



общероссийская общественная организация
«Российский Красный Крест»

Профилактика ВИЧ-инфекции в молодежной среде



модуль IV

методический пакет и протокол тренинга для тренеров (III ступень)

информационно - практическое пособие для тренеров

Иркутск
2013



общероссийская общественная организация
«Российский Красный Крест»

Профилактика ВИЧ-инфекции в молодежной среде

модуль IV

методический пакет и протокол тренинга для тренеров (III ступень)

информационно - практическое пособие для тренеров

Данное издание подготовлено при поддержке

 International Federation
of Red Cross and Red Crescent Societies

Международной Федерации Обществ Красного Креста и Красного Полумесяца

 American
Red Cross

Американского Красного Креста

Иркутск
2013

Профилактика ВИЧ-инфекции в молодежной среде.

Модуль IV. Методический пакет и протокол тренинга для тренеров (III ступень)

Информационно - практическое пособие для тренеров //Загайнова А.И; Калачева А.В.//под ред. Загайновой А.И.//Иркутск-2013- 229 стр.//

Составители:

Загайнова А.И.,

руководитель группы технической поддержки
Ресурсного Центра Российского Красного Креста
по вопросам ВИЧ-инфекции и туберкулеза

Калачева А.В.,

советник по мониторингу и оценке
группы технической поддержки
Ресурсного Центра Российского Красного Креста
по вопросам ВИЧ-инфекции и туберкулеза

Методический пакет профилактического Модуля IV подготовлен в рамках объединенной Программы Американского Красного Креста (далее - АКК) «Региональная инициатива по здравоохранению в странах Евразийского региона» (далее - «Региональная Инициатива»), которая представлена проектами в области противодействия эпидемии ВИЧ, реализуемые Российским Красным Крестом (в г.г. Иркутск, Тула, Сочи и Белореченск Краснодарского края), Обществом Красного Креста Украины (в АР Крым, в Волынской, Винницкой и Киевской областях), Обществом Красного Креста Республики Беларусь (в г. Жлобин Гомельской области), Армянским Обществом Красного Креста (в г. Ванадзор), Обществом Красного Полумесяца Республики Казахстан (в г.г. Алматы, Актобе, Талды Корган).

Методический пакет Модуля IV представляет собой протокол тренинга для тренеров и разработан в помощь тренерам и тренерам-методистам для подготовки сотрудников и добровольцев Красного Креста/Красного Полумесяца, планирующих в дальнейшем работать тренерами и методистами в проектах/программах по профилактике ВИЧ-инфекции.

Методические материалы будут также полезны координаторам и методистам проектов/программ по вопросам профилактики ВИЧ.

Составители выражают особую благодарность всем сотрудникам и волонтерам проектов «Региональной Инициативы по здравоохранению» Российского Красного Креста, Общества Красного Креста Республики Беларусь, Общества Красного Полумесяца Республики Казахстан, Общества Красного Креста Украины, принявших активное участие в подготовке данного профилактического модуля.

Также благодарим за оказанную поддержку в подготовке методических материалов региональных менеджеров Американского Красного Креста Ким О.(г. Алматы, Казахстан), Скибенко Э. (г. Киев, Украина), Федорову Е. (г. Москва, Россия).

Оглавление

Предисловие	2	
Сокращения, используемые в модуле	3	
Глоссарий (некоторые необходимые термины и понятия)	4	
Часть I.		
Общая информация по организации тренинга для тренеров	11	
1.1. Технический подход к подготовке специалистов по профилактическому обучению в проектах «Региональной Инициативы»	11	
1.2. Цели и задачи тренинга для тренеров	13	
1.3. Планируемые результаты тренинга для тренеров	13	
1.4. Целевая аудитория тренинга для тренеров	14	
1.5. Ведущие тренинга для тренеров	15	
1.6. Регламент работы на тренинге для тренеров	16	
1.7. Пространство для проведения тренинга для тренеров	17	
1.8. Ресурсное обеспечение тренинга для тренеров	18	
1.9. Отчет тренера о проведенном тренинге	19	
Часть II.		
Программа и план тренинга для тренеров	21	
2.1. Программа четырехдневного тренинга для тренеров	21	
2.2. План четырехдневного тренинга для тренеров	26	
Часть III		
Формы и методы проведения занятий четырехдневного тренинга для тренеров	33	
3.1. День первый	33	
3.2. День второй	54	
3.3. День третий	114	
3.4. День четвертый	163	
Использованная и рекомендуемая литература	169	
Приложения		171
4.1. Отчет тренера	171	
4.2. Тест для участников тренинга по методике «Вход-Выход»	172	
4.3. Ключ к тесту	176	
4.4. Формы анализа тестов	179	
4.5. Оценочная анкета тренинга	180	
4.6. Регистрационная форма участников	181	
4.7. Электронная презентация «Групповая динамика»	182	
4.8. Электронная презентация «Конфликт в тренинге»	185	
4.9. Электронная презентация «Коммуникативные техники в тренинге».....	195	
4.10. Электронная презентация «Принципы и модели динамического обучения»	201	
4.11. Электронная презентация «Личность тренера»	210	
4.12. Электронная презентация «Типичные ошибки тренера. Советы тренеру».....	217	
4.13. Оценочный лист участника тренинга III ступени «Профилактика ВИЧ-инфекции в молодежной среде. Тренинг для тренеров».....	222	
4.14. Список раздаточных материалов для участников тренинга	224	
4.15. Список электронных презентаций, подготовленных для данного модуля.....	225	

