



Руководство по проведению тренинга

Тренер

© 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

Благодарности

Глобальный справочный центр по первой помощи хотел бы поблагодарить многих отдельных лиц и национальные общества, которые внесли свой вклад в разработку программы подготовки инструкторов Глобального центра по первой помощи. Данный документ является результатом совместных усилий многих национальных обществ:

- Аргентинский Красный Крест
- Общество Красного Креста Армении
- Бельгийский Красный Крест, Фландрия
- Бразильский Красный Крест
- Болгарский Красный Крест
- Общество Красного Креста Канады
- Французский Красный Крест
- Общество Красного Креста Грузии
- Немецкий Красный Крест
- Гонконгский Красный Крест
- Общество Красного Полумесяца Ирака
- Ливанский Красный Крест
- Общество Красного Креста Монголии
- Общество Красного Креста Непала
- Общество Красного Креста Нигерии
- Норвежский Красный Крест
- Португальский Красный Крест
- Румынский Красный Крест
- Общество Красного Креста Шри-Ланки
- Испанский Красный Крест
- Швейцарский Красный Крест
- Общество Красного Полумесяца Турции
- Общество Красного Креста Уганды

Мы хотели бы выразить особую благодарность Канадскому Красному Кресту за руководство проектом, которое осуществляла Джоанна Мьюз в качестве удалённого сотрудника (включая зарплату, рабочее время и рабочее место) – и за то, что они позволили использовать их внутренние программные ресурсы.

Члены рабочей группы (Мастер-тренеры первой помощи МФОККиКП):

- Овал Мухаммад, Нигерия
- Хани Хайдар, Ирак
- Баансурен Даваажаргал, Монголия
- Мартин Этчеверри, Аргентина
- Дайан Стори, Канада
- Пол Окот, Уганда
- Грегори Жувион, Франция
- Диана Крикорян, Ливан
- Кришна Гимире, Непал
- Армине Погосян

Ведущие семинаров:

- Кристоф Мюллер, Германия
- Доктор Джеффри Пеллегрини, США
- Джоанна Мьюз, Канада
- Доктор Паскаль Кассан, Франция

Сотрудники Глобального справочного центра по первой помощи:

- Доктор Паскаль Кассан
- Дайан Иссард
- Хрипсима Тороссян
- Жан Даниель Феро

Международная экспертная группа по первой помощи для Восточной Европы и Центральной Азии

(редактирование русской версии материалов тренинга для тренеров)

Елена Русинович, Белорусский КК, Надежда Ямненко, Украинский Красный Крест, Дилором Мирова, Общество Красного Полумесяца Таджикистана, Замир Дуйшеев, Общество Красного Полумесяца Кыргызстана, Андрей Нечай, МККК, Даврон Мухамадиев, МФОККиКП.

Письмо руководителя Глобального справочного центра по первой помощи



Приветствую вас, уважаемые коллеги! Благодаря Международной Федерации Красного Креста и Красного Полумесяца (МФОККиКП) каждый год миллионы людей в почти 200 странах мира проходят обучение в области первой помощи. В свете основополагающих ценностей нашей организации обязанность Движения – пропагандировать и предоставлять качественное образование в области первой помощи, доступное для всех, в результате которого люди научатся правильно реагировать в чрезвычайной ситуации (Международные рекомендации по первой помощи 2016 г.).

С каждым днём мы всё лучше понимаем научную базу, лежащую в основе эффективного оказания первой помощи и обучения навыкам оказания первой помощи, наука в этой области развивается, и мы стремимся повысить уровень жизнестойкости отдельных людей и сообществ во всём мире. В Рекомендациях 2016 г. прописаны цели, которые мы ставим перед собой при подготовке тренинга по первой помощи:

- **Создавать актуальные условия** для слушателей, чтобы они стремились вовлечься в процесс обучения и в дополнение к содержанию тренинга использовали в ходе обучения свой личный жизненный опыт.
- Убедиться, что **учебные мероприятия интересны** слушателям, что используются наиболее эффективные методы обучения, которые позволяют слушателям продемонстрировать полученные знания, навыки или модели поведения.
- **Использовать несколько способов обучения** (например, обучение с помощью технических средств, игровых ситуаций, работы в малых группах и т.д.), чтобы слушатели получали знания, навыки и модели поведения, чтобы материал был доступнее и лучше усваивался.
- Ограничить содержание тренинга только тем, что **необходимо и актуально для слушателей, – и изменять содержание в зависимости от их потребностей.**
- **Готовить ведущих и тренеров**, обладающих актуальными для слушателей знаниями в области первой помощи.
- Дать слушателям **время обдумать их собственное отношение** к оказанию помощи в разных ситуациях.
- **Определить результаты для слушателей (такие как навыки, знания и уверенность в себе) и пути измерения эффективности образования (например, опросы).**

Более двадцати национальных обществ по всему миру, работая вместе, участвовали в разработке учебного плана тренинга для тренеров и общей стратегии подготовки инструкторов по первой помощи. В данном проекте отражено наше видение развития программы для тренеров, которая в свою очередь поддержит программу подготовки инструкторов по первой помощи, и в конце концов будет полезна слушателям, которые будут нести информацию о первой помощи и соответствующие навыки в свои сообщества. Данный учебный план разработан на основе образовательных принципов, прописанных в Рекомендациях 2016 г., и позволит национальным обществам развивать обучение для тренеров на основе передовых образовательных технологий. Использованный при разработке данного материала многонациональный подход стал гарантией того, что данный учебный план отражает нашу общую позицию и содержит передовые методы работы со всего мира.

Благодарю вас за вашу приверженность идеям Движения. Вместе мы можем сделать так, чтобы каждый человек имел доступ к эффективному и стабильному образованию в области первой помощи. Вместе мы можем сделать больше, работать лучше и стремиться дальше.

Искренне ваш,
Доктор Паскаль Кассан

Содержание

Обзор	6
Роли и сфера ответственности мастер-тренера по первой помощи	8
Организация тренинга для тренеров	10
Расписание тренинга для тренеров	21
Оборудование для проведения тренинга	22
Регистрация	23
Сессия 1: Приветствие и знакомство	24
Сессия 2: Понимание групповых норм и создание правил	28
Сессия 3: Роль и сфера ответственности тренера	34
Сессия 4: Единый Красный Крест	37
Завершение дня 1	41
.....	
Сессия 5 и 6: Задачи тренера	42
Сессия 7: Тренеры, успешно выполняющие свою работу, коммуникация	49
Сессия 8: Взрослые слушатели	56
Завершение дня 2	61
.....	
Сессия 9 и 10: Микро-тренерская практика № 1	63
Сессия 11: Поддержка обучения (обстановка)	66
Сессия 12: Тренерство	73
Завершение дня 3	76
.....	
Сессия 13: Корректировки тренинга	77
Сессия 14 и 15: Микро-тренерская практика №2	81
Сессия 16: Разрешение конфликтов	83
Завершение дня 4	87
.....	
Сессия 17: Промежуточная и итоговая оценка	88
Сессия 18: Организация тренинга по подготовке инструкторов по первой помощи	92
Сессия 19 и 20: ЗАВЕРШЕНИЕ ТРЕНИНГА И ИТОГОВОЕ ОБДУМЫВАНИЕ	94

Обзор

Тренинг для тренеров разработан, чтобы подготовить опытных инструкторов по первой помощи к роли тренера. В ходе данного тренинга кандидаты познакомятся с ролью и сферой ответственности тренера. Основное внимание на тренинге будет уделяться дальнейшему развитию навыков и знаний, полученных каждым кандидатом во время работы инструктором по первой помощи, а также расширению их способностей как тренеров и наставников, которые им потребуются для оказания поддержки кандидатам в инструкторы по первой помощи. В основу данного тренинга положена роль тренера, как она описана в *Программном руководстве по подготовке инструкторов для национальных обществ*.

Задачи тренинга	<p>По окончании тренинга кандидаты должны уметь:</p> <ul style="list-style-type: none">■ продемонстрировать понимание семи основополагающих принципов, своей роли тренера и приверженность им■ понимать, из чего складывается работа по подготовке и поддержке компетентных, уверенных в себе кандидатов в инструкторы по первой помощи■ объяснить, как кандидаты в инструкторы по первой помощи будут использовать набор взаимосвязанных ролей, чтобы собрать воедино компоненты, необходимые для проведения учебного мероприятия (специалист, учитель, приверженец идей КК/КП, специалист в области образования и ученик)■ обеспечить физическое и психологическое здоровье и безопасность кандидатов тренинга■ успешно спланировать тренинг для инструкторов по первой помощи с использованием мероприятий, разработанных, чтобы включить в тренинг ряд стилей обучения и тренерских методик.■ оценивать кандидатов и давать конструктивные отзывы■ эффективно использовать и содержать в хорошем состоянии все учебные пособия■ обязательно вести полные и точные записи и отчёты■ понимать философию постоянного повышения своей квалификации, следовать ей самому и пропагандировать её среди кандидатов.
Требования к кандидатам для участия в тренинге	<p>Требования:</p> <ul style="list-style-type: none">■ возраст не менее 18 лет■ кандидат участвовал в тренинге по обучению навыкам оказания первой помощи в своём национальном обществе в качестве инструктора по первой помощи■ кандидат знаком с действующим Международным руководством по первой помощи и реанимации <p>Рекомендуется:</p> <ul style="list-style-type: none">■ пройти тренинг КК/КП по подготовке инструкторов по первой помощи, прежде чем проходить программу подготовки тренеров.

Критерии завершения программы	<ol style="list-style-type: none">1. Способность успешно продемонстрировать все навыки, приобретённые в ходе тренинга.2. Соблюдение «Кодекса добросовестного поведения» своего национального общества и понимание юридической ответственности (если применимо).3. Кандидаты должны посетить и принять участие в 100% занятий тренинга – это включает активную, целенаправленную работу на всех запланированных сессиях.
Длительность учебного времени	<p>35 ч. 00 мин. за период в пять дней (не включая перерывов)</p> <p>Обратите внимание, длительность учебного времени может быть сокращена, если тренинг проводится на родном языке участников. Дополнительное время было заложено на перевод.</p>
Требования по окончании тренинга	См. программное руководство для подготовки <i>инструкторов Глобального справочного центра по первой помощи</i>
Сертификация/повторная сертификация	См. программное руководство для подготовки <i>инструкторов Глобального справочного центра по первой помощи</i>
Ведущий тренинга	Международный мастер-тренер по первой помощи (или другое по выбору национального общества)
Максимальное количество кандидатов на одного ведущего	6 кандидатов на 1 ведущего (не более чем 12 кандидатов на 2 ведущих в одной учебной обстановке)

Роли и сфера ответственности мастер-тренера по первой помощи

Как мастер-тренер по первой помощи, вы являетесь представителем МФОККиКП в вашем национальном обществе. Ожидается, что вы будете соблюдать Основно-полагающие принципы, придерживаться философии подготовки специалистов, политики и процедур, изложенных в данном руководстве.

В данном руководстве упоминаются три отдельные роли:

1. Мастер-тренер по первой помощи: это вы, ведущий тренинга для тренеров. Некоторые национальные общества могут также называть это Мастер-инструктор.
2. Тренер: это участники вашего тренинга – люди, которые получают необходимую подготовку, чтобы обучать инструкторов по первой помощи. Некоторые национальные общества могут также называть их инструкторами.
3. Инструкторы по первой помощи: это люди, которые предлагают обучение навыкам оказания первой помощи широким слоям населения. Их будут обучать тренеры. Некоторые национальные общества могут называть их преподавателями по обучению первой помощи.

То, какими словами вы описываете каждую роль, может меняться в зависимости от ваших условий. Главное – сосредоточиться на содержании роли. Пожалуйста, обратите внимание, что ни в одной из ролей не затрагивается разработка учебного плана или создание программ. Это было сделано специально, так как эта работа требует особых навыков, которые не включены в данную программу подготовки.

Помните, пожалуйста, что ваша роль как мастер-тренера по первой помощи состоит в том, чтобы далее развивать способности кандидатов в тренеры к тренерской работе и проведению занятий, а не обучать их навыкам оказания первой помощи. Ваша цель – подготовить тренеров, которые будут обучать и поддерживать квалифицированных, уверенных в себе инструкторов по первой помощи.

Ваши основные обязанности как мастер-тренера включают следующее:

- Дать кандидатам в тренеры знания, навыки, отношение и опыт, необходимые для подготовки кандидатов в инструкторы по первой помощи.
- Убедиться, что кандидаты в тренеры знают, что в качестве основных ресурсов они должны использовать материалы и содержание, одобренные МФОККиКП и их национальным обществом.
- Оценивать кандидатов в тренеры согласно критериям, установленным вашим национальным обществом для успешного прохождения тренинга.
- Вести работу со вновь сертифицированными тренерами по окончании тренинга, при необходимости предлагать им тренерские и/или наставнические услуги.

В ходе данного тренинга вы будете учить кандидатов в тренеры проводить тренинги для инструкторов по первой помощи. МФОККиКП и ваше национальное общество ожидают, что вы:

- Углубите понимание кандидатами в тренеры их роли как представителей МФОККиКП и их национального общества – они являются примерами для подражания для своих кандидатов.
- Будете призывать кандидатов в тренеры использовать возможности для волонтерства на местном уровне, если таковые представятся.

«Просачивающееся» обучение

То, что вы делаете в рамках вашего тренинга для тренеров, имеет свойство переходить на тренинг следующего уровня, потому что тренеры, которых вы готовите, обычно учат других таким же образом, что вы учили их. Чтобы максимально эффективно воздействовать на ваших кандидатов, критически оцените свои собственные методы и отношение к делу.

Как мастер-тренер по первой помощи, вы будете являться образцом поведения для ваших кандидатов в тренеры; это включает и ваше отношение к МФОККиКП и их национальному обществу.

Не забывайте поощрять активное обучение, чтобы ваши кандидаты поступали так же, когда будут проводить тренинги для инструкторов по обучению первой помощи.

По сути, вы будете демонстрировать образец поведения, которого мы стремимся добиться от новых тренеров. Поэтому вы всегда должны действовать осознанно в ходе учебного процесса. Помимо информационного содержания тренинга, которое тренеры будут получать во время обучения, они будут также учиться, наблюдая за вами и взаимодействуя с вами. Вам следует помнить о «скрытом» обучении, которое будет происходить во время учебного процесса (включая взаимодействия до начала и по окончании тренинга). Оно может включать (среди прочего) знакомство с организационными и персональными нормами, ценностями и мнениями, которые демонстрируются в аудитории и в социальной среде. Это любое обучение, которое происходит с помощью неосознанных уроков во время процесса подготовки.

Организация тренинга для тренеров

Как мастер-тренер по первой помощи, вы обладаете ценным большим опытом, которым можете поделиться с кандидатами в тренеры. Ваше влияние поможет подготовить активных тренеров, которые будут участвовать в программе обучения населения навыкам оказания первой помощи своего национального общества.

Одна из ваших задач – научить тренеров успешно организовывать, планировать и реализовывать планы тренинга и сессий соответственно. Учите кандидатов на примере собственных хорошо подготовленных сессий, тем самым вы продемонстрируете ценность информации, которую хотите донести до них в ходе тренинга. Потратив некоторое время и силы на планирование, вы сможете больше времени в аудитории уделять взаимодействию с кандидатами и наблюдению за ними.

Формат

Все тренинги для тренеров состоят из трёх основных частей:

- Подготовительный этап
- Время проведения тренинга (учебные часы)
- По окончании тренинга

В каждой части процесса ведущие и кандидаты должны выполнить свои конкретные задачи (см. ниже).

	Ведущие (Мастер-тренеры по первой помощи)	Кандидаты в тренеры
<p>До начала тренинга</p>	<p>Первая стадия имеет большое значение.</p> <p>Важно установить отношения с кандидатами и определить ожидания для того, как добиться успеха. Это можно сделать по электронной почте, по телефону или при личной встрече.</p> <p>Вначале представьтесь и расскажите, что вдохновило вас стать частью тренинга по подготовке тренеров.</p> <p>Затем задайте задания для тренерского сегмента (по два на кандидата). Для каждого задания определите критерии оценки, конкретные темы и сроки. Кандидаты должны быть готовы продемонстрировать задания на третий и четвёртый день обучения. Даже учитывая, что кандидаты будут вести всего 20-минутный сегмент из плана модуля, они должны подготовить план для целого модуля по этой теме (длительностью от 1 до 1,5 часов). Они будут вести свой модуль так, как если бы вели тренинг по подготовки инструкторов первой помощи – а не выступали перед своими коллегами-тренерами. Для тренерского микрзадания не требуется вводная часть – предполагается, что «участники» уже знакомы друг с другом. Тренер также не обязательно должен начинать с начала разработанного модуля. Он/она может начать с середины, если объяснит группе, какой материал был бы уже охвачен к началу данного модуля.</p> <p>В центре внимания – подход к делу, а не содержание. Если тема кандидата ещё не была затронута в ходе вашего тренинга для тренеров, ничего страшного, он сможет использовать свои материалы для инструктора по первой помощи или свой предыдущий опыт. Вам следует также объяснить кандидатам, что при выполнении этого упражнения они должны вести себя как тренеры по отношению к своим коллегам (другим кандидатам в тренеры), чтобы развивать свои тренерские навыки.</p> <p>Поручите каждому кандидату подготовить вступительное упражнение и упражнение-разминку (не более 10 минут каждое). Они должны подготовить план для каждого упражнения, которым можно поделиться с коллегами и включить в набор тренерских инструментов.</p> <p>Попросите каждого кандидата обдумать, что они считают важным для учебной среды (как ученик и как ведущий). Эта информация будет использоваться в сессии 2 данного тренинга, когда вы будете создавать правила группы. Сообщите всем кандидатам требования для завершения тренинга и раздайте списки дополнительной литературы (с которыми следует ознакомиться до того, как войти в аудиторию).</p> <p>Если вы даёте групповые задания, идентифицируйте членов группы, в том числе установите связь между членами группы с помощью электронной почты или других средств связи.</p> <p><i>Ваши действия в качестве тренера включают:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ■ составить план тренинга и отдельных модулей ■ подготовиться к тренингу (административные задачи, учебные пособия и содержание) ■ создать безопасную учебную среду ■ пересмотреть всё содержание сессий и мероприятия в рамках сессий ■ установить контакт с кандидатами в тренеры – определить ожидания тренеров от обучения. <p>ПО ЖЕЛАНИЮ: Вы можете провести дискуссию с кандидатами в тренеры в дополнение к индивидуальным беседам. Для такого типа мероприятия можно использовать разные инструменты, такие как Moodle, Google Docs, WhatsApp, Skype и т.п.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ Выполните до конца все задания подготовительного этапа (включая подготовку практических модулей) ■ Соберите все необходимые административные документы ■ Закончите оценку технических навыков первой помощи

	Ведущие (Мастер-тренеры по первой помощи)	Кандидаты в тренеры
Во время тренинга	<p>Ваши тренерские действия во время тренинга для тренеров включают:</p> <ul style="list-style-type: none">■ начать тренинг■ поддерживать безопасность учебной среды■ провести сессии■ провести промежуточную оценку кандидатов, при необходимости дать отзыв■ разрешать конфликты (если применимо)■ скорректировать подход к тренерской работе (при необходимости)■ провести итоговую оценку кандидатов■ завершить тренинг■ провести мероприятие под руководством слушателей■ поддерживать отношения с кандидатами в инструкторы по первой помощи.	<p>Посетить 100% мероприятий и принять в них участие – это подразумевает активное, целенаправленное участие во всех запланированных сессиях.</p>
По окончании тренинга	<p>Попросите кандидатов в тренеры принять участие в опросе по окончании тренинга и поделиться своим мнением (онлайн или в бумажном виде).</p> <p>Ваши тренерские действия на данном этапе:</p> <ul style="list-style-type: none">■ закончить административную работу■ продезинфицировать учебные пособия и/или оборудование■ завершить итоговую оценку тренеров■ создать возможность для менторских отношений с кандидатами в тренеры■ постоянно повышать свою квалификацию.	<p>Принять участие в тренерской практике с участием опытного тренера (если применимо – не все национальные общества используют такой метод, хотя если это возможно, то весьма приветствуется).</p>

Подготовка

Прежде чем планировать ваш тренинг для тренеров убедитесь, что вы подготовились и собрали информацию о месте проведения, кандидатах, материалах, необходимых для тренинга, процедурах оценки, расписании и плане мероприятия.

Место проведения тренинга

В качестве учебной аудитории может использоваться помещение Красного Креста или арендованное помещение. Даже если место вам знакомо, посетите его до начала первой сессии и убедитесь, что оно подходит для учебного процесса. Узнайте, где находится аварийно-спасательное оборудование, и ознакомьтесь (или освежите в памяти) с порядком действий в здании на случай ЧС.

Кандидаты

Ознакомьтесь с резюме кандидатов заблаговременно до начала тренинга (например, за две или три недели до начала).

- Проверьте число зарегистрированных участников, убедитесь, что подготовили достаточное количество учебных материалов, и что аудитории достаточно просторны.
- Просмотрите бланки заявлений, чтобы понимать, каковы ваши кандидаты, а также чего они ожидают от данного тренинга.
- Определите особые пожелания кандидатов или необходимые меры, которые вам потребуется принять до начала или во время занятий (например, учтите аллергии, физические или медицинские ограничения, особые вопросы, касающиеся безопасности).
- Свяжитесь с кандидатами, представьтесь и ответьте на все вопросы.

Материалы тренинга

Пересмотрите материалы тренинга, чтобы ознакомиться с содержанием.

- Убедитесь, что у вас самая последняя версия программных материалов. Пересмотрите требования и прочитайте ваше руководство.
- Проверьте заметки и оценки с прошлых раз, когда вы проводили подобный тренинг – внесите любые изменения, которые вы отметили.
- При необходимости обновите инструменты для работы в аудитории (презентации, рабочую тетрадь тренера, упражнения и т.д.), чтобы удовлетворить потребности ваших слушателей (насколько позволяет ваше национальное общество).