Предисловие

«Методический пакет и протокол тренинга для тренеров (III ступень). Модуль IV» содержит описание четырехдневного тренинга и включает в себя общие сведения об организации тренинга для тренеров, рекомендуемые программу и план занятий, описание форм и методов их проведения, тексты мини-лекции, ряд приложений и шесть **электронных презентаций**¹, призванных оказать практическую помощь тренеру при проведении отдельных занятий тренинга, а также отчетно-учетные формы, необходимые для мониторинга и оценки работы тренеров.

Теоретические и практические занятия, предусмотренные тренингом по подготовке тренеров и описанные в Модуле IV, предоставят их участникам возможность расширить и углубить свои знания в области профилактики ВИЧ, развить и укрепить тренерские навыки, улучшить навыки работы с группой и навыки разрешения конфликтных ситуаций, помогут научиться планировать, организовывать и оценивать тренерскую работу.

Особое внимание в ходе подготовки тренеров уделяется полученному ими опыту работы в качестве равных инструкторов, выявлению типичных тренерских (инструкторских) ошибок и их исправлению, методической и психологической поддержке участников тренинга.

Все методические материалы подготовлены на основе опыта реализации проектов Региональной Инициативы, а также личного опыта работы в качестве тренеров и методистов составителей настоящего модуля, с использованием методических разработок других организаций, работающих в сфере противодействия эпидемии ВИЧ-инфекции, полный список которых приведен в конце модуля.

Составители обращают особое внимание читателей на издания, которые легли в основу данного модуля. Эти пособия содержат полезную и необходимую методическую информацию по подготовке тренеров, и рекомендуются к использованию в качестве дополнительной литературы в помощь тренерам и тренерам - методистам:

- **Основы технологии группового тренинга. Психотехники. Учебное пособие**// Вачков И.В.//М.: «Ось-89», 2001;
- **Эффективный воркшоп. Динамическое обучение**//Фопель К.// М.:«Генезис», 2003//[Koob.ru](http://www.klex.ru/bfy)// Электронный Ресурс доступа: <http://www.klex.ru/bfy>;
- **Жизненные навыки. Учебно-методический комплект**// Козич И.А и др.//Фонд социального развития и охраны здоровья «ФОКУС-МЕДИА»// М., 2008;
- **Тренинг для тренеров. Практическое руководство**// Y-PEER Россия//М. 2006;
- **«Все в твоих руках. Пособие для волонтеров программ по профилактике ВИЧ/СПИДа среди сверстников»**// Фонд «Здоровая Россия»//М., 2005;

¹ Электронный ресурс доступа: http://www.redcross-irkutsk.org/ru/pages/Gruppa_tehnicheskoj_podder/Gruppa_tehnicheskoj_podder_inf_metod/Modul_III_Metodic_heskij_p.html

Список электронных презентаций и рекомендации по их использованию приведены в конце данного модуля (см. приложения 4.15)

Сокращения, используемые в модуле

ВЕЦА	- Восточная Европа и Центральная Азия
ВИЧ	- вирус иммунодефицита человека
ВОЗ	- Всемирная Организация Здравоохранения
ЗОЖ	- здоровый образ жизни
ЗППП (или ИППП)	- заболевания (инфекции), передающиеся половым путем
КК/КП	- Красный Крест/Красный Полумесяц
КСР	- коммерческие секс - работники
ЛЖВ	- люди, живущие с ВИЧ
МСМ	- мужчины, практикующие секс с мужчинами
ООН	- Организация Объединенных Наций
ПИН	- потребители инъекционных наркотиков
СМИ	- средства массовой информации
СПИД	- синдром приобретенного иммунодефицита
ЮНЭЙДС (UNAIDS)	- Объединенная Программа по ВИЧ/СПИДУ ООН

Глоссарий

(некоторые необходимые термины и понятия²)

«Аварийная» ситуация - в контексте риска заражения ВИЧ, вирусными гепатитами В и С так называют ситуации контакта с чужой кровью.