Обеспечение безопасности

Комфорт и безопасность ваших кандидатов превыше всего. Во время тренинга всегда помните о безопасности. А также помните, что вы подаёте пример и показываете, как ведёт себя квалифицированный, уверенный в себе тренер.

Запланируйте следующее:

- Установите в группе простые правила и рутинные процедуры (более подробно см. в Сессии 2).
- Ознакомьте кандидатов с аварийно-спасательным оборудованием и порядком действий в случае ЧС.
- Определите, имеет ли кто-либо из кандидатов медицинские ограничения или потребности, ввиду которых потребуется изменить запланированные мероприятия.
- Обдумайте, какие непредвиденные ситуации могут возникнуть в ходе вашего тренинга (включая потенциальное реагирование).

Основная тема сессий

Когда будете составлять план мероприятия, имейте в виду следующие моменты:

- Приветственные и вводные упражнения разработаны для начала тренинга. То, как вы представите обзор, задаст тон и будет являться отправной точкой для кандидатов, когда они будут участвовать в этих упражнениях.
- Презентация семи основополагающих принципов должна быть связана с ролью кандидатов как тренеров.
- Убедитесь, что вы сами демонстрируете такое поведение, какого ожидаете от кандидатов в тренеры.
- Помните о цели сессии. Если вы будете менять используемую лексику или мероприятия, чтобы лучше соответствовать местным условиям кандидатов в тренеры, убедитесь, что цель сессии от этого не изменится. Вы можете изменять лексику, упражнения, оборудование и т.п., просто помните, какие последствия это может иметь, и как это повлияет на общий результат тренинга.

Активное обучение

Когда вы будете вести тренинг, вы будете использовать активное обучение, чтобы помочь кандидатам освоить теорию и развить навыки. Когда будете включать активное обучение в расписание, дайте кандидатам достаточно времени, чтобы включиться в мероприятия и дискуссии в аудитории. Используйте методы тренерской работы, которые будут поддерживать вовлечённость кандидатов.

Оценка

Важно предоставить вашим кандидатам ряд возможностей продемонстрировать успех, которого они добились за время учёбы. Это не только подтверждает успех кандидатов, но также указывает на то, была ли работа тренера выполнена хорошо, и удовлетворяет ли ваша программа потребности кандидатов. Помните, что развитие кандидатов может проходить поэтапно, вам потребуется следить за ними как во время обучения (это промежуточная оценка, текущий контроль), так и в конце (это итоговая оценка, итоговый контроль).

Стратегии промежуточной и итоговой оценки подробно описаны в данном руководстве.

Убедитесь, что у вас есть все административные инструменты, чтобы вы могли оценить своих кандидатов. Вы должны предоставить кандидатам в тренеры как устные, так и письменные отзывы, касающиеся именно их работы во время тренинга.

Расписание

Убедитесь, что содержание вашего тренинга таково, что кандидаты всегда будут заинтересованы и активны! Вам может потребоваться адаптировать расписание тренинга в зависимости от местных условий. Например, вы можете сделать перерыв дольше, чтобы продлить период отдыха, и закончить занятия позже вечером.

Или вы можете решить разделить тренинг не на пять последовательных дней, а на несколько частей. Формат пяти последовательных дней был выбран, так как он позволяет обдумать процесс, он даёт возможность постепенно перейти от роли инструктора по первой помощи к роли тренера. В ваших конкретных условиях может быть более целесообразно встречаться один раз в неделю в течение пяти недель или заниматься по полдня. Расписание полностью гибкое, его можно изменять в зависимости от потребностей конкретной группы в конкретных условиях.

Соведущие

Данное руководство для ведущих разработано таким образом, что в аудитории находятся два мастер-тренера, помогающие кандидатам в тренеры. Если вместе с вами будут работать дополнительные ведущие (или если вы ведёте семинар один), помните, как это скажется на структуре занятия. Вам может потребоваться уменьшить число кандидатов в тренеры в аудитории, увеличить или сократить время занятий и т.п.

Использование более чем одного ведущего в аудитории имеет несколько преимуществ:

- разнообразные стили подачи материала и личности ведущих, на которые могут ориентироваться кандидаты
- больше энергии; ведущие могут дольше оставаться энергичными и активными
- поддержка в аудитории, если возникают сложные вопросы или ситуации
- возможность руководить меньшими группами кандидатов во время упражнений
- более обширные совместные знания и более широкий опыт

Если вы будете работать в паре со вторым ведущим, помните, что подготовительный этап и время, проведённое в аудитории, будут отличаться от того, как если бы вы работали в одиночку. Вот десять советов для работы с соведущим (по материалам Global Learning Partners):

1. **Заранее сверьтесь друг с другом.** Как только вы узнаете, что будете работать вместе, свяжитесь друг с другом и начните планировать занятия. Вам нужно договориться о времени – кто будет вести какие сессии, какая у каждого из вас роль, и за что каждый из вас отвечает. Старайтесь не перегружать ни одного из ведущих.
2. **Расскажите вашему соведущему, чего вы ожидаете, и что вам требуется.** При первой встрече расскажите друг другу, чего ожидаете от соведущего, и в каком режиме вам работается лучше всего. Все по-разному понимают концепцию совместного ведения учебного процесса, и вам необходимо обменяться этой информацией до того, как вы начнёте вместе работать.

3. Сверяйтесь друг с другом в ходе учебного процесса. По возможности и при необходимости сверяйтесь друг с другом во время каждой сессии. Иногда, например, вам нужно всего лишь сказать человеку, что вы собираетесь закончить пораньше, или что вам потребуется бумага, но обмен такой информацией будет способствовать плавному течению семинара и минимизирует стресс. Лучше всего проводить такие сверки во время перерывов. Старайтесь не разговаривать друг с другом, когда слушатели работают над самостоятельным заданием, внимательно прислушивайтесь к диалогу в аудитории.

4. Сверяйтесь друг с другом до и после учебного процесса. Перед началом вам нужно согласовать друг с другом, что вы собираетесь делать, и изменилось ли что-либо с вашего последнего разговора. По окончании учебного мероприятия вам нужно обменяться впечатлениями о том, как прошла сессия, что нужно изменить в следующей сессии, и что можно сделать лучше в следующий раз. «Неожиданное» может случиться всегда, поэтому крайне важно сверяться друг с другом до и после сессии. Это также отличная возможность приободрить друг друга.

5. Поддерживайте вашего соведущего. Когда ваш соведущий проводит какое-либо упражнение, вам следует со всем вниманием следить, что ему или ей может потребоваться, или что может потребоваться группе, и как вы можете помочь. Помогите вашему соведущему раздать бумагу, поддержите запутавшуюся рабочую группу или прикрепите что-либо на стену – это может помочь вашему соведущему лучше сконцентрироваться на выполняемой работе и сохранить энергичный настрой группы.

6. Не мешайте. Когда ваш соведущий ведёт мероприятие, не вмешивайтесь и не противоречьте ей или ему (если это не критично для учебного процесса). Вам нужно внимательно следить за тем, что происходит, чтобы вы могли поддерживать вашего соведущего, не мешая ему/ей и не обременяя его/её.

7. Устанавливайте личные и командные цели. Прежде чем приступить к учебному процессу, назовите 1-2 вещи, над которыми вы хотите не забыть поработать во время сессии. Если вы поделитесь ими с вашим соведущим, вы также можете получить отзывы по этим целям в конце сессии. Хорошей идеей будет также установить командные цели.

8. Соблюдайте расписание. Всегда стремитесь уложиться в отведённое вам время. Сессии часто планируются короткими, и каждая минута ценна и наполнена содержанием. Если вы используете больше времени, чем вам отведено, это повлияет на работу вашего соведущего и на учебный процесс.

9. Подбадривайте друг друга. Где возможно и уместно, подбадривайте вашего соведущего. Все нервничают, когда оказываются в положении учителя, особенно, если ученики – коллеги. Вам следует использовать каждую возможность чтобы сказать вашему соведущему, что он/она отлично справляется с задачей.

10. Работайте в команде. В течение всего семинара стремитесь к тому, чтобы слушатели воспринимали вас двоих как «команду». Поддерживайте друг друга, подбадривайте друг друга на глазах у группы, вплетайте работу вашего соведущего в вашу работу. Стремитесь к тому, чтобы слушатели думали: «Надо же, как хорошо вы работаете вместе!»

Структура тренинга

Рекомендуется не планировать более восьми часов учебного времени на день. С помощью нижеприведённой информации и рекомендаций вы сможете составить расписание, при котором кандидаты сохраняют интерес и энтузиазм во время всего учебного процесса.

Когда вы составляете план для каждой сессии:

- Прежде всего позаботьтесь о безопасности.
- Планируйте сессии так, чтобы создать логичный последовательный поток информации.
- Убедитесь, что помещение вам подходит, и расписание других занятий в данном помещении не помешает никаким аспектам ваших сессий.
- Пересмотрите содержание ваших сессий и справочные материалы в свете того, чего вы хотите, чтобы ваши кандидаты добились за время тренинга и в ходе их тренерской практики. Составьте план так, чтобы помочь им успешно достичь этих целей.
- Запланируйте время, чтобы тщательно обсудить рекомендации для компонента тренерской практики (если это применимо) с вашими кандидатами. Они должны понимать, что они отвечают за то, чтобы выполнить все упражнения, необходимые для сертификации.
- Запланируйте достаточно времени для отзывов и оценки. По окончании тренинга каждый кандидат должен получить индивидуальную оценку. Каждое интервью должно длиться примерно 15 минут.

Упражнения-знакомства и разминки

Термины «упражнение-знакомство» и «разминка» часто считают взаимозаменяемыми, однако цели этих упражнений могут сильно отличаться.

Обычно упражнение-знакомство – это короткое упражнение, используемое, чтобы помочь участникам тренинга познакомиться друг с другом. С помощью этого упражнения они будут лучше понимать друг друга, узнают интересы друг друга и т.д.

Разминки обычно используются тогда, когда группа собирается возобновить работу после перерыва. Они используются, чтобы поднять уровень энергии участников и сосредоточить их внимание. Разминки также могут использоваться тогда, когда вы замечаете, что ваша группа стала работать медленнее, и вы хотите, чтобы слушатели снова с энтузиазмом включились в работу.

Когда будете использовать упражнения-знакомства или разминки, стремитесь, чтобы упражнение длилось не более 10 минут. Вы всегда должны понимать цель вашего упражнения, а также результат(-ы) упражнения.

Соблюдение плана

Финальный этап успешного планирования – это соблюдение плана. Это означает придерживаться вашего расписания, реализовать планы сессий, а также убедиться, что другие люди исполнили свои обязанности.

Советы для работы с переводчиком

В зависимости от того, где будет проходить ваш тренинг, от того, на каком языке говорите вы сами и ваши участники, вам может потребоваться привлечь переводчика. Если вы будете работать с переводчиком, заранее уведомите об этом кандидатов в тренеры (это может быть частью ваших дискуссий в подготовительной стадии или индивидуальных бесед), чтобы они также могли подготовиться к тому, как это может повлиять на учебную среду и процесс. Вот несколько советов, как более эффективно работать с переводчиком в аудитории:

1. Заранее предоставьте переводчику копии материалов тренинга, чтобы он мог ознакомиться с содержанием.
2. Проведите встречу с переводчиком до начала тренинга чтобы обсудить:
 - Чего вы хотите достичь с переводчиком, и какие коммуникационные стратегии предпочитает использовать переводчик – как вы можете поддержать друг друга?
 - Как переводчик понимает основные концепции тренинга, и как лучше всего говорить о них с кандидатами (возможно, некоторые термины будут сложны для перевода)?
3. Обдумайте ваши собственные методы коммуникации – насколько они основаны на культурных традициях?
4. Обдумайте ваши предположения относительно объёма информации, которой вы хотите поделиться (например, термины) и методов общения (например, время ожидания, невербальное общение, использование метода вопрос-ответ). Как это повлияет на переводчика и кандидатов?

Используйте эффективные стратегии коммуникации. Например,

- Обращайтесь к кандидатам, а не к переводчику, и просите кандидатов обращаться непосредственно к вам (расставьте стулья соответствующим образом).
- Не говорите слишком быстро (или слишком медленно).
- Говорите короткими предложениями: одна идея или один вопрос за раз.
- Делайте паузы часто, отводите достаточно времени на перевод и/или вопросы.
- Избегайте сложных грамматических конструкций – используйте стандартный/простой язык (не «разговорный» или «сленг»).
- Вам может потребоваться повторить одну и ту же информацию разными словами.
- Старайтесь избегать излишнего упрощения информации: подробные объяснения важны, если вы хотите, чтобы кандидат установил значимую связь с предметом изучения.
- Избегайте метафор, которые специфичны для конкретной культуры.
- Просите переводчика перебивать говорящего, когда ему требуется уточнить или повторно услышать какую-либо информацию.
- Дайте кандидатам возможность использовать предпочтительный для них стиль общения, например, попросите их рассказать историю, а не используйте метод вопрос-ответ, который может быть неудобным/незнакомым/неэффективным.
- Избегайте вопросов, которые подразумевают ответ да или нет.
- Изучите лингвистические особенности или особенности этикета, которые могут привести к неловким ситуациям.
- ПОДОЖДИТЕ: время на паузу в каждой культуре отводится разное; некоторым людям может потребоваться несколько минут, прежде чем они будут готовы ответить на вопрос или просьбу, или продолжить рассказывать историю.
- Часто проверяйте, понимают ли вас – кандидаты понимают, что вы хотите сказать, и вы понимаете, что имеют в виду кандидаты (вопрос «поняли ли вы?» не является эффективным способом оценки понимания – попросите кандидата пересказать вам то, что вы только что говорили, собственными словами; кратко формулируйте то, что как вы считаете, сказали кандидаты, и проверяйте, верно ли вы их поняли).

По материалам публикации «Работа с переводчиками» ('Working with interpreters') Австралийского совета по безопасности и качеству здравоохранения.

Дополнительные мероприятия

Советуем вам иметь в запасе несколько дополнительных мероприятий (разминок, упражнений на сплочение команды и т.п.) на случай, если вы закончите сегмент раньше и вам потребуется заполнить свободное время, прежде чем переходить к следующей сессии, или вам нужно будет взбодрить участников. Эти мероприятия не описаны подробно в рекомендациях для ведущего или в материалах тренинга, но вы можете найти много примеров онлайн или спросить коллег, чтобы вы могли легко к ним подготовиться и использовать их при необходимости.

Измерение от начала до конца тренинга

Инструмент проведения оценки «начало-конец» позволяет национальному обществу определить, насколько тренинг по подготовке тренеров соответствовал учебному потенциалу, определённом каждым кандидатом. Чтобы убедиться, что вы легко можете сопоставить результаты оценки до и после, рекомендуется распечатать опросник с двух сторон листа бумаги, на одной стороны опрос до, на другой – после тренинга. Опрос проводится с помощью шкалы Ликерта. В качестве единиц измерения можно использовать цифры или лица, в зависимости от того, что будет предпочтительнее в данном регионе.

Последние рекомендации для подготовки...

Есть так много замечательных способов оживить атмосферу в аудитории! В мире существуют различные методы для создания чувства общности и положительного настроения. Вот некоторые примеры того, что делают национальные общества, чтобы обогатить учебную обстановку и опыт. Вы можете использовать в своих аудиториях эти примеры или создавать свои собственные традиции.

- В Аргентине кандидаты в течение дня вместе пили местный чай (мате). Они по очереди собирали все принадлежности и готовили чай для всей группы. Это создавало прекрасное чувство общности в группе и способствовало формированию группы. Они также включали музыку с утра, когда кандидаты в тренеры собирались в аудитории, и во время перерывов. Это добавляло социальный аспект и создавало расслабленную обстановку в помещении.
- В Уганде кандидаты создали в аудитории ресурсный центр. Кандидатов приглашали делиться друг с другом информацией, вариантами разминки, новостями и т.п. Эту информацию размещали на стене в аудитории, а затем каждый мог использовать её в качестве своего собственного тренерского инструмента.
- В Болгарии кандидаты организовали совместную трапезу в последний день тренинга – каждый принёс блюдо местной кухни на общий стол, таким образом участники отпраздновали свой успех и поблагодарили ведущих.

Расписание тренинга для тренеров

Время	День 1	День 2	День 3	День 4	День 5
9:00	Начало				
9:00–10:30	Приветствие и знакомство	Учебные упражнения	Микро-тренинговое задание №1	Корректировки тренинга	Промежуточная и итоговая оценка
10:30–10:40	Обдумайте предыдущую сессию, используя рабочую тетрадь				
10:49–10:55	Перерыв				
10:55–12:25	Правила работы группы	Учебные упражнения, продолжение	Микро-тренинговое задание №1, продолжение	Микро-тренинговое задание № 2	Организация подготовки инструкторов по ПП
12:25–12:35	Обдумайте предыдущую сессию, используя рабочую тетрадь				
12:35–13:35	Обед				
13:35–15:05	Роль тренера	Тренеры, успешно выполняющие свою работу	Поддержка обучения	Микро-тренинговое задание № 2, продолжение	Завершение тренинга и проверка
15:05–15:15	Обдумайте предыдущую сессию, используя рабочую тетрадь				
15:15–15:30	Перерыв				
15:30–17:00	Единый Красный Крест	Взрослые слушатели и проверка	Тренинговая деятельность в области первой помощи	Разрешение конфликтов	Завершение тренинга и проверка, продолжение
17:00–17:10	Обдумайте предыдущую сессию, используя рабочую тетрадь				
17:10–17:30	Завершение дня				
17:30	Перерыв				

Примечание: в сессиях, подразумевающих работу в группе, специально каждый раз меняйте состав групп, чтобы у кандидатов была возможность за время тренинга поработать со всеми своими коллегами.

Оборудование для проведения тренинга

Общие административные принадлежности

- список участников тренинга
 - документ о завершении тренинга
 - электронная презентация тренинга (PowerPoint)
 - ручки
 - бумага
 - ножницы
 - степлер
 - папки-файлы
 - бейджи с именами
 - скрепки
 - малярный скотч и т.п.
-
- рабочие тетради тренера
 - копии материалов программ национальных обществ по подготовке инструкторов по первой помощи и материалов программ на уровне участников (модули, инструменты для ведения документации, инструменты для оценки, учебные пособия и т.п.)
 - бумага для флипчарта (5 пачек)
 - маркеры для флипчарта
 - оборудование для упражнений-знакомств, разминки (определяют ведущие)
 - различные материалы для поделок (цветная бумага, пластилин, клей, блёстки и т.п., подойдут любые, должны быть недорогие)
 - плотная бумага для плакатов (достаточное количество, чтобы покрыть участок стены, который было бы видно всем кандидатам)
 - маркеры с толстым стержнем (три набора из красного, синего, зелёного и фиолетового)
 - подушка или другой тактильный предмет, неважно, что именно (будет использован во время утренней переключки)
 - зубочистки
 - мини-зефир (или другие мелкие мягкие предметы, которые можно использовать, чтобы, соединив зубочистками, построить башню, например – пластилин)
 - бумага для заметок (четырёх разных цветов, 8-10 пачек для использования на групповых столах)
 - коробка с секретом (может также быть мешок, что-то, внутрь чего тренеры не смогут заглянуть)
 - секретный предмет (может быть любой тактильный предмет, постарайтесь найти что-то, что сложно идентифицировать на ощупь)
 - короткий аудиоклип (может быть записан на мобильный телефон, любой звук из окружающей среды)
 - увеличенная часть более крупного изображения
 - карточки для конфликтов
 - шляпа (или мешок, коробка и т.п., что-то, из чего можно доставать карточки)
 - двенадцать различных стратегий промежуточной/итоговой оценки на небольших листках бумаги
 - два или три помещения для работы в группе (для групповых упражнений или для беседы один-на-один с ведущим)
 - флаг национального общества, будет установлен в аудитории другие предметы по желанию ведущих

Регистрация

30 мин. – не включено в учебное время

Материалы:

- папки – организовать административные документы (по одной на каждого кандидата в тренеры)
- стандартные канцелярские принадлежности (маркеры, ручки, бумага для флип-чарта, степлер, скрепки, клейкая лента и т.п.)
- бейдж с именем для каждого кандидата в тренеры и ведущего.

Регистрация в месте проведения мероприятия состоится до начала первого дня тренинга. Когда каждый кандидат в тренеры входит в помещение:

- поприветствуйте и пригласите на следующую часть тренинга по подготовке тренеров, которая пройдёт в аудитории.
- зарегистрируйте каждого кандидата, сверьте его данные со списком участников.
- Соберите необходимые/административные документы
 - документы с результатами оценки навыков
 - копию их домашних упражнений и разминки
 - план модуля с микро-тренерским упражнением 1
 - план модуля с микро-тренерским упражнением 2
- выдайте каждому кандидату в тренеры бейдж с именем
- **попросите кандидатов заполнить сторону ДО инструмента измерения «от начала к концу».**

Замечание для ведущего: пожалуйста, убедитесь, что все личные данные кандидатов, которые вы собрали, хранятся в безопасном месте, чтобы сохранить их неприкосновенность.

Кандидаты в тренеры, которые соответствуют требованиям для допуска к тренингу, могут входить в помещение и продолжать обучение.

***Замечание для ведущего:** помимо завершения необходимых административных мероприятий во время этой сессии кандидаты в тренеры получают время для социального взаимодействия, чтобы установить связи друг с другом, чтобы они были готовы к началу, когда вы начнёте Сессию 1. Вы можете предложить им напитки или включить негромкую музыку, цель – создать расслабленную атмосферу в аудитории и начать формировать группу. Это первое впечатление кандидатов от аудитории, подумайте, что они увидят первым, когда войдут. Вам следует заранее подготовиться, чтобы подать хороший пример. Обязательно будьте на месте заранее, чтобы организовать всё в аудитории (или сделайте это за день до начала), чтобы в это время вы могли уделить всё ваше внимание кандидатам и задать тон для всего остального времени проведения мероприятия.*

Сессия 1:

Приветствие и знакомство

День 1 (09:00 – 10:30)

Замечание для ведущего: цель этой сессии – приветствовать кандидатов в тренеры на вашем тренинге и задать тон на всё остальное время. Возможно, кандидаты впервые работают друг с другом. Поощряйте интерактивность, положительный настрой и профессионализм! Если традиционно группу приветствует руководитель национального общества (президент, председатель и т.п.), вам потребуется скорректировать расписание данной сессии, чтобы учесть это.

Задачи

По окончании данной сессии кандидаты:

- познакомятся друг с другом и с ведущими
- будут ориентироваться в тренинге и в критериях его завершения
- будут понимать правила соблюдения безопасности и действий в случае ЧС
- примут участие в упражнении-знакомстве.

Материалы

- папки для административных документов
- стандартные канцелярские принадлежности (маркеры, ручки, бумага для флип-чарта, степлер, скрепки, клейкая лента и т.п.)
- бейджи с именами участников
- принадлежности для упражнения-знакомства.

Предлагаемые стратегии

Презентация 
0 ч. 10 мин.

Добро пожаловать, участники!

- Расскажите о логистике здания
 - уборные
 - доступ в здание (расскажите, нужны ли ключи или пропуск)
 - пожарные выходы/пункт сбора при эвакуации
 - порядок действий на случай ЧС (пожар, отключение электричества, требуется первая помощь)
 - телефоны
 - расположение АВД и аптечки
 - сигнал, который вы будете использовать, чтобы привлечь внимание группы (например: поднимете два пальца и будете ждать, пока все остальные сделают так же)
 - использование «светофора» в аудитории (также называется «парковка»).

Светофор в аудитории: на одной стене разместите большой лист бумаги, разделённый на три сектора:

- **красный** – вопрос, который необходимо решить незамедлительно
- **жёлтый** – вопрос, на который ведущий может ответить во время следующего перерыва
- **зелёный** – уже решённые вопросы.

Оставьте бумагу для заметок на столах, чтобы тренеры могли её использовать при необходимости. Когда возникает вопрос, попросите тренеров использовать бумагу для заметок, чтобы записать свою мысль и разместить её (на светофоре) согласно важности вопроса.

Упражнение

0 ч. 25 мин.

Пусть все присутствующие в комнате представятся. Представление может включать имя кандидата, откуда кандидат родом, почему хочет стать тренером, что надеется вынести из данного тренинга (в личном и профессиональном плане) и т.д.

Упражнение

0 ч. 35 мин.

Проведите первое упражнение-знакомство тренинга (последующие разминки будут проводить кандидаты).

По окончании упражнения обсудите с тренерами задачи данного упражнения:

- создать расслабленную атмосферу личного знакомства с помощью развлекательного упражнения
- задать тон для тренинга: стимулировать творческое мышление, позитивное сотрудничество и открытое обсуждение
- спросите тренеров, как они могут использовать эту стратегию в своей собственной тренерской работе.

Замечание для ведущего: каждый раз, когда вы делитесь стратегией тренерской работы со слушателями в ходе тренинга, обязательно устанавливайте связь между тем, как вы ведёте занятие, и тем, что они будут делать в своей самостоятельной работе. Тренеры должны получать удовольствие от упражнения, но они также должны стремиться понять его цель.

Презентация

0 ч. 20 мин.

Ведущие представляют:

- ожидания и задачи тренинга
 - мы готовим их к роли тренера, основываясь на их имеющемся опыте инструкторов по первой помощи
 - ожидается, что они будут демонстрировать качества тренера во время всего тренинга, причём каждый день ваши ожидания будут расти

- критерии завершения тренинга (кандидаты в тренеры были проинформированы о них на подготовительном этапе)
- важность соблюдения основополагающих принципов в любом учебном помещении КК/КП
- критерии для сертификации
- расписание тренинга
- как оставить отзывы:
 - во время подготовительной части (уже выполнено в ходе регистрационной сессии)
 - во время тренинга (в ходе обсуждений, реакция на упражнения и т.п.)
 - отзывы по окончании тренинга будут состоять из двух частей:
 - одна страница опроса «после»
 - выражение мнения в свободной форме

Красный Крест Танзании создал короткую простую версию Принципов, которую вы можете использовать в вашей аудитории:

Гуманность: мы служим людям, а не системе.

Беспристрастность: мы одинаково заботимся о жертвах и об агрессорах.

Нейтральность: мы проявляем инициативу, но не принимаем ничьей стороны.

Независимость: мы склоняемся перед потребностями людей, не перед правителями.

Добровольность: мы работаем круглосуточно, но не для личной выгоды.

Единство: у нас множество талантов, но идея одна.

Универсальность: мы уважаем государства, но наша работа не знает границ.

Если кратко: мы оказываем помощь нуждающимся людям независимо от их расы, политических убеждений, религии, социального положения или культуры.

Введение в обдумывание

0 ч. 05 мин.

Представьте концепцию «обдумывания» и расскажите о её ценности для процесса обучения. Некоторым кандидатам может быть полезно задокументировать свои мысли (записать, нарисовать или зафиксировать в электронном виде). Этот процесс целиком индивидуальный.

Обдумывание как средство обучения:

- Обдумывание – это ещё одно средство обучения.
- Когда человек обдумывает что-либо, он вспоминает свой собственный личный опыт и использует его, чтобы глубже понять материал.
- С помощью самоанализа мы можем изменить то, как мы видим себя, и как нас видят другие люди.
- Мы можем обдумывать ситуацию, когда мы не уверены в чём-либо, когда мы чувствуем, что могли что-то сделать по-другому, или, когда мы хотим напомнить себе, что дела идут хорошо, или вспомнить свои достижения.

- Иногда во время размышлений слушатели чувствуют себя уязвимыми, потому что размышления подразумевают мысли о себе, а это значит, что вы ставите под сомнение свои действия, ценности и мнения.
- Когда мы думаем, мы хотим продолжать учиться, расти и развиваться в работе и с помощью работы.

В целом, есть три типа ситуаций, в которых мы имеем тенденцию предаваться размышлениям:

- В позитивной ситуации, когда мы что-то сделали хорошо.
- В сложной ситуации, когда вы чувствуете, что сделали ошибку, или думаете, что что-то следовало сделать иначе.
- В ситуации, когда вы оцениваете задание и хотите знать, как и почему вы выполняете это задание.

По материалам веб-сайта Учебного центра «Задаём вопросы, чтобы лучше учиться» teachingcenter.wustl.edu/resources/refining-teaching-methods/asking-questions-to-improve-learning/ (по состоянию на июнь 2016 г.).

Обдумайте предыдущую сессию 
0 ч. 10 мин.

Сообщите тренерам, что они будут посвящать некоторое время обдумыванию после каждой сессии, и что для этого выделено специальное место в их рабочих тетрадях. Напомните им, что рабочая тетрадь – это инструмент для обучения, что потратить время на размышление – это полезно. Иногда обдумывание происходит без использования тетради, оба формата приемлемы и эффективны. Призывайте участников задуматься глубоко, а не ограничиваться в размышлении поверхностными мыслями.

Пусть кандидаты в тренеры используют свои рабочие тетради, чтобы самостоятельно обдумать предыдущую сессию.

Кандидаты выполняют практические упражнения

Не применимо в данной сессии

Оценка

Не применимо в данной сессии

Справочные материалы

Не применимо в данной сессии

Сессия 2: Понимание групповых норм и создание правил

День 1 (10:55 – 12:25)

***Замечание для ведущего:** цель данной сессии – выработать общие ожидания, которые будут поддерживать вас и направлять ваши действия в то время, что вы проводите с тренерами. Ожидания основаны на принципах безопасности и уважения. Помните, что правила группы часто отражают культурные нормы участников и могут отличаться от правил, которые составляли участники других групп. В этой сессии будут использованы результаты их размышлений в стадии до начала тренинга.*

Задачи

По окончании данной сессии кандидаты:

- познакомятся с концепцией групповых норм и группового развития, а также с тем, как эти концепции влияют на обучение
- идентифицируют, что лично они считают важным в учебной среде
- будут понимать, что их коллеги считают важным в учебной среде
- составят правила работы группы, где будут записаны наши ожидания в плане уважительного взаимодействия друг с другом в нашей общей учебной среде.

Материалы

- бумага и пишущий инструмент (будут использовать кандидаты)
- бумага для флипчарта
- маркеры

Предлагаемые стратегии Презентация упражнения

0 ч. 05 мин.



Сообщите участникам, что прежде чем двигаться дальше, мы выработаем нормы работы в группе, которые в конечном итоге лягут в основу правил группы. На основании их мы будем уважительно взаимодействовать друг с другом во время всего тренинга.

***Замечание для ведущего:** основная задача данного тренинга – развитие лидерских качеств тренера. Ожидается, что они создадут и будут поддерживать учебную среду во время всего тренинга. Это начинается с их участия в разработке групповых норм, а также с того, чтобы добиться соблюдения этих норм, если их коллеги ведут себя иначе, чем было договорено. Для некоторых кандидатов в тренеры это может быть новым ожиданием, и они могут чувствовать себя неуверенно. Это упражнение глубже, чем просто решение, что группа будет делать (и чего не будет делать) во время тренинга. Смысл упражнения – кандидаты должны установить коллективную ответственность и начать действовать, как действовали бы в своей собственной учебной аудитории. Кандидаты начинают создавать свою профес-*

сиональную идентичность как тренеры. Если вы замечаете, что они участвуют неохотно, или не уверены, почему группа составляет список ожиданий (а не ведущий), расскажите им о данной цели мероприятия.

Что такое групповые нормы?

- В то время как правила обычно устанавливает учитель/инструктор, нормы – это договорённости между членами группы (в данном случае кандидатами в тренеры и ведущими).
- В нормах описывается, как они (члены группы) будут относиться друг к другу.
- Существует три типа норм:
 - те, что относятся к безопасности и здоровью (пример: не толкаться)
 - моральные нормы (пример: помогайте коллегам)
 - и произвольные нормы (пример: уберитесь у себя на столе, прежде чем уйти вечером домой).

Групповые нормы могут касаться следующего:

1. Взаимодействие между слушателями
2. Физическое пространство и/или личное имущество
3. Темы, требующие особого внимания
4. Использование смартфонов/техники в аудитории
5. Разрешение непонятных или обескураживающих ситуаций
6. Отсутствие толерантности
7. Нет нужных материалов

Попросите кандидатов в тренеры привести примеры норм, которые они используют в своих аудиториях, когда работают ведущими. Запишите эти примеры; проследите, упоминается ли какая-либо норма более одного раза.

***Замечание для ведущего:** по мере того, как всё больше студентов приходит в аудиторию со смартфонами (или другими техническими устройствами), основной темой для обсуждения в рамках групповых норм становится вопрос конфиденциальности и вторжения в личную жизнь. Не все участники согласны, чтобы их фотографировали, а потом выкладывали эти фотографии в общий доступ. Обсудите этот вопрос с аудиторией – обдумайте, разрешается ли делать фотографии, и если да, то где ими можно делиться, а где нет, чтобы уважать право всех участников на частную жизнь. Вы также можете обсудить использование техники в аудитории в целом, подумайте, когда она будет помогать, а когда будет отвлекать других участников.*

Индивидуальное обдумывание

0 ч. 10 мин.

Прежде чем продолжать дискуссию в группе, попросите кандидатов в течение некоторого времени обдумать, что они лично считают важным в учебной среде (когда сами являются слушателями). При выполнении этого упражнения они также могут воспользоваться заданием, которое было дано на подготовительном этапе. Вот некоторые наводящие вопросы, которые могут помочь начать групповую дискуссию:

- Расскажите об очень позитивных ситуациях, которые вам довелось испытать в учебной обстановке. Что в тех ситуациях было таким позитивным?
- Что разочаровывало или обескураживало вас в учебной обстановке?
- Какие главные нормы вы хотели бы инкорпорировать в нашу учебную среду?
- Отличаются ли нормы, которые вы хотели бы использовать в качестве ведущего, от норм, которые вы использовали бы, будучи слушателем?

***Замечание для ведущего:** как ведущий, по мере того как идёт тренинг, вы будете лучше понимать, в какой обстановке кандидаты смогут лучше сосредоточиться на обдумывании. Некоторым может потребоваться тишина, а другие могут захотеть слушать музыку (с помощью наушников). Будьте максимально гибким, чтобы кандидаты извлекли всю возможную пользу из упражнения по обдумыванию.*

Ведущие также приглашаются принять участие в этом упражнении.

Групповая дискуссия

0 ч. 15 мин.

Проведите обсуждение того, что было идентифицировано каждым кандидатом. Пригласите кандидатов обсудить ответы друг с другом, чтобы установить понимание.

Во время дискуссии ведущий или кандидат должен записывать выводы на бумаге для флипчарта.

Упражнение

0 ч. 05 мин.

Действуя как группа, кандидаты определяют, что будет происходить в ситуациях, когда один из них (или ведущий) действует вразрез с правилами группы. Это также включает то, как предположительно кандидаты должны взаимодействовать друг с другом при исправлении ситуации.

Групповая дискуссия

0 ч. 10 мин.

Все (кандидаты и ведущий) подписывают правила группы. Разместите их в учебном помещении.

Упражнение 
0 ч. 15 мин.

Кандидаты принимают участие в командном упражнении. Это может быть строительство чего-либо (с использованием материалов для рукоделия) или участие в групповом задании, например, игра «Затор на дороге (Traffic Jam)». Позвольте кандидатам взаимодействовать друг с другом не более 10 минут. Неважно, завершат они выполнение задания или нет, это упражнение – инструмент для начала дискуссии.

Групповая дискуссия 
0 ч. 15 мин.

Попросите кандидатов обдумать групповое упражнение и ответить на следующие вопросы:

- Кто был лидером и почему?
- Кто был ведомым и почему?
- Почему эти роли важны во время чрезвычайной ситуации?
- Почему эти роли важны при обучении первой помощи?

Расскажите о процессе развития групп по Такману (1965 г.). Развитие групп имеет четыре стадии:

***Замечание для ведущего:** в этом сегменте большое значение имеет использование терминов. Если вы будете переводить этот сегмент на другие языки, внимательно выбирайте каждое слово, помните о его значении. Общеупотребимое слово в английском языке может на других языках значить совсем другое. Например, концепция «шторма (storming)» означает не то же самое, что слово «конфликт». Когда группа проходит стадию шторма, участники группы стремятся понять друг друга – происходит процесс понимания мотиваций и намерений друг друга. В это время могут возникать конфликтные ситуации, но эти понятия не идентичны.*

1-я – формирование (forming): в это время группа только начинает собираться, основные характеристики группы – возбуждённость и неопределённость.

2-я – шторм (storming): эта стадия характеризуется максимальным числом конфликтов и самым высоким уровнем конкуренции. Причиной этому служит то, что теперь, когда члены группы понимают задание, в целом видят, что они представляют из себя как группа, и кто является членами группы, они чувствуют себя достаточно уверенно и начинают решать более важные вопросы, окружающие группу.

3-я – Принятие норм группы (norming): на этой стадии группа становится сплочённым коллективом. Общий настрой позитивный, члены группы активно признают таланты, навыки и опыт других членов группы. Создаётся чувство общности, и группа сконцентрировано работает над достижением цели и выполнением задачи.

4-я – Расцвет (Performing): данная стадия характеризуется высокой производительностью. Члены группы сплочены, преданы друг другу и поддерживают друг друга. Видна квалификация каждого члена группы, что делает возможным высокий уровень самостоятельности в принятии решений.

Замечание для ведущего: тренерство или руководство слушателями (будь то тренеры или инструкторы) должно отходить от принципа указаний и сдвигаться в сторону подсказок, наблюдения за группой по мере того, как сценарии или тренинги идут дальше, и группа развивается. Ведущим следует позволить группам самим справляться со сложностями и помочь им извлечь уроки из собственного опыта с помощью обдумывания, одновременно понимая, что у каждого есть своя отдельная роль и сфера ответственности.

Замечание для ведущего: командное обучение и обучение на основе сценариев кажутся многообещающими для сферы здравоохранения (Буляк-Самарджич, 2010 г.), но пока не изучались с точки зрения обучения в области первой помощи. Командное обучение подразумевает личную ответственность и отчётность. Такой метод может быть некомфортным для тех, кто привык заучивать материал, чтобы пройти тренинг, или для инструкторов, которые смотрят только на одного человека или на один навык за раз. Социальная природа педагогики затрудняет обучение ввиду множества стимулов, а также более реалистично имитирует ситуацию в отношении первой помощи. Обучение «равный-равному» позволяет сделать учебный процесс более разнообразным, чего отдельный тренер или инструктор сделать не может.

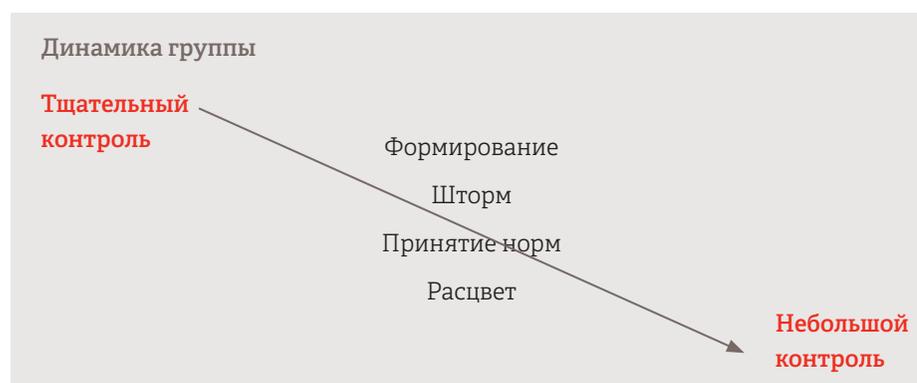
«Передвижение группы»

Упражнение 
0 ч. 15 мин.

Разбейте кандидатов на четыре группы. Дайте каждой группе задание определить, как бы они упростили процесс передвижения группы на тренинге подготовки инструкторов по первой помощи от одной стадии к другой. Примеры, приведённые ниже, помогут стимулировать обсуждения, но ответы могут быть даны самые разные.

- Группа 1: формирование → шторм
 - Пример: как лидер, задайте ожидания для групповой работы; объясните содержание; придите к согласию по вопросам безопасности и ответственности (т.е. полноценный контракт)
- Группа 2: шторм → принятие норм группы
 - Пример: позвольте выделиться лидерам группы, стимулируйте других занять лидерскую позицию; стимулируйте группу на использование нестандартных методов работы
- Группа 3: принятие норм → расцвет
 - Пример: прокомментируйте действия/поведение; ролевая игра с использованием ролей пострадавшего или человека, оказывающего первую помощь
- Группа 4: расцвет → расформирование
 - Пример: предоставьте возможность регулярно заново осваивать или повторно калибровать навыки; помогите им видеть роли в ходе реагирования при ЧС в других системах, с которыми они знакомы

Пусть группы поделятся своим примером со всеми слушателями. Сообщите, что вы будете следовать аналогичной методике во время всего тренинга. По мере того, как группа будет развиваться, вы будете отходить в сторону и ожидать, что большую часть времени группа будет руководить собой самостоятельно. Это часть их непрерывного развития как кандидатов в тренеры – оно будет постепенным, но они заметят различие между тем, как вы поддерживали их в начале, по сравнению с серединой и концом тренинга.



Замечание для ведущего: главное, что ваши кандидаты в тренеры должны вынести из этой сессии, – это что наблюдение за динамикой группы очень важно для качественного проведения учебного мероприятия, где люди будут вместе развиваться, и ещё более важно в свете того, что они могут осуществлять реагирование при ЧС, для чего потребуется командная работа.

Обдумайте, как прошла предыдущая сессия

0 ч. 10 мин.



Кандидаты в тренеры воспользуются рабочими тетрадями, и каждый самостоятельно обдумает, как прошла предыдущая сессия.

Кандидаты выполняют практические упражнения

Не применимо в данной сессии

Оценка

Не применимо в данной сессии

Справочные материалы

Дополнительное чтение – безопасность в учебной среде

Сессия 3: Роль и сфера ответственности тренера

День 1 (13:35 – 15:05)

Замечание для ведущего: цель данной сессии – активизировать творческое мышление и стимулировать дискуссию между кандидатами в тренеры по мере того, как они узнают, что такое тренер, и какую роль он играет в их национальном обществе. В этой сессии один из кандидатов в тренеры в первый раз самостоятельно проведёт разминку! Проводя разминку среди своих коллег, кандидаты начнут идентифицировать себя как ведущего и как лидера (а не только как слушателя) ещё до первого микро-тренерского задания.

Задачи

По окончании данной сессии кандидаты:

- сформулируют ожидания от коллег в отношении того, «что» делает тренер и «почему» он так делает
- идентифицируют характерные черты тренера (как они делают то, что они делают)
- будут понимать роль и сферу ответственности тренеров, как они приняты в их национальном обществе.

Материалы

- бумага для флипчарта
- маркеры
- различные материалы для творчества (цветная бумага, пластилин, клей и т.п.)
- роль и сфера ответственности тренеров (подробно описаны национальным обществом)

Предлагаемые стратегии

Разминка 
0 ч. 10 мин.

Позвольте одному из кандидатов провести десятиминутную разминку. Обеспечить материалы, необходимые для выполнения упражнения, – ответственность кандидата.

Введение 
0 ч.05 мин.

Разбейте кандидатов на небольшие группы из 3-4 человек. Сообщите им, что они в течение некоторого времени будут создавать описание идеального тренера.

Упражнение в небольших группах 
0 ч. 40 мин.

Дайте кандидатам задание в небольших группах сделать описание идеального тренера, используя предоставленные им материалы для рукоделия. Целью этого мероприятия является разбудить творческий подход к работе и заставить кандидатов более широко задуматься о своей роли. Их дизайн должен включать:

- как тренер выглядит (из чего состоит внешность человека их профессии)
- инструменты, которые использует тренер
- характерные черты тренера – подойдите к делу творчески!