Антиретровирусная терапия (лечение) - лечение препаратами, воздействующими на ВИЧ и подавляющими его размножение. Получила название «антиретровирусная» в связи с тем, что ВИЧ относится к семейству ретровирусов (антиретровирусное - значит, направленное против ретровирусов).

Антитело (иммуноглобулины, ИГ, Ig) - растворимые белки (гликопротеины), присутствующие в сыворотке крови, тканевой жидкости или на клеточной мембране, которые распознают и связывают антигены (чужеродные вещества определенной белковой структуры). Антитела используются иммунной системой для идентификации (распознавания) и нейтрализации чужеродных белковых объектов - например, бактерий и вирусов.

Вирус (от лат. vīrus - «яд») - мельчайший микроорганизм, состоящий из белков и нуклеиновых кислот (РНК или ДНК), заключенных в защитную оболочку, который способен проникать в клетки других живых организмов для собственного воспроизведения (репликации). Вирусы не могут размножаться вне клетки другого живого организма.

ВИЧ (вирус иммунодефицита человека) - вирус семейства ретровирусов, подсемейства лентивирусов, вызывающий у людей инфекционное хроническое заболевание - ВИЧ-инфекцию.

ВИЧ-положительный - более распространенное в немедицинской среде и общепринятое во всем мире обозначение инфицированного ВИЧ человека (слово «положительный» взято по аналогии с положительным результатом теста на антитела к ВИЧ, который является лабораторным подтверждением диагноза «ВИЧ-инфекция»). Считается, что данный термин является более корректным по отношению к людям, живущим с ВИЧ.

ВИЧ-статус - статус, который устанавливают человеку по результатам тестирования на ВИЧ (например, если результат теста на ВИЧ положительный, человеку присваивается ВИЧ-положительный статус, если результат теста отрицательный, ВИЧ-статус считается отрицательным).

² Источники:

- «Критерии программ «равный – равному» по профилактике ВИЧ-инфекции и продвижению идеи здорового образа жизни среди молодежи в Российской Федерации. Руководство для практиков»// Y-PEER Россия//М. 2008
- «Дети со знаком «плюс». Книга для настоящих и будущих родителей. Информационное пособие для родителей и опекунов детей, затронутых эпидемией ВИЧ-инфекции»// Детский Фонд ООН ЮНИСЕФ и др.// М. 2010

Группы высокого риска - в контексте ВИЧ-инфекции группами высокого риска называют группы людей, практикующих так называемое рискованное в плане заражения ВИЧ поведение. К таким группам традиционно относят потребителей инъекционных наркотиков, работников коммерческого секса, мужчин, имеющих секс с мужчинами. Но сегодня к группам высокого риска, безусловно, относятся все люди, практикующие незащищенный (без использования презерватива) секс и люди, использующие нестерильный инструментарий при проведении некоторых процедур (инъекции, пирсинг, татуировки).

Дискриминация (от лат. *discriminatio* - различение) - ограничение прав и свобод человека по определённому признаку. В качестве признака может выступать любое значимое в глазах некоторых людей отличие человека (например, раса, национальность, гражданство, родство, пол, религиозные убеждения, сексуальная ориентация, возраст, инвалидность, род занятий, состояние здоровья, употребление наркотиков, наличие хронических заболеваний, в т.ч. ВИЧ-инфекции, и т.д.).

Доброволец (волонтер) - человек, готовый отдать свои силы, умения, опыт, время на благо общества, группы людей или конкретного человека, не требуя и не ожидая какого-либо материального вознаграждения за свою работу. При этом затраты добровольца, связанные с выполнением его добровольческой миссии, могут быть ему компенсированы.

Здоровый образ жизни (ЗОЖ) - действия (модель поведения) человека, включая питание, физические нагрузки, привычки и т.п., с целью профилактики болезней и укрепления здоровья.