Пройдитесь от группы к группе. Помогайте им в работе – при необходимости задавайте вопросы, чтобы подтолкнуть обсуждение.

***Примечание для ведущего:** на ожидания от внешности тренера повлияют местные условия. Различия могут быть большими, их стоит обсудить с вашим национальным обществом перед началом тренинга. Внешность может включать такие особенности как:*

- *носит бейдж с именем*
- *носит определённый предмет одежды с логотипом вашего национального общества*
- *ухаженная внешность (включает соображения личной гигиены)*
- *носит закрытую обувь (не сандалии) ввиду соображений безопасности или культурных норм*
- *видимые татуировки или пирсинг.*

Разбор 
0 ч. 20 мин.

Подробно разберите задание.

- Как тренер выглядит?
- Что тренер делает?
 - Попросите каждую группу представить то, что у них получилось
- Почему мы хотим обучать инструкторов по первой помощи (при условии, что это то самое «что», что решила группа)?
- Мы говорили о том, что тренер делает, а также как он это делает, но когда вы считаетесь тренером?
 - Вы принимаете на себя роль, когда вас позовут.
 - Всегда, когда вы представляете Красный Крест.
 - Кратко говоря, предлагайте поддержку другим в тех случаях, где вы бы хотели, чтобы вам предложили поддержку, окажись вы в такой же ситуации.

Презентация 
0 ч. 15 мин.

Используя детали, представленные местными сотрудниками, сделайте презентацию роли тренера и сферы его ответственности для этого национального общества. Выделите схожие черты или расхождения с тем, что сформулировали кандидаты. Убедитесь, что кандидаты понимают, что у тренера могут быть неформальные обязанности, которые не рассматриваются в рамках данного тренинга (в центре внимания тренинга формальные обязанности, связанные с подготовкой кандидатов в инструкторы по первой помощи). Кроме того, кандидаты должны понимать, что их роль имеет принципиально важное значение для обеспечения качества и целостности программы обучения навыкам оказания первой помощи их национального общества.

Уделите время тому, чтобы стимулировать взаимодействие на равных между тренерами. Это возможность для коллег пообщаться друг с другом формально или неформально, чтобы обменяться опытом, обсудить хорошо зарекомендовавшие себя методы и навыки в работе, которые они почерпнули из своего опыта.

Кандидаты должны понимать, что сертификат тренера не даёт им права разрабатывать программы для своего национального общества, их роль состоит в подготовке и поддержке компетентных, квалифицированных инструкторов по первой помощи с использованием существующих материалов и оборудования программы.

Обдумайте, как прошла предыдущая сессия 
0 ч. 10 мин.

Кандидаты в тренеры воспользуются своими рабочими тетрадями, и каждый самостоятельно обдумает, как прошла предыдущая сессия.

Кандидаты выполняют практические упражнения

Не применимо в данной сессии

Оценка

Не применимо в данной сессии

Справочные материалы

Не применимо в данной сессии

Сессия 4: Единый Красный Крест

День 1 (15:30 – 17:00)

***Замечание для ведущего:** целью данной сессии является повысить степень знакомства кандидатов в тренеры со своим национальным обществом и в более крупном масштабе с движением КК/КП. По окончании данного упражнения кандидаты в тренеры должны видеть себя частью «Единого Красного Креста» и послами Движения в то время, когда они будут обучать инструкторов ПП.*

Данное упражнение требует значительной подготовки. Прежде чем кандидаты войдут в аудиторию, вам потребуется прикрепить на стену бумагу для плакатов, обвести на бумагу девять элементов головоломки (три квадрата в высоту, три квадрата в ширину) и три эмблемы КК/КП и порезать на части. Для удобства использования во время упражнения подпишите обратную сторону каждой части (пример: левая сторона, середина, правая сторона). Вам также потребуется собрать примеры из местных программ и истории национального общества заранее до начала упражнения, чтобы у вас были примеры, с которых вы можете начать сегмент.

Задачи

По окончании данной сессии кандидаты:

- будут понимать историю своего национального общества и МФОККиКП
- идентифицируют себя как часть Движения Красного Креста и Красного Полумесяца
- будут способны рассказать кандидатам в инструкторы по первой помощи об основных элементах Красного Креста
- будут способны воплощать основополагающие принципы при реализации программ Красного Креста
- будут способны объяснить значение эмблем Красного Креста.

Материалы

- плотная бумага для плакатов (достаточное количество, чтобы закрыть часть стены, которая видна всем кандидатам)
- маркеры с толстым стержнем (три набора из красного, синего, зелёного и фиолетового)
- ножницы
- малярный скотч
- копия эмблемы национальных обществ
- примеры отчётов о воздействии национального общества.

Предлагаемые стратегии

Групповое упражнение



1 ч. 10 мин.

Разбейте тренеров на три небольшие группы. Сначала посадите каждую группу за стол и дайте им кусок головоломки с левой стороны стены и красный маркер. Попросите их в небольших группах поделиться своими знаниями и мыслями с помощью картинок и слов.

Данное упражнение состоит из трёх сегментов. После каждого сегмента попросите тренеров поделиться некоторыми идеями, а затем прикрепите их кусок головоломки на стену.

- Красный маркер: Красный Крест.
 - Что такое Красный Крест?
 - Что делает Красный Крест?
 - Как широко Красный Крест распространён по миру?
 - Чем известен Красный Крест?
 - департаменты (пример: здравоохранения, бедствий и т.п.)
 - международная организация, оказывающая гуманитарную помощь (часть более крупного целого – МФОККиКП)
 - задачи (пример: мероприятия, которые Красный Крест проводит в их местном сообществе)
 - программы (пример: программы, предлагаемые в их местном сообществе)
 - основополагающие принципы будут добавлены в следующей фазе с использованием другого цвета.
- Зелёный маркер: история Красного Креста.
(тренеры могут использовать свои смартфоны, чтобы зайти на сайт МФОККиКП)
 - Какова история Красного Креста?
 - В международном масштабе?
 - В масштабе страны?
 - В местном масштабе?
 - Что такое МФОККиКП?
 - Что такое МККК?
- Фиолетовый маркер: основополагающие принципы.
 - Мини-задание: пусть каждая группа запишет основополагающие принципы (дайте 2 минуты, записать надо на отдельном листе бумаги).
 - Независимость
 - Добровольность
 - Единство
 - Беспристрастность
 - Нейтральность
 - Универсальность
 - Гуманность
 - Спросите тренеров, как, ежедневно выступая в качестве представителя Красного Креста, они могут олицетворять эти принципы с помощью своих действий.

Замечание для ведущего: не забудьте о происхождении Основопологающих принципов, провозглашённых на Международной Конференции Красного Креста 1965 г., а также о том, как Основопологающие принципы определяют, что инструкторы по первой помощи делают в своей аудитории!

Когда головоломка собрана, соберите группу перед стеной. Спросите тренеров, хотели бы они установить связь между красным, зелёным и фиолетовым сегментами (используя маркер другого цвета).

Пример: как объединяются вместе Основопологающие принципы и элементы Красного Креста?

- В военное время мы сохраняем беспристрастность и помогаем всем пострадавшим.
- Мы часто делимся нашими программами с другими национальными обществами.
- Мы осуществляем руководство действиями при ЧС по всём миру, заявки поступают в глобальном масштабе.
- Во многих наших программах и услугах нам помогают добровольцы.

Разбор 
0 ч. 15 мин.

Разберите выполненное упражнение:

- Несмотря на то что мы пришли из разных программ, мы родом из разных стран и т.д., вместе мы образуем единое целое, «Единый Красный Крест».
- Единый Красный Крест представлен с помощью всех предметов на стене – он огромный!
- Как эта информация повлияет на то, как вы обучаете инструкторов по первой помощи?
 - Каждый инструктор по первой помощи, которого вы подготовите, станет лицом организации на «стене», Единого Красного Креста.
 - Крайне важно, чтобы вы демонстрировали превосходную работу, и чтобы она далее переходила на инструкторов по первой помощи и на участников их программ.
- Вопрос к кандидатам: какое ваше место во всём этом? В какой части «стены» вы чувствуете себя наиболее комфортно?

Замечание для ведущего: сфотографируйте стену по окончании упражнения. Вы можете поделиться этой фотографией с участниками при следующей встрече или во время коммуникации по окончании тренинга, чтобы напомнить им о роли, которую они играют в успехе «Единого Красного Креста».

Презентация  0 ч. 05 мин.

Замечание для ведущего: если сможете, соберите у местного персонала национального общества отчёты о воздействии, где подробно описывается, как национальное общество помогает жителям данной страны. Обычно эти данные содержатся в ежегодном отчёте и включают такие детали, как:

- сколько отделений в каждом регионе
- сколько добровольцев зарегистрировано в национальном обществе
- на сколько бедствий осуществлено реагирование
- сколько людей получили поддержку в результате местных программ (займы на медицинское оборудование, пожертвования продуктов питания и т.п.)
- сколько людей прошли обучение по первой помощи и участвовали в других медицинских программах
- и т.п.

Детали, которыми вы можете поделиться, ничем не ограничены, цель – показать тренерам, насколько ценен КК/КП для сообщества их региона и страны.

Расскажите тренерам о воздействии (или охвате) национального общества в вашей стране.

Обдумайте, как прошла предыдущая сессия  0 ч. 10 мин.

Кандидаты в тренеры воспользуются своими рабочими тетрадями, и каждый самостоятельно обдумает, как прошла предыдущая сессия.

Кандидаты выполняют практические упражнения

Не применимо в данной сессии

Оценка

Не применимо в данной сессии

Справочные материалы

Не применимо в данной сессии

Завершение дня 1

День 1 (17:10 – 17:30)

Замечание для ведущего: цель данной сессии – дать кандидатам в тренеры возможность оглянуться на свой день и обдумать его. Это время, когда они могут подумать о том, чего они достигли, как эта работа связана с их собственными занятиями, или на чём они хотели бы сосредоточиться завтра. Попросите кандидатов убрать свои телефоны/компьютеры и тихо подумать об этом дне. Постарайтесь ничего не делать в аудитории, что может отвлекать (уборка, разговор с вашим соведущим и т.п.). Некоторые группы предпочитают, чтобы в аудитории играла негромкая музыка, в то время как другим, чтобы сконцентрироваться, нужна тишина.

Упражнение 
0 ч.10 мин.

Пусть кандидаты обдумают первый день тренинга с использованием своих рабочих тетрадей. Дополнительные наводящие вопросы могут быть представлены далее по ходу тренинга. Для первого дня попросите кандидатов обдумать:

1. Что сегодня удалось?
2. Что было самым ярким событием дня?
3. Что я завтра сделаю по-другому?

Разбор 
0 ч.05 мин.

Соберите всю группу. Позвольте кандидатам поделиться итоговыми мыслями по результатам их обдумываний. Это необязательное упражнение, кандидатам может быть пока некомфортно делиться мыслями с коллегами.

Завершение первого дня 
0 ч.05 мин.

Перед окончанием первого дня сделайте объявления, касающиеся тренинга. Сделайте обзор расписания на следующий день и ответьте на вопросы членов группы.

Подтвердите время начала и место проведения занятий на второй день.

Попросите кандидатов подготовить аудиторию ко второму дню.

Обсудите первый день со своим соведущим – скорректируйте повестку дня на второй день.

Сессии 5 и 6: Задачи тренера

День 2 (09:00 – 10:30 и 10:55 – 12:25)

Замечание для ведущего: эта сессия совмещена с сессией 6. Задача данной сессии – помочь кандидатам в тренеры понять, что навыки, которые получают их кандидаты в инструкторы по первой помощи (которые они будут использовать при подготовке к тренингу, во время проведения и по окончании его) сложны. Каждый навык представляет собой сочетание знаний и опыта. Поэтому задача инструктора по первой помощи также не проста. Цель данной сессии состоит в том, чтобы тренеры поняли, что инструкторы по первой помощи должны предлагать своим участникам не только экспертные технические (в области оказания первой помощи) навыки. Они должны стимулировать и поддерживать обучение и понимать, что их работа в качестве инструктора по первой помощи происходит как до начала учебного процесса, так и во время, и по его окончании.

Задачи

По окончании данной сессии кандидаты:

- смогут идентифицировать задачи тренера
- будут понимать, из чего состоят задачи тренера
- будут понимать практическую реализацию задач тренера.

Материалы

- подушка, набитая полистиролом (утренняя переключка)
- зубочистки
- мини-зефир
- бумага для флипчарта
- маркеры
- самоклеящиеся листки для заметок (четырёх разных цветов)

Предлагаемые методики

Разминка 
0 ч. 10 мин.

Позвольте одному кандидату провести 10-минутную разминку. За обеспечение процесса необходимыми материалами отвечают кандидаты.

День 2, утренняя переключка 
0 ч. 15 мин.

Начинать каждый день с короткой групповой переключки (также называемой утренним собранием) полезно с нескольких сторон:

- Это задаёт тон для атмосферы уважения в учебной обстановке и способствует установлению доверительных отношений.
- Тон и атмосфера утренней встречи распространяются за рамки встречи.
- Утренние встречи мотивируют слушателей тренинга, так как удовлетворяют две потребности людей: потребность чувствовать свою значимость и причастность и потребность в развлечении.

- Повторение многих отдельных случаев уважительного взаимодействия в ходе утренней встречи может способствовать возникновению экстраординарных моментов в дальнейшем.
- На утренних встречах совмещается социальное, эмоциональное и интеллектуальное обучение.

(<https://usergeneratededucation.wordpress.com>)

Соберите кандидатов в круг. Передавайте друг другу подушку (или аналогичный предмет, формат не столь важен, главное, чтобы он был небольшим и его можно было держать в руках), чтобы отмечать того, кто говорит. Каждый кандидат получит возможность поприветствовать других членов группы, сказать, чего ждёт от наступающего дня, и поделиться событиями, произошедшими с момента последнего собрания членов группы.

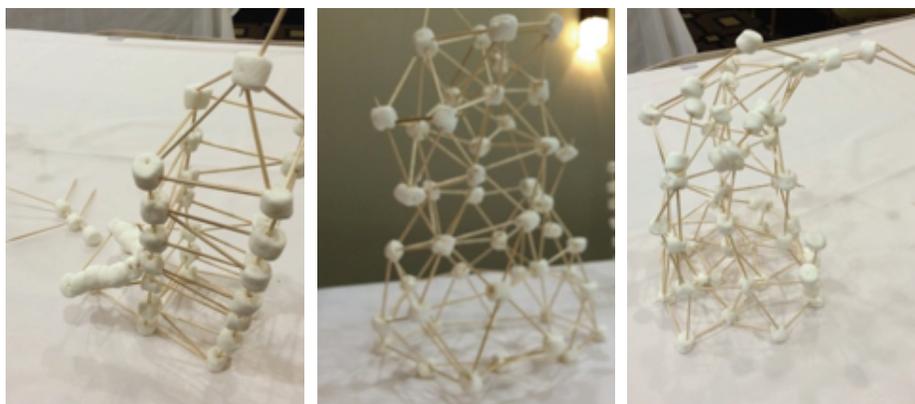
***Замечание для ведущего:** вы и второй ведущий должны использовать эту информацию от кандидатов в качестве руководства. Отметьте, какие кандидаты чувствуют себя уверенно, а какие нервничают, какие упражнения кандидатам понравились, а какие – нет. Обдумайте ваш план занятий на день, как вы можете учесть информацию, полученную от кандидатов, в вашей работе.*

Упражнение в небольших группах

0 ч. 10 мин.

Разбейте кандидатов на небольшие группы. Выдайте каждой группе зубочистки и мини-зефир. Попросите каждую группу использовать эти материалы, чтобы построить сооружение. Не давайте никаких дополнительных инструкций, пусть группы сами руководят своими действиями. Не существует “правильной” конструкции, которую они должны создать. Это упражнение выбрано по той причине, что оно простое и не связано с первой помощью. Постарайтесь не давать группам видеть сооружения друг друга.

Примеры:



Обсуждение в небольших группах 
0 ч. 10 мин.

Дайте каждой небольшой группе следующий список вопросов для обсуждения:

1. Какой навык (навыки) был продемонстрирован?
2. Благодаря каким знаниям/ранее полученному опыту задача была выполнена успешно? Откуда это идёт?
3. Откуда мы знали, что делать?
4. Как мы поняли, успешно ли справились с заданием?
5. Как можно оценить нашу работу по сравнению с работами других групп? По каким критериям?
6. Если мы столкнулись с трудностями, как мы определили, что нужно исправить?
7. Какую роль каждый из нас играл при выполнении этого упражнения?

Групповое обсуждение 
0 ч. 15 мин.

Сравните сооружения, построенные каждой группой. Позвольте группам поделиться своими находками и обсудить их друг с другом.

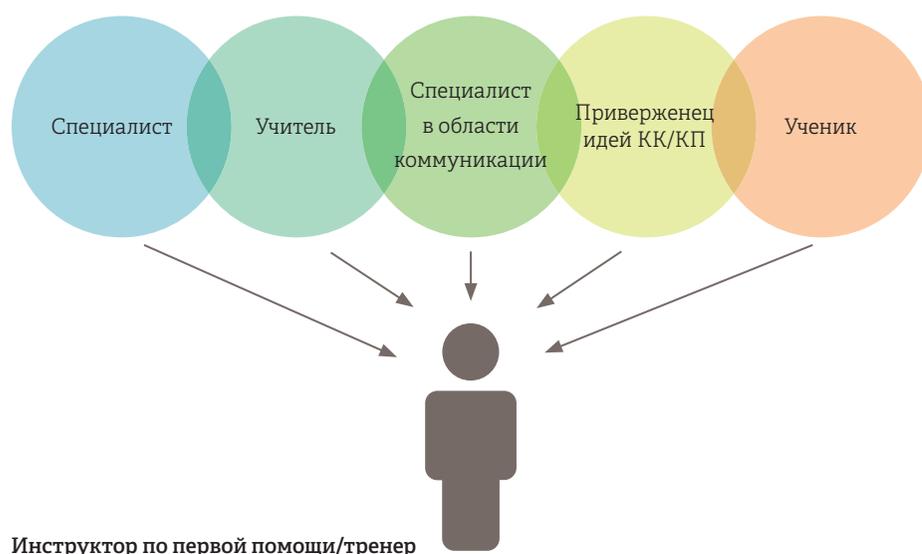
Подчеркните, что чтобы построить данные сооружения кандидаты должны были использовать ряд источников информации, которые собирали и отбирали в течение долгого времени (они прочувствовали динамику группы при работе в команде, должны были думать о надёжности и дизайне конструкции и т.д.).

То же справедливо и для обучающих упражнений, в которых примут участие ваши кандидаты в инструкторы по первой помощи. Каждое упражнение включает в себя использование имеющегося опыта, полученных знаний и практических навыков, которые получают дополнительное развитие в ходе программ подготовки (как в аудиториях, так и в ходе тренерской практики, если таковую предлагает их национальное общество), и которые они продолжают использовать после получения сертификата.

Определение задачи тренера: задача, которую инструкторы по первой помощи (и тренеры) выполняют в ходе руководства программой первой помощи. Выполнение каждой задачи подразумевает использование знаний и навыков, которые инструктор по первой помощи (или тренер) получает, когда исполняет ряд ролей, чтобы собрать вместе компоненты, необходимые для работы: специалист, учитель, специалист в области коммуникаций, приверженец идей КК/КП и ученик. Тренерские задачи выполняются до начала тренинга (подготовительный этап), во время и по его окончании (после тренинга).

***Замечание для ведущего:** квалифицированный инструктор по первой помощи должен свободно чувствовать себя в каждой из этих ролей! Уровень квалификации определяется, когда инструктор по первой помощи или тренер может продемонстрировать выполнение задания, которое помогает участникам в учёбе. Способность продемонстрировать выполнение задания определяется наличием знаний и опыта, полученного в рамках программы подготовки инструкторов по первой помощи.*

Крайне важно отметить, что ни одна из ролей не является более или менее значимой, чем любая другая. Чтобы стать всесторонне развитым инструктором по первой помощи или тренером, надлежащим образом подготовленным к выполнению квалификационных требований и работе в рамках национального общества, кандидаты должны хорошо справляться со всеми ролями.



Инструктор по первой помощи/тренер

Групповое упражнение  0 ч. 30 мин.

Пусть кандидаты работают в парах, чтобы определить задачи, которые они выполняют во время руководства одной из программ по первой помощи их национального общества.

Они должны классифицировать задачи согласно тому, что делается в рамках подготовительного этапа, во время учебного процесса и по его окончании. Пусть кандидаты запишут результаты на самоклеящихся листках (свой цвет для каждой категории) и поместят их на плакат на стене.

Примечание: в некоторых национальных обществах инструкторы по первой помощи выполняют задачи, выходящие за рамки руководства программами по первой помощи (а в некоторых национальных обществах этого не практикуется). При выполнении данного упражнения пусть кандидаты сосредоточатся только на задачах в рамках тренинга. Если в ходе дискуссий потребуется обсудить другие задачи, для этого можно добавить четвёртый плакат на стену. Заранее до начала тренинга проконсультируйтесь по этому вопросу с сотрудниками на местах.

Проверяйте результаты по мере того, как кандидаты их предоставляют. Обдумайте, как вы можете сгруппировать похожие результаты в следующей сессии.

Замечание для ведущего: прежде чем продолжать, сделайте 15-минутный перерыв.

Групповое упражнение  1 ч. 15 мин.

Сделайте обзор вклада участников как группы в работу тренинга начиная с идентификации подготовительных упражнений в рамках подготовительного этапа. Обсудите значимость каждого упражнения, и почему они его включили. По возможности сгруппируйте схожие задания. После этого повторите упражнение с учебными заданиями, определёнными для использования во время и после завершения тренинга. По окончании этой дискуссии кандидаты должны понимать, почему упражнения сгруппированы по сессиям, и какой вклад каждая отдельная сессия вносит в учебный процесс.