Иммунная система - система, объединяющая органы и ткани, которые защищают организм от возбудителей различных инфекционных заболеваний и некоторых опухолевых клеток. Конечной целью иммунной системы является уничтожение чужеродного белка, которым может оказаться болезнетворный микроорганизм, инородное белковое тело, ядовитое вещество или переродившаяся клетка самого организма.

Иммунодефицит - нарушения иммунологической реакции разной степени выраженности. Сопровождается падением числа CD4-лимфоцитов/мкл³, что приводит к неспособности иммунной системы эффективно защищать организм от внедрения чужеродных белков. Снижение CD4-лимфоцитов до 350 клеток/мкл плазмы крови и ниже считается иммунологическим критерием назначения антиретровирусной терапии.

Интерактивные методы обучения - интерактивный ("inter" - взаимный, "act" - действовать) - метод, позволяющий вовлекать самым активным образом слушателей в процесс обучения, опирающийся на опыт, жизненные ценности, психологические установки самих участников информационных сессий/тренингов. Во время интерактивной

³ Мкл – микролитр. 1 микролитр соответствует $1 \cdot 10^{-6}$ литра

работы идет обмен знаниями, мнениями, идеями, способами деятельности и принятия решений. Интерактивная работа возможна только в атмосфере доброжелательности и взаимной поддержки, что позволяет участникам не только получать новые знания, но и активно развивать навыки общения и взаимодействия.

Инъекция (инъекционное введение) - введение какого-либо вещества (медикаментов, наркотиков или питательных веществ) в тело человека посредством полой иглы и шприца. В зависимости от способа введения инъекции могут быть подкожными, внутримышечными, внутривенными, внутриартериальными.

Информирование «равный - равному» - процесс, направленный, в первую очередь, на передачу информации, повышение осведомленности целевой группы по какому-либо вопросу, основанный на принципе «равный – равному». Информирование, как метод профилактики ВИЧ, часто используется при проведении массовых молодежных акций и мероприятий. *Примечание: Хотя информирование и является первым этапом любой профилактики, но в изолированном виде (без проведения индивидуальной тренинговой работы) оно в меньшей степени направлено на формирование мотивации и навыков здорового образа жизни, на изменение установок и ценностей. При информировании можно легко достичь массового охвата целевой аудитории, но эффективность, с точки зрения изменения поведения, будет невелика.*

Информационная сессия (в контексте данного модуля) - обучающее занятие для населения (молодежи), волонтеров, длительностью от **45 минут до 7-ми часов**⁴, посвященное определенной теме, включающее различные методы обучения, в том числе, интерактивные.

Информационный цикл - комбинация информационных сессий по теме «Профилактика ВИЧ- инфекции» для молодежи с использованием различных средств и методов обучения, в т.ч. интерактивных.

Истощение иммунной системы - см. Иммунодефицит.

Клинический диагноз - основанное на всестороннем систематическом изучении пациента врачебное заключение о сущности заболевания пациента и состоянии его здоровья, выраженное медицинской терминологией в соответствии с принятой в стране клинической классификацией выявленного заболевания.

Конфиденциальность - необходимость предотвращения утечки (разглашения) какой-либо персональной информации. К персональной информации, в том числе, относятся сведения о состоянии здоровья, наличии заболеваний, методах лечения и др.

Координатор программы «равный - равному» - человек, осуществляющий координацию, управление и контроль над достижением целей, задач и выполнением в соответствии с планом-графиком мероприятий профилактического проекта/программы, работающего на принципах «равный - равному». *Примечание: в разных организациях может использоваться разное название данной позиции (например, менеджер, руководитель и др.)*

⁴ Длительность информационной сессии определяется в каждом отдельном случае и зависит от конкретных условий работы равного инструктора, но не может быть менее 45-ти минут (неэффективно) и более 7-ми часов (если более - это уже тренинг).

Методы профилактики ВИЧ - комплекс различного (медицинского, социального, психологического, воспитательного и т.д.) рода мер, направленных на предупреждение распространения ВИЧ и/или его последствий, на сохранение здоровья и продление жизни человека.

Модель поведения - система поведенческих реакций в определенных жизненных ситуациях, основанная на ценностях, традициях, убеждениях, связанных с культурой, образованием, религиозными убеждениями, средой обитания, привычками и т.д. индивидуума. Именно модель поведения играет ключевую роль в распространении ВИЧ-инфекции (по принципу «не важно, кто ты, важно, что ты делаешь»).

Нестерильный - содержащий на своей поверхности (например, если речь идет и шприце или инъекционной игле) и/или в своем составе (если речь идет об инъекционном растворе) возбудителей различных заболеваний.

Обучение «равный - равному» («равное» обучение) - обучение, базирующееся на принципе «равный - равному» и направленное на передачу знаний, формирование мотивации и навыков, способствующих сохранению здоровья членов определенной социальной группы. Обучение, которое ведется подготовленными «равными» инструкторами с целевой группой.

Период «окна» - период в течении ВИЧ-инфекции от момента заражения ВИЧ до момента воспроизводства иммунной системой человека такого количества антител к ВИЧ, которое улавливается существующими тест-системами, что делает возможным лабораторное подтверждение диагноза «ВИЧ-инфекция». Антитела к ВИЧ начинают вырабатываться практически сразу после инфицирования (это первичная реакция организма на внедрение ВИЧ). Однако от момента заражения до выработки достаточного количества антител обычно проходит, в среднем, от 3-х недель до 3-6-ти месяцев. В этот период достоверно установить диагноз «ВИЧ-инфекция» невозможно.

Подход «равный - равному» - совокупность методов и приемов воздействия, основанных на привлечении представителей «равных» к решению проблем целевой группы.

Принцип «равный - равному» - принцип взаимодействия людей, имеющих одинаковые социальные признаки (пол, возраст, профессия, наличие заболевания и т.д.). Этот принцип способствует установлению между людьми лучшего контакта, взаимопонимания и доверия.

Программа «равный - равному» - план деятельности (работ, действий), изложение содержания и цели деятельности организации, основанной на принципе «равный - равному». Это могут быть программы обучения, ухода, консультирования и профилактики, в которых в качестве сотрудников и/или волонтеров на всех этапах планирования, реализации и оценки участвуют люди, обладающим общими с клиентами упомянутых программ социальными характеристиками (возраст, пол, род занятий, наличие ВИЧ-инфекции и т.д.).

Профилактика ВИЧ - комплекс медицинских, психологических, социальных, образовательных и иных мероприятий, направленных на выявление и устранение причин и условий, способствующих инфицированию ВИЧ, на предупреждение развития и ликвидацию негативных личностных, социальных и медицинских последствий инфицирования ВИЧ.

Профилактический проект/программа/деятельность - комплекс мероприятий (обучающих, информационных, интерактивных и т.д.), направленных на предупреждение новых случаев инфицирования ВИЧ в молодежной среде или в других целевых группах.

Работники коммерческого секса - более корректное международное название людей, занимающихся проституцией.

«Равный», прошедший специальную подготовку - человек из числа представителей целевой группы, мотивированный на работу с данной целевой группой и владеющий достоверной информацией, умениями и навыками профилактической работы с этой группой. Чтобы иметь возможность передавать знания, «равный» должен пройти специальную подготовку. Это может быть тренинг/тренинги, организованные общественной организацией или образовательным учреждением.

Равный инструктор (в контексте данного модуля) - сотрудник/волонтер КК/КП, подготовленный на тренингах II уровня (Intermediate) для инструкторов для проведения информационных сессий и/или тренингов I уровня для Слушателей (молодежи, волонтеров и т.д.).

Синдром - совокупность симптомов (т.е. признаков, особенностей, явлений или характеристик) заболевания, имеющих общий механизм возникновения и развития, и формирующих четкую клиническую картину заболевания.

Слушатель (в контексте данного модуля) - участник информационной сессии или тренинга I уровня (Basic) для молодежи, волонтеров и т.д.

Социализация - становление личности через процесс усвоения индивидом образцов поведения, психологических установок, социальных норм и ценностей, знаний, навыков, позволяющих ему успешно функционировать в обществе.

Специальный тест на наличие антител к ВИЧ - анализ, определяющий присутствие в плазме крови антител, которые вырабатываются иммунной системой человека при заражении ВИЧ. При проведении данного лабораторного исследования используются методики иммуноферментного анализа и иммунного блоттинга. Является стандартным лабораторным методом подтверждения диагноза «ВИЧ-инфекция».

СПИД - синдром приобретенного иммунодефицита; состояние, характеризующееся наличием выраженных болезненных симптомов и проявлений вторичных заболеваний (оппортунистических и иных инфекций и/или некоторых онкологических), являющихся следствием значительного снижения иммунитета. СПИД характерен, как правило, для

поздних стадий ВИЧ-инфекции, но значительное снижение иммунитета может возникнуть и на более ранних стадиях болезни. В настоящее время высокоактивная антиретровирусная терапия (ВААРТ) помогает эффективно контролировать состояние иммунитета у людей, живущих с ВИЧ, поддерживая его на достаточно хорошем уровне, что позволяет сохранять качество жизни ЛЖВ и значительно увеличить ее продолжительность.