Сравните со следующей таблицей:

ОСНОВЫ		Уровень В (инструктор по первой помощи)	
		Подготовительный этап	Во время тренинга
Действовать в соответствии с Основными принципами МФОК/ИКП Следовать кодексу поведения для инструкторов вашего НО Постоянно повышать свою квалификацию	Подготовительный этап	Спланировать модули по тренингам и по сессиям	Начать тренинг
	Во время тренинга	Подготовиться к тренингу (административные задачи, учебные пособия и содержание)	Поддерживать безопасную учебную среду
	По окончании тренинга	Создать безопасную учебную среду	Провести сессии
		Пересмотреть всё содержание и упражнения сессий	Оценить участников, при необходимости исправить ошибки
			Использовать методы разрешения конфликтов
			Адаптировать методы тренерской работы
			Оценить участников
			Завершить тренинг
			Завершить административную работу
			Продезинфицировать учебные пособия и/или оборудование
			Постоянно повышать квалификацию, обдумать полученный опыт

Если наблюдаются расхождения между учебными мероприятиями, записанными на плакатах на стенах, и результатами в таблице, пусть кандидаты посвятят некоторое время дискуссии и постараются лучше понять, почему они считают, что определённая задача не входит в какую-либо из этих категорий. Будьте готовы к языковым сложностям или различиям в принципах классификации, цель этого упражнения – понять, какие задания способствуют созданию благоприятной

учебной обстановки и подготовят кандидатов в инструкторы по первой помощи к их тренерской работе.

Назвали ли кандидаты какие-либо составляющие тренинга основополагающими для всех стадий, как в таблице? Если да, были ли сходства или отличия?

Если кандидаты назвали какие-либо упражнения, которые вошли бы в четвёртую категорию (за рамками руководства программами по первой помощи), вы можете обсудить их сейчас. Они не связаны с руководством программами по первой помощи, однако являются частью самоидентификации этих кандидатов на местах и должны быть отмечены.

Презентация

0 ч. 15 мин.

Каждая группа ведущих сама определит, как провести этот диалог с кандидатами. Возможно, вы захотите провести групповую дискуссию или использовать наглядные пособия (плакаты, PowerPoint или Prezi). Вот некоторые подсказки:

В следующих сессиях тренинга внимание будет уделяться тому, “как” кандидаты будут готовить и поддерживать инструкторов по первой помощи в выполнении определённых ранее задач. Здесь будут задействованы как знания, так и практические компоненты. **Повторно оговорите с кандидатами, что их задача как тренеров состоит в том, чтобы подготовить инструкторов по первой помощи для проведения тренингов по обучению навыкам первой помощи, а не учить их оказывать первую помощь.** Каждое национальное общество может предпочесть по-своему организовать свои собственные тренинги по подготовке инструкторов по первой помощи, некоторые могут сосредоточиться на обучающих упражнениях (при выполнении которых используется теоретическая часть), или могут уделить основное внимание теоретической части, после чего продемонстрировать связь с практическим приложением данной информации. Оба подхода приемлемы. В конце концов, несмотря на структуру подготовки инструкторов по первой помощи, тренер отвечает за то, чтобы кандидаты приобрели уверенность в себе и способность применять полученные навыки на практике.

Чтобы поддержать ряд национальных обществ, а также в свете того, что задача тренера более сложна, чем задача инструктора по первой помощи, ниже основное внимание уделяется теории, которая постепенно перейдёт в практику.

В течение следующих нескольких дней возможно, что кандидаты будут чувствовать, что они не добились успеха, возможно, их практические упражнения прошли не так, как было запланировано или как предполагалось. К концу данной сессии принципиально важно, чтобы кандидаты понимали, что в любой ситуации им есть, чему научиться, они не должны измерять свой профессиональный рост понятиями “сделать правильно”. Время, которое они проводят со своими коллегами и ведущими учебного процесса, – это возможность изучить задачи тренера и подготовиться к тому времени, когда они будут работать самостоятельно без помощи других опытных тренеров.

Кандидаты должны также осознавать, что в течение следующих нескольких дней в рамках учебных модулей тренеров они будут более активно принимать на себя руководящую роль. Они уже начали предлагать свои знания во время проведения разминок со своими коллегами, и эта роль будет становиться более значимой по мере того, как они будут из инструкторов по первой помощи становиться тренерами:

- не отвлекаться от выполняемого задания самим и не давать отвлекаться своим коллегам (вопросы тайм-менеджмента)
- оценивать собственный вклад в работу и вклад коллег
- руководить процессом обучения коллег (обеспечение физической безопасности участников, а также обеспечение соблюдения правил группы, установленных в первый день, со стороны себя и своих коллег)
- поддерживать порядок в учебном помещении и среди учебных пособий (убрать за собой, вернуть материалы в рабочее состояние для последующих занятий)
- и т.д.

По сути, они должны начать демонстрировать такое же поведение, как то, что будет ожидаться от них, когда они получают тренерские сертификаты.

***Замечание для ведущего:** концепция “безопасности” для разных людей означает разное. Эта концепция может меняться в зависимости от местных условий, от того, где вы физически находитесь во время проведения обучения (в аудитории, на рабочем месте и т.д.), и кто принимает участие в обучении (работник завода будет иметь представление о безопасности, отличное от представления рядового обывателя). Сконцентрируйтесь на том, что безопасность означает в местных условиях.*

Обдумайте, как прошла предыдущая сессия

0 ч. 10 мин.

Кандидаты в тренеры воспользуются своими рабочими тетрадями, и каждый самостоятельно обдумает, как прошла предыдущая сессия.

Кандидаты выполняют практические упражнения

Не применимо в данной сессии

Оценка

Не применимо в данной сессии

Справочные материалы

Дополнительная литература – методы ведения тренерской работы

Сессия 7: Тренеры, успешно выполняющие свою работу, коммуникация

День 2 (13:35 – 15:05)

Замечание для ведущего: цель данной сессии – подчеркнуть, насколько значимую роль коммуникация играет в успешной работе тренера. Кандидаты в тренеры должны осознавать, что они коммуницируют с кандидатами в инструкторы по первой помощи не только своими словами – значение имеют также их жесты и язык тела, и они должны соответствовать тому, какой пример они хотят подавать кандидатам в инструкторы по первой помощи.

Задачи

По окончании данной сессии кандидаты:

- смогут описать факторы, которые способствуют успеху тренера
- смогут использовать навыки коммуникации и конструктивные отзывы, чтобы создавать позитивные взаимоотношения в учебной среде.

Материалы

- бумага для флипчарта
- маркеры.

Предлагаемые стратегии

Разминка 
0 ч. 10 мин.

Позвольте одному кандидату провести 10-минутную разминку. За обеспечение процесса необходимыми материалами отвечают кандидаты.

Групповое упражнение 
0 ч. 20 мин.

Кандидаты коллективно обсуждают роль тренера, успешно выполняющего свою работу. Пусть один из кандидатов записывает ответы на бумаге. Ответы могут включать (среди прочего):

- задаёт настроение в учебной среде
- помогает кандидатам прояснить свои задачи, как индивидуально, так и коллективно
- призывает кандидатов использовать эти задачи как мотивацию для обучения
- понимает стили обучения и предоставляет подходящие учебные материалы
- рассматривает себя как ресурс и понимает собственные сильные и слабые стороны
- переходит от роли участника к роли тренера и обратно (в зависимости от упражнения)
- предоставляет дополнительную информацию, когда кажется, что кандидаты в инструкторы по первой помощи не совсем поняли тему или принимают близко к сердцу изучаемый вопрос
- и т.п.

Кандидаты коллективно обсуждают, какими навыками должен обладать тренер, успешно выполняющий свою работу (помимо тренерских навыков, которые он получил как инструктор по первой помощи). Пусть один из кандидатов записывает ответы на бумагу для флипчарта. Ответы могут включать (помимо прочего):

- организация
- способность использовать активное обучение
- способность идентифицировать потребности слушателей и при необходимости модифицировать подход
- тренерство
- способность проводить промежуточную и итоговую оценку кандидатов
- и т.п.

Учитель не может ЗАСТАВИТЬ людей учиться, он может только ПОМОЧЬ им учиться.

Как тренер, вы не можете нести ответственность за учёбу кандидатов, вы можете лишь направлять их усилия в учёбе и мотивировать их, чтобы они ХОТЕЛИ учиться.

Групповая дискуссия 
0 ч. 15 мин.

Вопрос к кандидатам: тренеры, успешно выполняющие свою работу, презентуют материал инструкторам по первой помощи или направляют учебный процесс? (Этот вопрос учитывает подход тренера)

Позвольте кандидатам обсудить этот вопрос. Не вмешивайтесь в обсуждение в течение нескольких минут.

Ответ: и то, и другое, зависит от ситуации и вашей цели в данной сессии. В чём разница?

Презентация

- в основном односторонняя коммуникация
- формат презентации
- подход «расскажи и продай»
- методы презентуются и защищаются
- только передача информации
- ограничивает творческие способности группы/динамику

Направление обучения

- многосторонняя коммуникация
- формат участия
- подход, нацеленный на решение проблем
- методы, генерируемые группой
- продуктивная работа в группе
- максимизация творческих способностей группы/взаимодействия

Презентация 0 ч. 10 мин.

Ваше отношение к делу как тренера повлияет на то, насколько успешно вы справляетесь со своей ролью:

Ваше мнение о тренинге или о кандидатах, а также ваша способность справляться со сложными ситуациями окажут значительное влияние на результаты тренинга. Вот несколько шагов, которые вы можете сделать, чтобы добиться успеха в качестве тренера.

Культивируйте позитивный настрой. Если вы хотите добиться своих целей, начните с правильного настроения, потому что ваш взгляд на вещи влияет на результат. Когда вы ожидаете, что произойдёт что-либо позитивное, вероятно, оно действительно произойдёт. Ваш энтузиазм послужит мотивацией для кандидатов к усердной работе. Если вы настроены отрицательно и думаете, что упражнение не сработает, весьма вероятно, что так оно и будет.

Визуализируйте успешный исход мероприятия. Как высококлассные спортсмены, вы можете использовать визуализацию, чтобы отрепетировать свою роль. Послушайте, какие слова вы используете. Прочувствуйте свои эмоции. Затем, когда вы будете проводить упражнение, вы будете лучше подготовлены и будете чувствовать себя более комфортно.

Действуйте. Вместо того, чтобы только желать повысить свою квалификацию тренера, вам следует задать конкретные цели, разработать план, а затем реализовать его. Это может означать риск, возможно, в процессе вы будете делать ошибки, но вы достигнете своих целей.

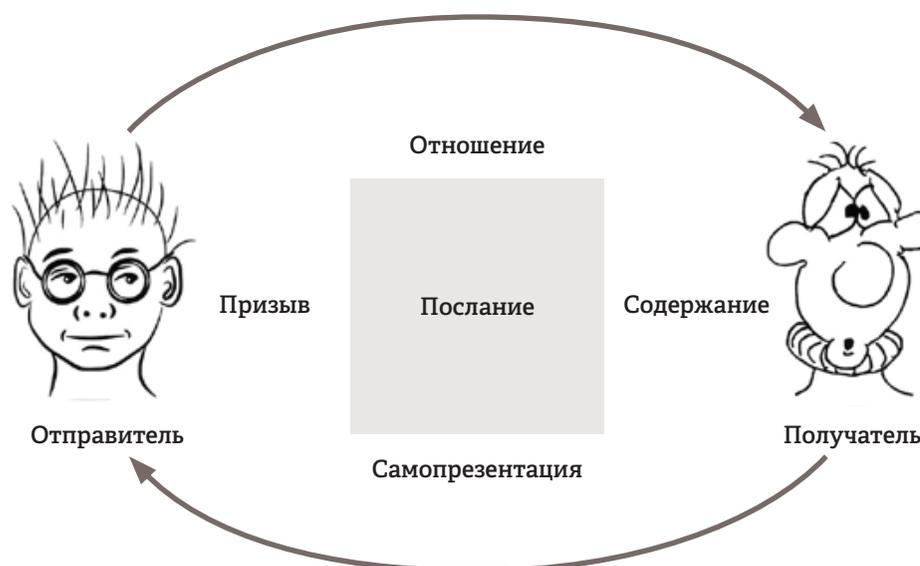
Говорите позитивно. То, что вы говорите другим и себе, влияет на то, что вы делаете. Если вы будете постоянно вспоминать негативный опыт, вы потеряете фокус. Если вы критикуете больше, чем хвалите, или если вы жалуетесь больше, чем делаете комплиментов, учебная обстановка станет недоброжелательной, и кандидаты потеряют мотивацию к учению. В результате кто-то из кандидатов может покинуть программу или начать вести себя таким образом, что будет нарушать работу группы и всех отвлекать. Когда вы признаёте свой собственный успех, вы заряжаете себя энергией. Когда вы благодарите кандидатов и говорите об успехе группы, вы мотивируете людей на учёбу.

Примите изменения. Как тренер, вы сталкиваетесь с изменениями, так как работаете со многими разными людьми. Вы можете впасть в застой, используя одни и те же материалы и одни и те же упражнения, или вы можете принять вызов перемен и адаптировать свой тренинг, чтобы удовлетворить потребности кандидатов. Для этого потребуются уметь понимать ваших кандидатов, чтобы вы могли, в свою очередь, при необходимости модифицировать или корректировать учебную обстановку.

Эффективно используйте время. Когда вы планируете занятия или вносите изменения по ходу тренинга, принимайте решения, которые дают кандидатам время на освоение материала, необходимого для прохождения тренинга. Это может значить, что потребуются использовать приёмы ведущего, чтобы удержать дискуссию в рамках темы или приехать в аудиторию пораньше, чтобы всё подготовить и дать себе время поприветствовать кандидатов.

Введение 
0 ч. 05 мин.

Как кандидаты уже узнали из собственного тренинга инструкторов по первой помощи, для успеха в тренерской работе нужна хорошо налаженная коммуникация. Коммуникация – это двусторонний процесс, когда один человек посылает сообщение, а второй человек получает его. Насколько эффективно это происходит, зависит от выбора слов, тона голоса и языка тела, то есть выражения лица и жестов. Когда кандидат в инструкторы по первой помощи посылает своему тренеру сообщение, задача тренера – уважительно его принять. Важными связями в процессе коммуникации являются наблюдение и слушание.



Четыре стороны послания (дополнительные материалы для чтения, предоставленные тренером)

Замечание для ведущего: как кандидаты в тренеры уже знают из дополнительных материалов для чтения, когда два человека общаются, существует связь между содержанием, самопрезентацией, призывом и отношением. В следующем упражнении попросите их обратить внимание на эти четыре компонента, чтобы увидеть, как они влияют на успех общения.

Упражнение (в парах) 
0 ч. 15 мин.

Разбейте кандидатов в тренеры на пары. Дайте задание каждой паре разработать сценарий, в котором послание, которое посылает тренер, будет неверно понято кандидатом в инструкторы по первой помощи (на эффективность общения влияет одна из сторон послания).

Пример: тренер разговаривает с кандидатом в инструкторы по первой помощи.

Послание: «Я открыт для вопросов – пожалуйста, спрашивайте, что хотите».

Язык тела: руки скрещены, твёрдо стоит на ногах

Выражение: нейтральное

Жесты: смотрит прямо в глаза

В этом случае самопрезентация не соответствует призыву.

Попросите одну пару разыграть свой сценарий перед аудиторией. Пусть кандидаты в тренеры обдумают, как они будут исправлять послания, имеющие несоответствия, когда будут работать со своими кандидатами в инструкторы по первой помощи.

Вопросы для обсуждения в группе:

- Как четыре стороны послания влияют на качество человеческого общения и взаимодействия в ходе тренингов?
- Как эта модель может использоваться для проведения и оценки игровых ситуаций?
- Как модель «Анатомии послания» можно применить, чтобы устранить нарушения и конфликты в ходе процесса коммуникации (более подробно конфликтные ситуации будут рассмотрены в сессии 16)?
- Как можно использовать эту модель, чтобы проиллюстрировать поведение инструктора в контексте тренинга или помочь правильно вести себя во время упражнений по первой помощи?

Помните: «Мы не можем НЕ общаться!»

Презентация 
0 ч. 15 мин.

Советы для коммуникации при работе с инструкторами по первой помощи:

- При разговоре обращайтесь к вашим кандидатам, говорите им, а не рядом с ними. Обращайтесь с ними, как с личностями. Все люди разные и по-разному реагируют на то, как вы их хвалите или критикуете.
- Убедитесь, что ваш язык тела соответствует тому, что вы говорите. Если вы нахмурены, а говорите: «Вы делаете большие успехи», это вводит в заблуждение.
- Когда вы даёте кандидатам индивидуальные отзывы, называйте их по имени. Так они поймут, что вы обращаетесь к ним.
- Убедитесь, что ваше послание соответствует ситуации. Если только один кандидат делает конкретную ошибку, не рассказывайте всем, как её исправить.
- Когда вы даёте инструкции, говорите, как можно яснее:
 - Говорите кратко и просто.
 - Используйте слова и примеры, которые будут понятны вашим кандидатам.

- Говорите конкретно.
- Используйте основные моменты, а не длинные объяснения.
- Говорите уверенно
- Используйте различные методы информационного воздействия: видеть (визуальный), слышать (звуковой) и делать (кинестетический).
- Демонстрируйте то, что вы говорите.
 - Между каждым шагом в ходе сессии выделяйте время на паузу.
 - Запланируйте достаточно времени на вопросы и ответы, чтобы прояснить ожидания кандидатов.

Признаки понимания и непонимания

Вы можете смело продолжать делать то, что вы делаете, если кандидаты демонстрируют следующие позитивные знаки:

- слушают внимательно
- задают умные уместные вопросы
- улыбаются и звучат всё более уверенно по мере того, как продвигается занятие
- указывают, что они понимают, что вы хотите сказать
- получают удовольствие от процесса, демонстрируют творческий подход и позитивный настрой
- вовлечены в процесс, дают отзывы и просят что-либо прояснить
- демонстрируют, что успешно осваивают соответствующие знания, навыки и отношение.

Внимательно следите за следующими невербальными и вербальными знаками, которые показывают, что кандидат чего-то не понимает или не согласен с тем, что вы говорите. Такие знаки могут включать следующее:

- руки скрещены
- смотрит в потолок
- выражение лица указывает на то, что кандидат, возможно, запутался или недоволен
- поза указывает на то, что кандидат, возможно, потерял интерес или злится
- зевает
- комментарии, цель которых – подорвать уверенность в информации, которую вы представляете, например, если комментарий предназначался для других кандидатов, а не для вас.

Вопрос к кандидатам: есть ли другие признаки понимания или непонимания, с которыми вы сталкивались во время вашей работы инструктором по первой помощи?

***Замечание для ведущего:** второй ведущий может отслеживать знаки понимания/непонимания в вашей аудитории. Поделитесь некоторыми примерами с кандидатами. Осознают ли они, какие сигналы посылали вам языком тела или жестами?*

Инструменты для построения позитивных отношений

Вы можете построить продуктивные межличностные отношения, снизить уровень эмоционального дискомфорта и снять напряжение, если будете:

- стремиться прояснить что-либо
- активно слушать
- принимать отзывы
- разрешать конфликты.

(Более подробно эти темы раскрыты в практических сегментах для тренеров – для справки кандидатам доступны информационные листки)

Обдумайте, как прошла предыдущая сессия

0 ч. 10 мин.



Кандидаты в тренеры воспользуются своими рабочими тетрадями, и каждый самостоятельно обдумает, как прошла предыдущая сессия.

Кандидаты выполняют практические упражнения

Не применимо в данной сессии

Оценка

Не применимо в данной сессии

Справочные материалы

Дополнительное чтение – принятие отзывов

Дополнительное чтение – активное слушание

Содержание рабочих тетрадей – Четыре стороны послания

Сессия 8: Взрослые слушатели

День 2 (15:30 – 17:00 – Продолжение после сессии 7)

Замечание для ведущего: цель этой сессии – рассмотреть уникальные характеристики взрослых слушателей (которые повлияют на стратегии проведения занятий, используемые кандидатами в тренеры). Кандидаты в тренеры должны понимать, что они и что кандидаты в инструкторы по первой помощи могут привести в процесс обучения. Важно отметить, что в зависимости от ваших местных условий момент, когда человек перестаёт считаться ребёнком и начинает считаться взрослым, может быть разным. Помните об этом, когда ведёте эту сессию, и учитывайте, как это влияет на обучение на уровне участников в вашем национальном обществе.

Задачи

По окончании данной сессии кандидаты:

- смогут описать характерные черты взрослого слушателя
- будут понимать, как темоцентрированное взаимодействие влияет на обучение в области первой помощи
- будут понимать фазы нейробиологического обучения.

Материалы

Отсутствуют

Предлагаемые стратегии

Презентация 
0 ч. 20 мин.

Инструкторы по первой помощи, которых вы будете обучать, приходят к вам как взрослые слушатели. Этот факт важен, и его нужно учитывать при планировании вашего тренинга.

Характерные особенности взрослого слушателя:

- имеет собственный опыт
- хочет управлять содержанием
- ориентирован на навыки
- предпочитает самостоятельное изучение материала
- мотивируется внутренним вознаграждением
- ориентирован потребностью или проблемой
- озабочен обучением для удовлетворения насущной потребности
- предпочитает активное обучение
- лучше всего учится в неформальной обстановке
- на более «равном» уровне с тренером, чем был бы ребёнок

Как взрослые, мы уже имеем опыт, который можем использовать в качестве ресурса в нашем будущем обучении. Мы более мотивированы на учёбу, когда содержание для нас актуально, а целью упражнений, которые мы выполняем, является достижение успеха.

Некоторые взрослые слушатели, возможно, не попадали в формальную обстановку аудитории в течение долгого времени. Будьте с ними терпеливы, поощряйте их участие в работе и помните, что они могут нервничать, особенно в том, что касается оценки их работы.

Темоцентрированное взаимодействие



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 инструктор по первой помощи/тренер должен идентифицировать и исправить. Мы можем также представить эти четыре фактора успеха в виде экранов, которые инструкторы по первой помощи/тренеры должны включить, и за которыми должны следить до, вовремя 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.

Замечание для ведущего: список литературы для дополнительного чтения, где подробно описаны все четыре фактора, был предоставлен кандидатам в тренеры до начала тренинга. Пожалуйста, коснитесь этой концепции в общих чертах (обзор) – сосредоточьтесь на равной важности четырёх факторов, а также на том, как кандидаты в тренеры будут поддерживать баланс между ними в своей работе.

Нейродинамическое обучение

Помимо характерных особенностей взрослых слушателей и баланса факторов успеха (динамический баланс в обучении) нам также необходимо учитывать биологический аспект обучения взрослых людей. Когда три компонента работают вместе, мы создаём среду, которая благоприятствует обучению взрослых.

- Мозг имеет три части, которые активизируются в зависимости от типа выполняемого упражнения.
- В конечном итоге наша цель – позволить кандидатам выработать гипотезу о своём обучении и проверить её (подтвердить, что она верна, или пересмотреть её на основе опыта).
- Упражнения, в центре которых учитель (пример – лекции или монологи), не позволяют слушателям исследовать особенности своего обучения, их использование в аудитории должно быть ограничено (а также должно соответствовать материалу, который вы стремитесь передать вашим слушателям).

При выборе стратегии тренерской работы кандидаты в тренеры должны спросить себя:

- 1) Позволила ли данная стратегия слушателям принять участие в мероприятии, где они могли получить информацию?
- 2) В рамках данной стратегии требовалось ли слушателю обдумывать свой опыт, где он мог бы идентифицировать актуальную информацию и обдумать взаимосвязь между разной информацией?
- 3) Позволила ли слушателю данная стратегия учиться на своём опыте и обдумывать, как он применил бы это в своей работе?
- 4) Позволила ли стратегия слушателю опробовать то, чему он научился, и оценить, имел ли его план успех?

Могут ли кандидаты в тренеры придумать упражнение для тренинга по подготовке инструкторов по первой помощи, которое может стать стимулом для кандидатов в инструкторы по первой помощи проверить эффективность их обучения?

***Замечание для ведущего:** этот материал, касающийся науки об образовании, (нейробиологическое обучение) является техническим. Есть разница между тем, что должен знать и понимать ведущий (как мастер-тренер в области первой помощи), и тем, что должен знать и понимать кандидат в тренеры. Пожалуйста, коснитесь этой теории в общих чертах (обзор) – сосредоточьтесь на преимуществах того, когда слушатель может развиваться через многие стадии нейробиологического обучения и проверять эффективность обучения. Призывайте кандидатов учитывать это при планировании их микро-тренерских сегментов (а не полагаться на сессии, в центре которых учитель).*

Индивидуальное упражнение

0 ч. 05 мин.

Кандидаты должны работать над этим упражнением, пока ведущие проводят индивидуальные контрольные встречи (следующее упражнение).

Предположим, вы нашли упражнение, которое послужило бы хорошим введением в тему в вашем тренинге. В ходе данного упражнения кандидаты должны воспользоваться навыками коммуникации, чтобы сложить кубики определённым образом. Вы убеждены, что это хорошее учебное упражнение, – прежде чем включать его в план урока, обдумайте следующие скрытые факторы, чтобы убедиться, что делаете правильный выбор:

- **Модель:** создавайте такой тип учебного процесса, который вы хотите, чтобы создавали ваши кандидаты, когда они будут тренерами.
- **Мотивация:** соотнесите упражнение с мотивацией каждого кандидата. Позволит ли это упражнение определённым людям покрасоваться, доминировать или устраниваться? Можно ли скорректировать упражнение, чтобы оно было более полезно для каждого кандидата?
- **Расширение возможностей:** дайте кандидатам возможность выработать навыки руководства или управления.
- **Справочная информация:** решите, следует ли кандидатам заранее ознакомиться с какой-либо информацией в рамках данного упражнения. Какие темы кандидаты должны изучить в своём пособии по оказанию первой помощи?
- **Информация, имеющая отношение к первой помощи:** включает ли данное упражнение какие-либо навыки или знания об оказании первой помощи? Нужно ли это? (используя пример выше – вы можете отметить на кубиках приоритеты в чрезвычайной ситуации, где требуется оказание первой помощи).
- **Красный Крест:** включает ли данное упражнение стратегию и принципы Красного Креста?

Попросите кандидатов использовать пример учебного упражнения по своему выбору и рассмотреть каждый из этих критериев, чтобы понять, насколько полно упражнение будет отражать скрытые факторы обучения, а также преднамеренные факторы обучения.

Индивидуальные контрольные беседы / обзор урока

0 ч. 45 мин.

Каждый ведущий проведёт контрольные беседы с половиной кандидатов. Убедитесь, что первая группа готова для тренерского сегмента, который состоится завтра утром. Они должны подготовить целый модуль по данной теме. У них будет возможность представить 20 минут из этого модуля, и они должны быть соответствующим образом подготовлены. Их коллеги будут выступать в роли инструкторов по первой помощи и должны будут также оценить данный сегмент.

В то время, когда они не на встрече с ведущими, кандидатам следует обдумывать план своего модуля. Вся подготовка должна быть сделана до начала тренинга в третий день – между сегментами времени на корректировку не будет.

Обдумайте, как прошла предыдущая сессия



0 ч. 10 мин.

Кандидаты в тренеры воспользуются рабочими тетрадями, и каждый самостоятельно обдумает, как прошла предыдущая сессия.

Кандидаты выполняют практические упражнения

Не применимо в данной сессии

Оценка

Не применимо в данной сессии

Справочные материалы

Дополнительное чтение – Практическое обучение в области оказания первой помощи

Содержание рабочей тетради – иллюстрация нейробиологического обучения

Зулл, (2002), «Искусство изменять мозг: обогатите учебный процесс, исследуя биологию обучения» и Колб (1984) «Экспериментальное обучение: опыт в качестве источника обучения и развития» (Zull, (2002), The Art of Changing the Brain: Enriching teaching by exploring the biology of learning. & Kolb, (1984) Experiential Learning: Experience as the source of learning and development)

Завершение дня 2

День 2 (17:10 – 17:30)

Замечание для ведущего: за последние два дня кандидаты в тренеры получили некоторый опыт в области обдумывания и размышлений. Сегодняшние вопросы для размышления помогут им подумать об условиях, способствующих достижению положительных результатов. В зависимости от потребностей группы во время этого сегмента вы можете включить негромкую музыку.

Сообщите кандидатам, что во второй день обдумывания мы попробуем обдумать позитивную ситуацию. Это обдумывание будет более детально, чем было в первый день. Далее мы проведём групповую беседу, где пригласим кандидатов поделиться тем, чему они научились во второй день.

Упражнение 
0 ч. 10 мин.

Пусть кандидаты обдумают второй день тренинга. Для второго дня попросите кандидатов обдумать следующее:

Обдумывание позитивной ситуации

Идентифицируйте позитивную ситуацию из второго дня тренинга, где вы чувствовали, что добились успеха. Когда вы определите ситуацию, задайте себе следующие вопросы:

1. Почему я добился успеха?
2. Почему я добился успеха в этот раз, что изменилось по сравнению с другими ситуациями?
3. Что мотивировало меня хорошо себя показать?
4. Как я себя чувствовал после того, как хорошо себя показал?
5. Чувствовал ли я, что в этот раз больше контролирую ситуацию?
6. Получил ли я вознаграждение или похвалу за то, что выступил удачно? (если нет, чувствовал бы ли я большую мотивацию, если бы получил?)

Разбор 
0 ч. 05 мин.

Соберите всю группу. Попросите кандидатов поделиться тем, что они узнали во второй день.

Завершите второй день 
0 ч. 10 мин.

Перед окончанием второго дня сделайте все объявления, касающиеся тренинга. Сделайте обзор расписания на следующий день и ответьте на вопросы группы.

Подтвердите время начала и место проведения занятий на третий день. Напомните кандидатам, что завтра они будут оценивать своих коллег и участвовать в их практических упражнениях. Сделайте обзор копии инструмента оценки микро-тренерского упражнения, чтобы они понимали, что от них ожидается. Сообщите, что завтра микро-тренерское упражнение будет включать три основные роли:

- 1) ведущий (действует в качестве тренера)
- 2) участники (действуют в качестве инструкторов по первой помощи)
- 3) люди, проводящие оценку/тренеры (как коллеги, так и мастер-тренер по первой помощи).

Напомните кандидатам, что цель микро-тренерского сегмента не в том, чтобы уместить 1 час материала в 20 минут. Цель состоит в том, чтобы представить сегмент этой сессии, который наиболее выгодно подчеркнёт их навыки как ведущих. Ожидается, что они «расставят декорации» в начале своей сессии, объяснив контекст, то есть, что было уже пройдено к началу их сегмента. Отзывы, которые они дают своим коллегам, должны приводить к результату – они должны быть практически полезными, чтобы коллега мог пересмотреть свой подход во второй микро-тренерской сессии. Предложите провести встречу с кандидатами, которые хотят закончить итоговый вариант своего плана урока, поскольку план мог измениться и, возможно, отличается от того, какой был представлен в день 1 (основываясь на том, что было усвоено в ходе тренинга).

Попросите кандидатов подготовить аудиторию к третьему дню.

Обсудите день со вторым ведущим, при необходимости скорректируйте повестку дня.

Сессия 9 и 10:

Микро-тренерская практика № 1

День 3 (09:00 – 10:30 и 10:55 – 12:25)

***Замечание для ведущего:** цель данной сессии – поместить кандидатов в тренеры в роль тренера (как в качестве ведущего, так и в качестве тренера). В ходе первого сегмента кандидаты могут испытывать трудности, стараясь найти своё место. Это первый раз, когда они официально выступают в роли тренера как ведущие, это может быть также первый раз, когда они демонстрируют навыки этой роли своим коллегам. Призовите кандидатов в тренеры учиться на основе этого опыта, учиться друг у друга, а также проявить к себе терпение. Люди часто говорят, что «практика ведёт к совершенству». Пригласите кандидатов обдумать вместо этого мысль, что «практика ведёт к улучшению».*

Учитывая, что это первое микро-тренерское задание, рекомендуется не создавать специально дополнительных сложностей в аудитории (пример: попросить другого кандидата выступить в качестве проблемного участника). До тех пор, пока кандидаты не освоятся со своей ролью тренера (и начнут развивать свои навыки и профессиональную идентичность), дополнительные сложности или препятствия будут неблагоприятно сказываться на их обучении.

Разминка 
0 ч. 10 мин.

Позвольте одному кандидату провести 10-минутную разминку. За обеспечение процесса необходимыми материалами отвечают кандидаты.

День 3, утренняя переключка 
0 ч. 15 мин.

Соберите кандидатов в круг. Передавайте друг другу подушку (или аналогичный предмет), чтобы отмечать того, кто говорит. Неважно, какой это будет объект, главное, чтобы это был тактильный предмет, который кандидат может держать в руках, пока говорит. Каждый кандидат получит возможность поприветствовать других членов группы, сказать, чего ждёт от наступающего дня, и поделиться событиями, произошедшими с момента последнего собрания членов группы.

Микро-тренерская практика №1 
3 ч. 00 мин.

Кандидатов следует разбить на две группы. Каждый мастер-тренер по первой помощи будет отвечать за одну группу. Кандидаты будут вести микро-тренерский сегмент. Один из их коллег (а также мастер-тренер по первой помощи) даст свои отзывы по окончании сессии. Остальные кандидаты будут участвовать в упражнении в качестве кандидатов в инструкторы по первой помощи (как будто бы кандидат в тренеры вёл тренинг для инструкторов по первой помощи).

Кандидатам в тренеры, которые будут давать отзывы, следует напомнить, что хороший отзыв:

- конкретен
- позитивен и конструктивен
- нацелен на поведение, которое можно изменить.

После каждого тренерского сегмента возьмите план всего урока – храните копию в папке тренеров вместе с административными документами. Письменный план урока должен быть построен логически и содержать следующее:

- ссылки на ресурсы
- вводную информацию, включая инструкции и необходимую информацию
- упражнение для подкрепления необходимой информации
- заключительную часть для проверки того, что усвоили кандидаты, включая то, что будет оцениваться.

Каждая микро-тренерская сессия должна включать 20-минутный тренерский сегмент и 10 минут на отзыв (итого 30 минут). Конечно, техническое содержание важно, но основной фокус тренера должен быть на подходе к данному сегменту (сосредоточен на слушателях, активный, использовать навыки организации времени). Тренеры будут использовать материалы, обсуждаемые в ходе данного тренинга, представляя их так, как будто они работают с инструкторами по первой помощи.

Темы:

1. Факторы, влияющие на обучение (скрытые и очевидные)
2. Коммуникация – стремиться к ясности
3. Взрослые слушатели
4. Коммуникация – активное слушание
5. Использование техники в аудитории
6. Презентация или ведение дискуссии

Замечание для ведущего: убедитесь, что эти темы являются подходящими для национального общества, когда будете готовиться к данному тренингу. Если нет, возьмите вместо этого тему, которая будет уместна при проведении тренинга по подготовке инструкторов по первой помощи. Это следует сделать заблаговременно, так как темы должны быть заданы кандидатам в тренеры до начала тренинга.

При проведении сегмента с отзывами (разбор темы) спросите:

- Ведущего: как вы себя чувствовали во время данного упражнения?
- Коллегу, дающего оценку: какие чувства у вас оставило данное упражнение?
- Участников (кандидатов в инструкторы по ПП): какие чувства у вас оставило данное упражнение?
- После этого вы можете поделиться своим отзывом с ведущим.

Замечание для ведущего: в ходе сессии с отзывами/разбором мы специально фокусируемся на том, какие чувства данное упражнение вызвало у людей (отражение их личного опыта и их ценностей), а не на том, что они думают (на это может влиять ряд внешних факторов, что не всегда учитывает ценности людей, участвующих в ситуации). Помните, что отзыв должен иметь практическую ценность, чтобы его можно было применить в микро-тренерском упражнении 2.

Эта сессия была значимой для кандидатов в тренеры, так как это был первый раз, когда они официально исполняли роль тренера. Вероятно, по окончании этой сессии они будут уставшими. Заверьте их, что независимо от того, как они себя чувствовали в ходе данного упражнения, практика ведёт к улучшениям. После данной сессии им потребуется расслабляющее упражнение/перерыв, чтобы они могли расслабиться, прежде чем начинать следующую сессию.

Обдумайте, как прошла предыдущая сессия

0 ч. 10 мин.



Кандидаты в тренеры воспользуются своими рабочими тетрадями, и каждый самостоятельно обдумает, как прошла предыдущая сессия.

Кандидаты выполняют практические упражнения

Как оговорено выше.

Оценка

Должна быть сделана коллегами и ведущими.

Справочные материалы

Не применимо в данной сессии

Сессия 11: Поддержка обучения (обстановка)

День 3 (13:35 – 15:05)

***Замечание для ведущего:** цель этой сессии – повысить уровень понимания кандидатами в тренеры предпочтений в области обучения. Каждый кандидат в тренеры предпочитает свои особые условия для учёбы. Роль тренера – предоставить ряд примеров и ситуаций, чтобы кандидаты в инструкторы по первой помощи могли найти подходящий для них подход. Как тренеры, так и инструкторы по первой помощи должны понимать, что иногда им надо будет выйти за рамки собственных предпочтений, чтобы лучше удовлетворить потребности их слушателей и предоставить разнообразные примеры для обучения в области первой помощи.*

Задачи

По окончании данной сессии кандидаты:

- познакомятся с различными стилями обучения
- будут понимать различные области обучения
- будут понимать физические и психологические аспекты управления учебной средой.

Материалы

- коробка с сюрпризом
- предмет-сюрприз
- короткий аудиоклип
- увеличенная часть более крупного изображения
- бумага для флипчарта
- маркеры.

Предлагаемые стратегии

Разминка 
0 ч. 10 мин.

Позвольте одному кандидату провести 10-минутную разминку. За обеспечение процесса необходимыми материалами отвечают кандидаты.

Введение 
0 ч. 05 мин.

Обучение – это изменение поведения, которое является результатом опыта или знания и желания измениться.

Поскольку для обучения требуется вовлечённость (кандидата), оно означает больше, чем просто предоставить информацию; оно означает позволить кандидатам участвовать в процессе обучения.

Среди способов, как вы можете помочь другим людям научиться, можно назвать следующие:

- понимание факторов, влияющих на обучение, и стилей обучения
- использование тренерских методик, чтобы выявить различные стили обучения и подстроиться под них
- создание условий, способствующих обучению
- использование языка, подходящего для вашей аудитории
- понимание, что каждый кандидат – это отдельная личность
- терпение, понимание, поддержка и уважение.

Групповое упражнение 
0 ч. 20 мин.

Люди учатся различными способами. Другими словами, они имеют разные стили обучения. Когда вы будете разрабатывать собственные методы обучения и выбирать способы работы в качестве тренера, помните, что:

- люди используют различные способы восприятия, или чувства, чтобы получать информацию из окружающего мира;
- разные люди обрабатывают информацию разными способами.

Поставьте стулья кандидатов в ряд, чтобы они все смотрели в одном направлении. Сообщите, что они будут использовать свои органы чувств, чтобы получать информацию, и ничто в этой ситуации не представляет для них опасности.

Раунд 1: дайте каждому кандидату «коробку с секретом». Попросите кандидатов опустить руку в коробку и использовать чувство осязания, чтобы определить, какой предмет находится в коробке. Попросите их не делиться с коллегами.

Раунд 2: попросите кандидатов закрыть глаза. Проиграйте короткий звуковой клип и попросите кандидатов определить, что это за звук. Попросите их не делиться с коллегами.

Раунд 3: дайте каждому кандидату увеличенный сегмент фотографии. Попросите кандидатов определить, частью какого изображения является этот сегмент. Попросите их не делиться с коллегами.

Спросите кандидатов, что, по их мнению, было каждым из идентифицируемых объектов. Были ли их ответы схожими? Отличались ли ответы? Были ли среди участников сомнения? По-разному ли они получали представленную им «информацию»?

Замечание для ведущего: основной урок данного упражнения – это что несмотря на то, что все подверглись воздействию одних и тех же стимулов, каждый человек может обрабатывать полученную «информацию» по-своему. Основной компонент коммуникации – убедиться, что ваше послание воспринимается так, как вы задумывали. Тренерам часто будет требоваться делать проверку восприятия, чтобы убедиться, что их кандидаты в инструкторы по первой помощи понимают информацию так, как задумано.

Большинство людей воспринимают информацию через несколько каналов. Они могут предпочитать (или не предпочитать) один канал другому. Убедитесь, что ваш тренинг включает ряд мероприятий, которые подойдут широкому ряду кандидатов. Помните, что даже если мы имеем предпочитаемый канал, это не значит, что мы не способны учиться, используя другие каналы. Тренеры должны стремиться к разнообразию, но, что более важно, обращать внимание на сигналы, которые им посылают кандидаты в инструкторы по первой помощи, и при необходимости корректировать то, как они ведут занятие, чтобы удовлетворить эти потребности.

Стиль обучения	Участники воспринимают информацию с помощью...	Убедитесь, что ваши сессии включают...
Визуальный	Зрение	Яркие визуальные образы, цвет, графические визуальные презентации, демонстрации и записанные краткие выводы
Звуковой	Звук	Звук, музыку или устную речь
Тактильный	Касаться и держать в руках	Практические занятия
Кинестетический	Физические упражнения	Упражнения, задействующие всё тело, такие как актёрские навыки

Презентация 
0 ч. 15 мин.

Области обучения

Основные способы, которые люди используют, чтобы учиться и думать, разделяются на три группы и называются областями обучения:

1. Знание или когнитивное обучение (мыслительный/умственный – работа мозга)
2. Навыки или психомоторное обучение (делать/физический – работа тела)
3. Отношение или аффективное обучение (чувства/эмоции – работа сердца)

Учитывайте эти три типа обучения при составлении плана уроков и подготовке материалов для кандидатов, и вы будете стимулировать обучение. Хотя при планировании может быть полезно учесть три типа обучения по отдельности, помните, что они обычно происходят одновременно.

Когнитивное обучение (знание) – что кандидатам нужно знать?

Получение знаний, или когнитивное обучение, основано на словах. Чтобы помочь кандидатам получить умственное знание, вы можете использовать такие тренерские методики, как рассказать им о теме, дать материал для чтения или пригласить слушателей принять участие в таких упражнениях, как презентации. Цель – чтобы кандидаты знали данную тему. Знание даёт кандидату необходимые причины и обоснование для использования навыков.

Психомоторное обучение (навыки) – что кандидаты должны уметь делать?

Психомоторное обучение, которое подразумевает практику как ключ к освоению навыка, основано на действии. Для этого типа обучения вам потребуется дать кандидатам поработать над развитием собственных навыков, таких как СЛР, или прочитать об упражнении, например, ознакомиться со сценарием. Кандидаты должны уметь выполнять навык, например, проводить оценку, а не просто знать о нём.

Аффективное обучение (отношение) – какие чувства должны испытывать кандидаты или какие мнения иметь?

Аффективное обучение формирует нашу эмоциональную реакцию на различные ситуации и влияет на наши действия. Отношения и ценности важны, так как они определяют, что люди делают со своими знаниями и навыками.

Вопрос к группе: вернёмся к последнему тренингу, который вы вели в качестве инструктора по первой помощи. На какой стиль обучения вы полагались больше всего при общении с участниками? Как это могло повлиять на некоторых слушателей в аудитории? Могли ли вы внести в тренинг большее разнообразие? Как?

Поскольку в основе аффективного обучения лежит наличие примеров (отношения «ловят», а не «учат»), наиболее эффективным преподавание для этого типа обучения будет, если вы сами будете демонстрировать отношения и ценности, которые нужны кандидатам. Вы можете также призывать кандидатов разрабатывать собственные отношения, помогая им понять свои чувства. Поскольку отношение – это также самый сложный для оценки аспект обучения, лучше всего основывать ваши оценки на том, что кандидаты делают, а не на том, что они говорят. Например, кандидат может говорить, что безопасность важна, но вы видите, что этот человек не продезинфицировал манекены. Кандидат, который говорит, что занятия в аудитории должны быть активными, может затем прочитать лекцию о навыках и не предоставить кандидатам достаточно времени, чтобы в них попрактиковаться.

Упражнение в небольших группах

0 ч. 20 мин.

Помимо областей обучения вам также нужно учесть учебную обстановку, в которой вы будете работать с вашими кандидатами. Чем более удобна обстановка для проведения тренинга, тем проще кандидатам учиться и участвовать в обучении. В этом разделе приведены советы, как организовать физическую и эмоциональную среду, чтобы максимизировать чувство комфорта кандидатов в то время, как вы помогаете им развиваться в качестве инструкторов по оказанию первой помощи.

Учебная среда состоит из двух компонентов:

1. Физическая среда
2. Психологическая среда

Пусть ваша группа сначала определит, что, по их мнению, включает физическая и психологическая среда. Пусть члены группы вспомнят, когда они впервые вошли в аудиторию для тренеров, – какие предметы использовали и/или разместили в помещении ведущие, чтобы защитить их физические и психологические личности?

***Замечание для ведущего:** вы можете зафиксировать эти детали коллективного обсуждения на листе бумаги для флипчарта, чтобы использовать как справочный материал в ходе дискуссии.*

Групповое обсуждение

0 ч. 20 мин.

Пусть каждая группа поделится своим определением физической и психологической среды. Придите к единому мнению относительно значения слов.

Пересмотрите объекты, которые кандидаты выделили в аудитории. Расскажите о других объектах, которые не были идентифицированы кандидатами, но были намеренно подобраны ведущими.

Как инструкторы по первой помощи перенесут эту обстановку в свою собственную аудиторию, когда начнут работать с участниками?

Физическая среда

Убедитесь, что в помещении царит порядок. Хотя вам может потребоваться преодолеть некоторые ограничения, 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.
 - Для лекций расположите сиденья в виде зрительного зала, особенно если вы используете наглядные пособия или презентации.
 - Для обсуждений в небольших группах поставьте стулья вместе.
 - Для первой сессии расставьте стулья подковой, чтобы все видели друг друга.
 - Убедитесь, что можете менять освещённость комнаты при использовании аудиовизуального оборудования.
- 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. Если это разрешено, обеспечьте участников свежей водой и стаканами. Проверьте часы работы буфета в здании или ресторанов, если поблизости их не много.
- Расставьте декорации.
 - Будьте на месте заблаговременно до начала сессий, чтобы расставить мебель в аудитории и организовать материалы.
 - Начинайте и заканчивайте вовремя.

Психологическая среда

Ваш тренерский метод напрямую влияет на настроение и атмосферу в аудитории. Кандидаты чувствуют искреннюю заинтересованность, уважение и заботу. Они также замечают 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 тренера. Хотя кандидаты и ваши коллеги, в этой обстановке профессиональную роль играете вы.
- Демонстрируйте профессионализм как в вашей внешности, так и в поведении.
- Будьте тверды, но сохраняйте позитивный, дружественный настрой.
- Используйте творческий подход и будьте гибким, чтобы вы могли подстраиваться под непредвиденные ситуации.
- Задайте тон, который будет способствовать обучению.
 - Улыбайтесь
 - Ни в коем случае не шутите над другими и не подвергайте их сарказму.

Обдумайте, как прошла предыдущая сессия

0 ч. 10 мин.



Кандидаты в тренеры воспользуются своими рабочими тетрадями, и каждый самостоятельно обдумает, как прошла предыдущая сессия.

Кандидаты выполняют практические упражнения

Не применимо к данной сессии

Оценка

Не применимо к данной сессии

Справочные материалы

Не применимо к данной сессии

Сессия 12: Тренерство

День 3 (15:30 – 17:00)

Замечание для ведущего: цель данной сессии – помочь кандидатам в тренеры изучить роль «тренера», которую они будут исполнять при подготовке кандидатов в инструкторы по первой помощи. Они будут понимать, как это происходит во время тренинга по подготовке инструкторов по первой помощи, а также как это может продолжаться (но может и не продолжаться) по окончании тренинга, по мере того как кандидаты переходят в следующую стадию своей профессиональной деятельности как инструкторы по оказанию первой помощи.

Задачи

По окончании данного тренинга кандидаты будут:

- понимать, в чём состоит роль тренера и роль кандидата
- понимать, как происходит процесс тренерства
- понимать, когда происходит процесс тренерства.

Материалы

Отсутствуют

Предлагаемые стратегии

Введение 
0 ч. 05 мин.

Тренерство – это взаимоотношения, где человек с опытом – ветеран-лидер – помогает менее опытному человеку – новичку – достичь целей. Это модель обучения в сотрудничестве, где имеет место групповая цель, обмен идеями и материалами, разделение труда, где это уместно, и групповое вознаграждение. Вместе тренер (ветеран-лидер) и кандидат (менее опытный человек) пересматривают свои цели, исследуют варианты их достижения и определяют направление для дальнейшей работы.

Презентация 
0 ч. 20 мин.

Некоторые ключевые моменты о тренерстве:

- Тренерство – это развитие навыков человека, чтобы соблюсти определённые требования для конкретной ситуации.
- Тренерство директивно и часто обязательно, и в нём чётко определены роли и ожидания.
- Успешно выполняющий свою задачу тренер осознаёт процесс обучения и контекст.
- Иногда тренерские отношения продолжают за пределами тренинга по подготовке инструкторов по оказанию первой помощи – кандидаты могут обращаться за помощью после получения сертификатов.

- Процесс тренерства включает:
 - определение потребностей и установление целей
 - определение стратегии для достижения целей
 - реализацию стратегии
 - оценку того, достигнуты ли цели.

Роль тренера

Следующие рекомендации помогут вам в вашей роли тренера:

- Используйте методы тренерства и обучения во время групповых упражнений.
- В ситуациях один-на-один включайте аспект тренерства в ваш подход к обучению (давайте кандидату отзывы).
- Оцените энтузиазм кандидата и качество его ответов.
- Составьте расписание встреч чтобы убедиться, что вы провели встречи с каждым кандидатом.
- Прежде всего, будьте искренним во всех аспектах отношений и не пытайтесь превратить профессиональные отношения в личные.
- Позвольте тренеру и кандидату пересмотреть отношения.

Роль кандидата

Часть вашей роли тренера – помочь кандидатам в инструкторы по первой помощи извлечь пользу из отношений с тренером. В рамках своей роли кандидатов в инструкторы по первой помощи они должны:

- Инициировать диалог с опытными людьми.
- Задавать вопросы, которые кажутся простыми, но ответы на которые могут оказаться полезными.
- При необходимости стремиться прояснить вопрос.
- Уважать время тренера. Если тренер не удовлетворяет их потребностей, идентифицировать проблему и работать над улучшением ситуации или найти нового тренера.
- Сохранять рабочий характер отношений.

Групповое упражнение 0 ч. 20 мин.

Представьте кандидатам ряд ситуаций, в которых инструктор по первой помощи может извлечь пользу из тренерства. Пусть кандидаты обсудят, какие есть варианты поддержки инструктора по первой помощи. Будьте готовы к тому, что не все кандидаты согласятся с одним и тем же алгоритмом действий. Это приемлемо – при условии, что кандидаты могут объяснить, почему они предлагают конкретный вариант поддержки (подходит ли данный метод, определяет инструктор по первой помощи).

Ситуация 1: кандидат в инструкторы по первой помощи на вашем тренинге использует в своих микро-тренерских сегментах методику с вопросами, но не даёт участникам обдумать вопрос, прежде чем отвечать.

Ситуация 2: Кандидат в инструкторы по первой помощи на вашем тренинге

потратил много времени на подготовку своих микро-тренинговых сегментов. Вы замечаете, что один из сегментов, скорее всего, пойдёт не так, как кандидат его себе представлял.

Ситуация 3: Кандидат в инструкторы по первой помощи на вашем тренинге боится выступать перед своими коллегами. Он/она не хочет принимать участие в микро-сегментах тренинговой практики.

Ситуация 4: Инструктор по первой помощи получил ваши контактные данные в местном офисе КК. Этот человек имеет сертификат инструктора уже некоторое время, но ему сложно находить новые способы представлять один и тот же материал по первой помощи в своих аудиториях, ему/ей становится скучно.

Индивидуальные контрольные беседы/обзор урока

0 ч. 45 мин.

Каждый ведущий побеседует со второй половиной кандидатов. Убедитесь, что группа готова ко второму микро-сегменту тренинговой практики завтра утром. У них должен быть подготовлен целый модуль по данной теме. Они смогут продемонстрировать 20 минут из этого модуля и должны соответствующим образом подготовиться. Их коллеги будут выступать в качестве кандидатов в инструкторы по первой помощи и также дадут отзывы с позиции тренера.

В то время, когда они не встречаются с ведущими, кандидаты могут пересматривать план своего модуля. Они могут решить внести в него изменения на основе материала, усвоенного за третий день. Все приготовления должны быть сделаны до начала работы в четвёртый день – между сегментами времени на корректировку не будет.

Обдумайте, как прошла предыдущая сессия

0 ч. 10 мин.

Кандидаты в тренеры воспользуются своими рабочими тетрадями, и каждый самостоятельно обдумает, как прошла предыдущая сессия.

Кандидаты выполняют практические упражнения

Не применимо к данной сессии

Оценка

Не применимо к данной сессии

Справочные материалы

Не применимо к данной сессии

Завершение дня 3

День 3 (17:10 – 17:30)

Замечание для ведущего: теперь, когда кандидаты в тренеры потренировались в позитивном обдумывании практических заданий, мы подтолкнём их дальше и попросим их обдумать ситуацию, которая была сложной. Сложные ситуации могут подавлять из-за того, что часто сильно влияют на эмоциональное состояние. Сегодняшние вопросы для обдумывания помогут кандидатам исследовать ситуацию, в которой они не были довольны собой, а также обдумать то, как они себя при этом чувствовали.

Сообщите кандидатам, что в третий день обдумываний мы рассмотрим, как обдумывать сложную ситуацию. После этого мы проведём групповое обсуждение, где попросим кандидатов рассказать о том, чему они научились в третий день.

Упражнение 
0 ч. 10 мин.

Пусть кандидаты обдумают третий день тренинга. Относительно третьего дня попросите кандидатов обдумать:

Обдумывание сложной ситуации

Когда вы определили сложную ситуацию для обдумывания, задайте себе следующие вопросы:

1. Что было для меня сложным? Что доставило наибольший дискомфорт?
2. Была ли причина в эмоциях? (У меня был неудачный день, я был рассеян/нервничал/устал?)
3. Причина в недостатке знаний? (Я был не уверен, как что-либо сделать? Я пропустил какой-то шаг? Я забыл перепроверить свою работу?)
4. Причина в случайности? (Я не знал, что то, что я делал, было неправильно? Я неверно понял указания?)

Примечание: если кандидаты ещё не встретились со сложной ситуацией в ходе тренинга, они могут использовать для этого упражнения другой случай (имевший место вне данного тренинга).

Разбор задания 
0 ч. 05 мин.

Соберите всю группу. Пусть кандидаты расскажут, что нового они узнали в третий день.

Завершение третьего дня 
0 ч. 05 мин.

Перед окончанием третьего дня сделайте все объявления, касающиеся тренинга. Сделайте обзор расписания на следующий день, ответьте на вопросы группы.

Подтвердите время начала и место проведения занятий на четвёртый день. Попросите кандидатов подготовить аудиторию для четвёртого дня.

Обсудите день со вторым ведущим – внесите необходимые поправки в программу четвёртого дня.

Сессия 13:

Корректировки тренинга

День 4 (09:00 – 10:30)

Замечание для ведущего: цель данной сессии – познакомить кандидатов с концепциями корректировки тренинга и его модификации. Это важная сессия, поскольку помимо поддержки самых разных слушателей некоторые национальные общества сталкиваются с ограничениями в своей программной деятельности ввиду норм, установленных правительствами или агентствами (пример: содержание тренингов по первой помощи прописано законодательно, тренинги должны содержать определённый материал). Кандидаты в тренеры должны понимать свою роль в определении соответствующих ожиданий от своих кандидатов в инструкторы по первой помощи, а также возможные последствия того, если они не изменят содержание/подход тренинга. Пожалуйста, обсудите местные условия с национальным обществом в рамках планирования на предварительной стадии. Если эта сессия неактуальна в плане того, как обучение проводится в конкретном регионе, то эту сессию можно сократить, а время использовать в другом компоненте.

Задачи

По окончании данной сессии кандидаты:

- будут понимать разницу между корректировкой и модификацией тренинга
- будут понимать, как они могут помочь своим кандидатам справиться с похожей ситуацией.

Материалы

- бумага для флипчарта
- маркеры.

Предлагаемые стратегии

Разминка 
0 ч. 10 мин.

Позвольте одному кандидату провести 10-минутную разминку. За обеспечение процесса необходимыми материалами отвечают кандидаты.

День 4, утренняя переключка 
0 ч. 15 мин.

Соберите кандидатов в круг. Передавайте друг другу подушку (или аналогичный предмет), чтобы отмечать того, кто говорит. Каждый кандидат получит возможность поприветствовать других членов группы, сказать, чего ждёт от наступающего дня, и поделиться событиями, произошедшими с момента последнего собрания членов группы.

Введение 
0 ч. 05 мин.

Иногда, действуя как тренеры, кандидаты столкнутся с вопросом о возможности изменить содержание или подход к программам в области первой помощи их национального общества. Этот вопрос может быть непростым, особенно учитывая, что многие инструкторы по первой помощи проходят подготовку с использованием определённого материала и/или процесса. В этой сессии мы рассмотрим вопрос корректировки тренинга и некоторые аспекты, касающиеся тренеров и их кандидатов.

Совместное обсуждение 
0 ч. 15 мин.

Определение корректировки: содержание/подход тренинга, который изменяет то, как участник узнаёт материал (вы учитываете потребности слушателя), но не меняет того, что должен освоить или продемонстрировать участник. Корректировки не влияют на критерии качества работы.

Определение модификации: содержание/подход тренинга, который меняет то, что, как ожидается, должен выучить или продемонстрировать участник.

Попросите кандидатов идентифицировать случаи, когда их просили изменить тренинг (как инструктора по первой помощи).

- Кто просил их сделать это изменение?
- Запрашиваемое изменение было корректировкой или модификацией?
- Были ли внесены изменения в программу?
- Была ли ситуация сложной для кандидата? Если да, почему?

Цель – с помощью корректировок, которые выполняет инструктор по первой помощи, сделать процесс обучения максимально подходящим для каждого участника. Нам следует соблюдать осторожность всякий раз, когда изменение программы модифицирует основу тренинга (модификация), что может быть предметом строгого законодательного регулирования или культурных норм.

Пример: завершение процесса оценки знаний устно для участников, которые имеют сложности с чтением, – это корректировка, корректируется стандартный формат письменного задания. Отменить для участника требование завершить процесс оценки знаний – это модификация.

Замечание для ведущего: важно помнить, что мы корректируем тренинг, чтобы учесть особенности всех слушателей, по ряду причин. Может быть, у них разные возможности, а может быть, учитывая свой предыдущий опыт, они хотят, чтобы мы предложили им больше как слушателям.

Слушатели с различными возможностями

Презентация 
0 ч. 10 мин.

В программе подготовки инструкторов по первой помощи могут захотеть участвовать люди с самыми разными возможностями. Этим людям следует дать возможность посетить тренинг, однако их нужно заранее полностью проинформировать о критериях для получения сертификата. На основе этой информации они должны иметь возможность выбрать уровень участия. Если вы полагаете, что программа включает участников с различными возможностями, вам следует обсудить их конкретные потребности касательно учебного процесса индивидуально и конфиденциально, не привлекая внимания остальных людей в аудитории.

Ни при каких условиях вы не должны ставить под угрозу собственную безопасность или безопасность участников.

Групповое упражнение 
0 ч. 15 мин.

Разбейте кандидатов на три группы. Каждая группа обдумает различные потребности в обучении и то, как можно учесть эти потребности в программе подготовки инструкторов по первой помощи.

Пусть одна группа обсудит, какие физические препятствия могут присутствовать в аудитории для кандидата, который имеет физические сложности – это может быть мобильность (могут потребоваться дополнительные средства передвижения, такие как костыли, трости, кресла-коляски или искусственные конечности), или причиной сложностей может быть состояние здоровья, заболевание или травма.

Некоторые соображения:

- Как кандидат попадёт в здание? В аудиторию? На своё место?
- Может ли кандидат самостоятельно ходить?
- Контролирует ли кандидат свои конечности?
- Может ли кандидат самостоятельно сидеть/стоять?

Пусть вторая группа обсудит, какие коммуникационные барьеры могут иметь место в аудитории для кандидата, который испытывает сложности со слухом или речью.

Некоторые соображения:

- Может ли кандидат говорить?
- Есть ли проблема со слухом?
- Каков уровень понимания кандидата?
- Имеет ли кандидат язык, на котором может воспринимать информацию? [т.е. понимает ли он/она, что говорит инструктор по первой помощи?]
- С помощью какого языка кандидат может выражать свои мысли?

Пусть третья группа обсудит, какие барьеры могут иметься в аудитории для кандидата, имеющего сложности с обучением.

Некоторые соображения:

- Имеет ли кандидат сложности с обработкой звуковой информации? [т.е. может ли он/она преобразовать то, что услышал, в физическую деятельность?]
- Страдает ли кандидат неустойчивостью внимания?
- Страдает ли кандидат рассеянностью?
- Имеет ли кандидат сложности с переходом от одного вида деятельности к другому (переключение)?
- Имеет ли кандидат сложности с организацией заданий или с выполнением более одного задания одновременно?

Групповая дискуссия 
0 ч. 10 мин.

Объедините три группы. Попросите каждую группу поделиться результатами своей дискуссии в небольшой группе со всей группой. Обдумайте, как местные условия участников могут повлиять на возможность принять участников с различными потребностями в отношении обучения.

Обдумайте, как прошла предыдущая сессия 
0 ч. 10 мин.

Кандидаты в тренеры воспользуются своими рабочими тетрадями, и каждый самостоятельно обдумает, как прошла предыдущая сессия.

Кандидаты выполняют практические упражнения

Не применимо к данной сессии

Оценка

Не применимо к данной сессии

Справочные материалы

Не применимо к данной сессии

Сессия 14 и 15:

Микро-тренерская практика № 2

День 4 (10:55 – 12:25 и 13:35 – 15:05)

Замечание для ведущего: эта сессия – второй раз, когда кандидаты в тренеры будут формально выступать в роли тренера (как в качестве ведущего, так и в качестве тренера). В этом втором сегменте кандидаты должны стремиться учесть отзывы, которые они получили после первого микро-тренерского сегмента, и должны использовать другой метод тренерской работы, чем тот, что использовали во время микро-тренерской практики №1. Вам следует ожидать, что эта сессия пройдет более гладко, чем первый микро-сегмент тренерской практики, тренеры будут более активно занимать лидерскую позицию, будут соблюдать расписание и в целом будут более организованны. Чем дальше кандидаты продвигаются вглубь программы для подготовки тренеров, тем больше вы должны ожидать, что они будут действовать как тренеры (будут брать на себя ответственность за учебные мероприятия и за учебную обстановку).

Тренерская практика № 2

3 ч. 00 мин.

Кандидаты должны разделиться на две группы, как в день 3. Мастер-тренеры по первой помощи должны обменяться группами, чтобы у кандидатов была возможность поработать с обоими мастер-тренерами в ходе их тренерских сегментов. Кандидаты проведут второй микро-сегмент тренерской практики. Один из коллег (а также мастер-тренер по первой помощи) даст им свои отзывы. Остальные кандидаты будут изображать кандидатов в инструкторы по первой помощи.

Кандидатам, дающим отзывы, следует напомнить, что хороший отзыв:

- конкретен
- позитивен и конструктивен
- нацелен на поведение, которое можно изменить.

По окончании тренерского сегмента соберите у участников полные планы модулей, сложите планы в папку тренера вместе с административными документами. Письменный план должен быть построен логично и включать следующее:

- ссылки на ресурсы
- вводную информацию, включая инструкции и необходимую информацию
- упражнение для усвоения необходимой информации
- упражнение, чтобы убедиться в том, что кандидаты усвоили материал, включая параметры для оценки.

Каждая микро-тренерская сессия должна включать 20-минутный тренерский сегмент и 10 минут на отзыв (итого 30 минут). Конечно, техническое содержание важно, но основной фокус тренера должен быть на подходе к данному сегменту (сосредоточен на слушателях, активен, использует навыки организации времени). Тренеры будут использовать материалы, обсуждаемые в ходе данного тренинга, представляя их так, как будто они работают с инструкторами по первой помощи.

Темы:

1. Красный Крест
2. Области обучения
3. Стили обучения
4. Тренерство
5. Корректировки тренинга/программы
6. Управление учебной средой

Замечание для ведущего: убедитесь, что эти темы являются подходящими для национального общества, когда будете готовиться к данному тренингу. Если нет, возьмите вместо этого тему, которая будет уместна при проведении тренинга по подготовке инструкторов по первой помощи. Это следует сделать заблаговременно, так как темы должны быть заданы кандидатам до начала тренинга.

При проведении сегмента с отзывами спросите:

- Ведущего: как вы себя чувствовали во время данного упражнения? Как вы можете применить это в вашей работе?
- Коллегу, дающего оценку: какие чувства у вас, вызвало данное упражнение?
- Участников (кандидатов в инструкторы по ПП): какие чувства у вас вызвало данное упражнение?
- После этого вы можете поделиться с ведущим своим отзывом.

Помните, отзывы должны иметь практическую пользу!

Обдумайте, как прошла предыдущая сессия

0 ч. 10 мин.



Кандидаты в тренеры воспользуются своими рабочими тетрадями, и каждый самостоятельно обдумает, как прошла предыдущая сессия.

Кандидаты выполняют практические упражнения

Как указано выше.

Оценка

Будет осуществляться коллегами и ведущими.

Справочные материалы

Не применимо к данной сессии

Сессия 16:

Разрешение конфликтов

День 4 (15:30 – 17:00)

Замечание для ведущего: цель данной сессии – познакомить кандидатов в тренеры с конфликтными ситуациями, с которыми они могут столкнуться в своей роли тренера. Конфликты могут быть сложными. Научиться справляться с конфликтной ситуацией может часто быть сложнее, чем научиться любому другому навыку тренера. Цель данной сессии – преднамеренно поместить кандидатов в тренеры в конфликтные ситуации, чтобы они оставались при этом в безопасной, контролируемой среде. Ваша цель – чтобы они понимали не только стратегии для выхода из конфликта, но и то, какие чувства у них может вызвать конфликтная ситуация (и как это может повлиять или не повлиять на их реакцию). Будьте осторожны, с одной стороны вы хотите, чтобы кандидаты испытали ощущения конфликта (они могут нервничать, испытывать дискомфорт и т.п.), а с другой – вы не должны оставлять сценарии непроработанными или неоконченными. Обязательно потом разберите сценарии, чтобы уверить кандидатов, что это сделано исключительно в рамках игровых ситуаций.

Задачи

По окончании данной сессии кандидаты:

- будут понимать, какие конфликтные ситуации могут возникнуть во время тренинга
- будут иметь готовые стратегии для разрешения конфликта.

Материалы

Конфликтные карточки

Предлагаемые стратегии

Введение 
0 ч. 05 мин.

Конфликты происходят в ситуациях, когда два или более человека не соглашаются друг с другом (конфликт может быть между кандидатами, между вами и вторым ведущим или между вами и кандидатом). Хотя конфликт может доставить некоторым людям дискомфорт, это не всегда негативное событие. Не соглашаться с другими приемлемо, однако, все вопросы и жалобы должны восприниматься серьезно. С ними надо обращаться осторожно, соблюдая достоинство всех вовлеченных в конфликт людей.

Упражнение в небольших группах 
0 ч. 20 мин.

Разбейте кандидатов на небольшие группы (3-4 человека). Попросите кандидатов идентифицировать конфликтные моменты, с которыми они столкнулись за время работы инструктором по первой помощи. Не разглашая личной информации участников конфликта, кандидаты поделятся этим опытом со своей небольшой группой.

Наводящие вопросы:

- В чём состоял конфликт?
- Какие чувства вы испытывали? Какие чувства испытывали другие?
- Был ли конфликт разрешён?
- Оглядываясь назад, разрешили ли бы вы конфликт по-другому?

Пройдитесь по аудитории, послушайте обсуждения в каждой небольшой группе.

Презентация 
0 ч. 15 мин.

Часто в основе конфликта лежит недопонимание. Для разрешения ситуации принципиально важным может быть попросить другого человека разъяснить вопрос. Начните со сбора фактов и убедитесь, что вы полностью понимаете ситуацию, прежде чем выберете способ разрешения. Затем используйте результаты проверки восприятия чтобы убедиться, что информация актуальная и точная, и что все чётко понимают ситуацию или инструкции.

Оценка восприятия проводится с использованием вопросов, потому что ответы на них позволяют другому человеку принять ответственность за своё обучение, отношение и действия – важный фактор в процессе налаживания понимания или сглаживания конфликта.

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

1. Если вы хотите определить, владеет ли другой человек базовой информацией и понимает 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 другой человек 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 другой человек продемонстрировал 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 невербальными сигналами того, что человек внимательно слушает, являются 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: стремимся лучше понять.
 - Что вы под этим подразумеваете?
 - Можете ли вы привести пример?
- Расширение: просьба 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 человеку.
 - Задайте вопрос и попросите человека дать один ответ, а затем задайте вопрос другому человеку и получите ещё один ответ.
 - Перенаправьте вопрос всей аудитории, попросите дать ответ, комментарий или подробный отзыв.

Ролевая игра 
0 ч. 30 мин.

Разбейте кандидатов на две группы. Поставьте стулья попарно, чтобы один кандидат из каждой группы сидел напротив другого – по возможности поставьте их подальше друг от друга. Один кандидат получает «конфликтную карточку», а другой кандидат исполняет роль тренера. В течение 5-7 минут пара ведёт диалог и старается разрешить конфликт. После этого они перейдут к работе с другими партнёрами. Всего произойдёт четыре ротации, каждый кандидат сыграет обе роли дважды. Примеры конфликтов включают тренер с тренером, тренер с инструктором по первой помощи.

Конфликт 1: инструктор по первой помощи с тренером

Вы кандидат в инструкторы по первой помощи – вы пришли к вашему тренеру, потому что не согласны с тем, как он оценил сегодня ваш тренерский сегмент. Вы раздосадованы и чувствуете, что тренер просто не очень внимательно следил за деталями вашей работы.

Конфликт 2: кандидат в инструкторы по первой помощи с тренером

Вы кандидат в инструкторы по первой помощи – вы пришли к своему тренеру, так как чувствуете, что он/она проявил/-а к вам сегодня неуважение перед вашими коллегами. Вы расстроены и хотите, чтобы перед вами извинились.

Конфликт 3: кандидат в инструкторы по первой помощи с другим кандидатом

Вы кандидат в инструкторы по первой помощи – вы пришли к вашему тренеру, потому что один из других кандидатов доставляет вам неудобства. Вы больше не хотите работать с ним/с ней, и хотите, чтобы ваш тренер немедленно изменил состав групп. Вы волнуетесь и не хотите разговаривать с ним/с ней об этом.

Конфликт 4: тренер-тренер

Вы работаете вместе с другим тренером из вашего национального общества. Вас объединили в пару сотрудники отдела кадров в штаб-квартире, и вы хотите успешно провести тренинг. Вы любите, чтобы всё было чётко организовано и хорошо спланировано заблаговременно до начала вашего тренинга. Другой тренер предпочитает «плыть по течению» и разрабатывать планы модулей по мере продвижения тренинга и по мере того, как может видеть реакцию кандидатов в инструкторы по первой помощи. Вы признаёте, что каждый человек имеет свой собственный особый стиль ведения тренинга, но вам неудобно работать в таком формате, и вы беспокоитесь, что тренинг пройдёт негладко. Что вы будете делать?

Разбор упражнения 
0 ч. 20 мин.

Соберите всю группу. Пройдитесь по каждому сценарию и спросите кандидатов:

- Если вы были тренером, какие чувства вы испытывали?
- Какие стратегии вы пытались использовать, чтобы разрешить конфликт?
- Если вы были кандидатом в инструкторы по первой помощи, какие чувства вы испытывали?
- Нашёл ли тренер подходящее решение?
- Если бы любой из вас столкнулся с этой ситуацией снова, вы бы действовали по-другому?

Обдумайте, как прошла предыдущая сессия 
0 ч. 10 мин.

Кандидаты в тренеры воспользуются своими рабочими тетрадями, и каждый самостоятельно обдумает, как прошла предыдущая сессия.

Кандидаты выполняют практические упражнения

Не применимо к данной сессии

Оценка

Не применимо к данной сессии

Справочные материалы

Дополнительное чтение – Разрешение конфликтов и стремление к ясности

Завершение дня 4

День 4 (17:10 – 17:30)

Замечание для ведущего: теперь, когда кандидаты имели возможность принять участие в двух микро-сегментах тренерской практики (а также, возможно, провели разминку) мы попросим их обдумать задание, которое они бы хотели выполнить на этой неделе (либо как часть сессии под руководством ведущего, либо другим образом в аудитории). Сегодняшние вопросы для обдумывания помогут кандидатам в тренеры сосредоточиться на себе и на том, как данное задание повлияло на учебную обстановку вокруг них.

Сообщите кандидатам, что в четвёртый день мы будем обдумывать одно задание. После этого мы обсудим результаты вместе с группой, где кандидаты поделятся тем, что нового они узнали в третий день занятий.

Упражнение 
0 ч. 10 мин.

Пусть кандидаты обдумают четвёртый день тренинга. Попросите кандидатов обдумать:

Обдумывание задания

Когда вы определите задание, которое вы выполняли в недавнее время, сконцентрируйтесь на вашем профессиональном развитии (как вы изменились или в чём стали лучше) и задайте себе следующие вопросы:

1. Как повышается эффективность моего профессионального обучения?
2. Говорил ли кто-нибудь что-либо мне о моей работе? Упомянул ли кто-то, что ему нравится, что я сделал, или дал мне совет?
3. Если кому-то понравилось, что я сделал, этот результат получился естественным путём, или это было что-то, над чем я работал?
4. Если мне дали совет, был ли этот совет конструктивным, можно ли было им воспользоваться?

Разбор задания 
0 ч. 05 мин.

Соберите всю группу. Пусть кандидаты поделятся тем, что они узнали в четвёртый день.

Завершите четвёртый день 
0 ч. 05 мин.

Перед окончанием четвёртого дня сделайте все объявления, касающиеся тренинга. Сделайте обзор расписания на следующий день, ответьте на вопросы группы.

Подтвердите время начала и место проведения занятий на пятый день. Попросите кандидатов подготовить комнату для пятого дня. Обсудите день со вторым ведущим – внесите необходимые поправки в программу пятого дня.

**Начните работу над итоговыми оценками тренеров.
Обсудите со вторым ведущим.**

Сессия 17:

Промежуточная и итоговая оценка

День 5 (09:00 – 10:30)

Замечание для ведущего: теперь, когда кандидаты в тренеры получили некоторый опыт – они давали отзывы и получали отзывы (в микро-тренерском сегменте), им следует рассмотреть в целом процесс промежуточной и итоговой оценки как тренерам. Цель данной сессии – научить кандидатов ориентироваться среди разных инструментов, которые их национальное общество использует для проведения промежуточной/итоговой оценки, а также помочь им понять, когда и как следует использовать каждый инструмент.

Задачи

По окончании данной сессии кандидаты:

- будут иметь чёткое понимание процедуры промежуточной и итоговой оценки, которую применяет их национальное общество.

Материалы

- шляпа
- двенадцать различных стратегий промежуточной и итоговой оценки на небольших листках бумаги
- примеры из национальных обществ – инструменты для ведения документации.

Предлагаемые стратегии

Разминка 
0 ч. 10 мин.

Позвольте одному кандидату провести 10-минутную разминку. За обеспечение процесса необходимыми материалами отвечают кандидаты.

День 5, утренняя перекличка 
0 ч. 15 мин.

Соберите кандидатов в круг. Передавайте друг другу подушку (или аналогичный предмет), чтобы отмечать того, кто говорит. Каждый кандидат получит возможность поприветствовать других членов группы, сказать, чего ждёт от наступающего дня, и поделиться событиями, произошедшими с момента последнего собрания членов группы.

Введение 
0 ч. 05 мин.

Как кандидаты в тренеры уже знают из микро-тренерских сегментов, хороший тренер должен уметь давать отзывы. Надеемся, они поняли, что цель отзывов и оценочных мероприятий – вознаградить достижения кандидатов и мотивировать их на развитие, как профессиональное, так и личное. Пора взглянуть на различные стратегии промежуточной и итоговой оценки, которые участники будут использовать в рамках своих тренингов для инструкторов по первой помощи.

Групповое упражнение 
0 ч. 30 мин.

Кандидаты работают в парах. Пусть каждая пара кандидатов в тренеры вытянет из шляпы свою стратегию промежуточной и итоговой оценки. У кандидатов будет 5–10 минут, чтобы обдумать стратегию и отметить:

- Является ли стратегия инструментом текущей или итоговой оценки?
- Каковы преимущества использования данной стратегии?
- Когда во время тренинга вы можете решить воспользоваться данной стратегией (промежуточная или итоговая оценка)?
- Нужно ли чему-либо уделить особое внимание при использовании данной стратегии?

Попросите их записать ответы на бумаге для флипчарта, чтобы поделиться ими с группой.

Промежуточная оценка

Цель промежуточной оценки состоит в том, чтобы контролировать процесс обучения слушателей и постоянно получать отзывы, которые ведущие могут использовать для совершенствования своей тренерской деятельности, а слушатели – для более эффективного обучения.

Итоговая оценка

Цель итоговой оценки – оценить в конце сегмента, чему научились слушатели, сравнив результат со стандартом или с контрольным показателем.

После этого каждая пара представит свой выбор стратегии группе.

Замечание для ведущего: кандидаты могут найти более подробную информацию о преимуществах и недостатках каждой стратегии в одном из материалов для дополнительного чтения перед началом тренинга.

Варианты

Контрольный список навыков	Письменная оценка знаний	Изучение конкретных примеров
Групповой отзыв	Групповые упражнения	Сегменты тренерской практики
Игры/головоломки	Индивидуальные собеседования	Станции упражнений
Индивидуальные контрольные беседы	Презентации	Сценарии

Напомните кандидатам, что надёжная и эффективная оценка должна основываться на следующих трёх принципах:

1. Кандидаты должны заранее знать основание для своей оценки.
2. Кандидаты должны знать методы оценки (т.е. процесс сбора и интерпретации информации, который будут использовать тренеры).
3. Кандидаты должны знать, насколько приемлемо они выполняют задания согласно критериям итоговой оценки и в рамках промежуточной оценки. Они должны получать отзывы непрерывно в течение всего тренинга.

Вернёмся к нейробиологическому обучению. Кандидаты должны также учитывать, какие стратегии промежуточной/итоговой оценки позволят кандидатам в инструкторы по первой помощи наиболее полно обрабатывать информацию в процессе обучения. Является ли конкретная стратегия уместной в свете того, где она размещена в ходе тренинга и в свете содержания тренинга?

Презентация

0 ч. 15 мин.

Если один из кандидатов в инструкторы по первой помощи не может выполнить все требования для завершения программы, у вас есть несколько вариантов исправить данную ситуацию:

- предоставить отзыв в индивидуальном порядке
- сделать обзор его навыков
- уделять больше времени работе над недостаточно освоенными навыками
- разбивать навыки на составляющие части, с которыми будет проще справиться.

Помните, что ваши отзывы должны быть своевременными, комментируйте работу кандидатов по мере того, как они проходят тренинг. Не должно быть такого, чтобы кандидаты дошли до конца и обнаружили, что имеют недочёты. Когда вам нужно обратиться к кандидатам, которые не выполняют требований для оценки:

- чётко информируйте кандидата о том, чего ждёте от него для исправления ситуации
- при обсуждении ожиданий используйте внимательное отношение
- будьте готовы к отрицательной реакции кандидатов
- будьте готовы дать кандидату решения и предложения, как успешно выполнить требования для получения удовлетворительной оценки.

Групповое упражнение

0 ч. 15 мин.

Сделайте обзор различных инструментов для документирования занятий, используемых национальным обществом. Убедитесь, что кандидаты понимают, когда они используются, и что от них ожидается.

Примеры:

- списки посещаемости
- оценка с использованием стандартных форм
- письменный отчёт о сильных сторонах кандидатов и об областях, где они нуждаются в развитии.

Кандидаты в тренеры должны понимать, что их документы, составленные в рамках программы, станут официальными записями. Они должны быть внимательными и записывать факты, а не впечатления, чтобы у них были объективные данные, на которые они могут положиться. Это также гарантирует, что в случае сомнений относительно их оценки у них будет заслуживающая доверия документация.

***Замечание для ведущего:** в рамках планирования на подготовительном этапе попросите национальное общество предоставить образцы инструментов ведения документации. Для некоторых национальных обществ (особенно для тех, которые обязаны соблюдать требования правительства или агентств) эти документы очень важны.*

Обдумайте, как прошла предыдущая сессия

0 ч. 10 мин.



Кандидаты в тренеры воспользуются своими рабочими тетрадями, и каждый самостоятельно обдумает, как прошла предыдущая сессия.

Кандидаты выполняют практические упражнения

Не применимо к данной сессии

Оценка

Не применимо к данной сессии

Справочные материалы

Не применимо к данной сессии

Сессия 18: Организация тренинга по подготовке инструкторов по первой помощи

День 5 (10:55 – 12:25)

Замечание для ведущего: цель данной сессии – ознакомить кандидатов в тренеры с различными компонентами организации тренинга для инструкторов по первой помощи, чтобы они понимали процесс планирования, являющийся частью успешного проведения учебного мероприятия. В этом сегменте продолжается мысль, озвученная в сессиях 5 и 6, где мы говорили, что каждый тренинг включает задачи, которые нужно выполнить до начала, во время и по его окончании. В данной сессии мы сосредоточимся на том, как подготовиться, – за пределами данного тренинга тренеры будут сами отвечать за большую часть своей подготовительной работы.

Задачи

По окончании данной сессии кандидаты:

- смогут описать цель тренинга по подготовке инструкторов по первой помощи
- смогут объяснить, из чего складывается безопасность учебной среды
- смогут подготовить тренинг для инструкторов по первой помощи.

Материалы

- бумага для плакатов
- маркеры.

Предлагаемые стратегии

Групповое упражнение

1 ч. 30 мин.



Цель тренинга по подготовке инструкторов по первой помощи: за время тренинга выработать у участников отношение, знания и навыки, присущие уверенным в себе, квалифицированным инструкторам по первой помощи.

Организуите в аудитории четыре учебные станции:

- подготовка тренинга (должна начаться за 6 недель до начала)
- обстановка в аудитории (также может включать моменты, которые нужно учесть в подготовительной фазе)
- материалы, оборудование и наглядные пособия
- расписание/содержание тренинга (включая используемые методы).

На каждой учебной станции будет бумага для плакатов и маркеры. Разделите группу на четыре части. Каждая группа начнёт на одной из станций, будет работать в течение 10 минут и за это время постарается выполнить как можно больше работы. Затем они перейдут на другую станцию и продолжат с материалами, подготовленными предыдущей группой.

Сессия 18: Организация тренинга по подготовке инструкторов по первой помощи

Когда все группы пройдут по всем учебным станциям в аудитории, соберите плакаты и проведите их обзор вместе со всеми слушателями. Обсудите ответы и добавьте, чего не хватает.

Образец расписания подготовки тренинга вы найдёте в *Программном руководстве для национальных обществ по подготовке инструкторов Глобального справочного центра по первой помощи*. Кандидаты могут планировать не один тренинг, они могут обдумывать планирование с точки зрения целого цикла – начать с определения потребностей каждой группы, спланировать и составить программу обучения согласно требованиям национального общества, провести тренинг и оценить полученный опыт (чтобы принять его во внимание при планировании сессий в будущем).

Обдумайте, как прошла предыдущая сессия



0 ч. 10 мин.

Кандидаты в тренеры воспользуются своими рабочими тетрадями, и каждый самостоятельно обдумает, как прошла предыдущая сессия.

Кандидаты выполняют практические упражнения

Не применимо к данной сессии

Оценка

Не применимо к данной сессии

Справочные материалы

Не применимо к данной сессии

Сессия 19 и 20: Завершение тренинга и итоговое обдумывание

День 5 (13:35 – 17:30)

***Замечание для ведущего:** цель данной сессии – дать кандидатам в тренеры возможность оглянуться и взглянуть на тренинг в целом. Они должны обдумать, каких успехов добились за последние пять дней (в том, что касается их личных и профессиональных целей), а также обдумать, насколько готовыми они чувствуют себя приступить к роли тренера.*

Сообщите кандидатам, что в последний день в ходе обдумывания мы будем смотреть на все пять дней нашего тренинга. Они могут решить воспользоваться вопросами, которые им задавали ранее, когда они обдумывали позитивные ситуации, сложные ситуации и задания. После этого пройдет обсуждение в группе, а также индивидуальные итоговые беседы с ведущими.

Упражнение 
0 ч. 15 мин.

Пусть кандидаты обдумают тренинг для тренеров. Попросите кандидатов обдумать весь пятидневный период:

1. До начала я чувствовал/думал...
2. Особо приятным моментом на этой неделе был момент, когда ...
3. Особо сложным моментом на этой неделе был момент, когда ...
4. Мне как слушателю эта неделя помогла понять, что...
5. Одно, что я хотел бы, чтобы кандидаты в инструкторы по оказанию первой помощи заметили во мне, – это...
6. По окончании подготовки тренеров я хотел бы продолжить работать над...

Разбор задания 
0 ч. 20 мин.

Соберите всю группу. Пусть кандидаты поделятся тем, чему они научились на данном тренинге.

Завершите тренинг 
0 ч. 20 мин.

До завершения тренинга сделайте все объявления, касающиеся самого тренинга. Сделайте обзор следующих шагов (запланировать тренерскую практику и мероприятия по подтверждению сертификата тренера – на основе политики и правил национального общества) и ответьте на вопросы группы.

Пусть кандидаты заполняют опросник «ПОСЛЕ окончания тренинга». Сообщите им, что дополнительный обязательный опрос с вопросами касательно качества будет направлен им по электронной почте, и что он является частью процесса аттестации.

Индивидуальные оценки 
2 ч. 00 мин.

Проведите с кандидатами индивидуальные собеседования длительностью по 15-20 минут (каждый ведущий работает с половиной аудитории). Во время беседы обсудите результаты, следующие шаги и определение персональных целей развития.

Предоставьте кандидатам контактные данные обоих мастер-тренеров на случай, если кандидат захочет поддерживать с ними отношения по окончании тренинга (обратиться за помощью, задать вопросы и т.п.)

Административная часть тренинга 
1 ч. 00 мин.

Закончите оформление документов, которые необходимо предоставить в национальное общество:

- список участников
- оценки/отзывы
- опросы До начала /После окончания тренинга
- папки тренеров
- отчёты обо всех инцидентах.

Руководство по проведению тренинга Тренер

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