Стигма (в области социальных наук) - сильный социальный стереотип, который полностью меняет отношение к другим людям и/или к самим себе, заставляя относиться к человеку только как к носителю нежелательного качества (признака).

Терминальная стадия - стадия умирания. Комплекс лечебных мероприятий в этот период болезни направлен на облегчение страданий больного (паллиативный уход).

Термическая обработка - обработка предметов, поверхностей, материалов с помощью высокой температуры (например, кипячением или в сухожаровом шкафу).

Тест на антитела к ВИЧ - см. Специальный тест на наличие антител к ВИЧ.

Тренер - человек, обладающий умениями и навыками, дающими ему право выступать в роли ведущего тренинга. Это человек, прошедший дополнительную подготовку на тренингах общественных организаций, международных фондов, образовательных учреждений. В контексте данного модуля - сотрудник/волонтер КК/КП, который прошел специальный тренинг III уровня (Advanced) для тренеров, и который проводит тренинги по подготовке равных инструкторов. *Примечание: следует учитывать, что для тренерской работы в образовательных учреждениях в некоторых случаях требуется специальное разрешение. Например, в России, согласно Концепции превентивного обучения, тренеры, работающие в образовательных учреждениях, «должны иметь документы, подтверждающие их право на ведение профилактической деятельности в образовательной среде».*

Тренинг - это активная форма обучения, получения знаний и формирования навыков. В контексте данного модуля - это организованные теоретические и практические занятия длительностью от 8-ми часов и более (чаще - 8-16-32 и т.д. часов), включающие различные средства и методы обучения, в т.ч. интерактивные.

Тренер тренеров (или тренер-методист) - человек, имеющий право, умения и навыки подготовки тренеров, и опыт непрерывной работы в качестве тренера не менее 5-ти лет. Это человек, имеющий высокую квалификацию, способный планировать долгосрочные программы, разрабатывать курсы тренингов, уметь работать с группой и отслеживать групповую динамику, писать пособия и иные методические/информационные материалы в сфере профилактики.

Уязвимость - степень способности индивидуума адекватно реагировать на возникающие риски. На уязвимость влияет множество факторов - образование, религия, традиции, экономическое и социальное положение и т.д.

Уязвимая группа (в контексте данного модуля) - группа, представители которой подвержены более высокому риску заражения ВИЧ-инфекцией в силу тех или иных признаков, присущих представителям данной группы (например, особенностей поведения, состояния здоровья, существующих традиций и т.д.). Примечание: в отношении риска заражения ВИЧ-инфекцией к уязвимым группам можно отнести людей, вовлеченных в секс-работу; мужчин, практикующих секс с другими мужчинами; осужденных; мигрантов и т. д. Важно отметить, что сам термин «уязвимая группа» в отношении проблемы ВИЧ не совсем корректен в связи с тем, что в целом каждый человек подвержен риску заражения ВИЧ-инфекцией.

Фасилитация (от англ. facilitate - помогать, облегчать, способствовать) - особая роль ведущего занятия (чаще - дискуссии), заключающаяся в содействии повышению скорости и/или продуктивности деятельности участников тренинга без активного вмешательства фасилитатора в сам процесс обсуждения («позиция нейтралитета»).

Штамм вируса - генетическая разновидность вируса, обладающая только ему присущими свойствами.

Целевая группа, целевая аудитория - сообщество людей, на которых направлено определенное воздействие со стороны отдельного человека, группы лиц или какого-то объединения/организации. Целевая группа характеризуется одним или несколькими общими признаками и чертами (например, возраст, пол, привычки, род деятельности и т.д.). *Примечание: принято выделять первичную и вторичную целевые группы. Первичная целевая группа – группа, на которую направлено основное воздействие, ради кого осуществляется та или иная работа в проекте/программе. Вторичная целевая аудитория - группа, через которую или благодаря работе или вовлечению которой можно существенно повлиять на первичную целевую группу.*

Экспресс - тесты - исследование крови или слюны на ВИЧ, позволяющие в течение 15-ти минут получить результаты. Являются предварительными диагностическими тестами. Результаты этих тестов должны быть подтверждены стандартным анализом на определение в плазме крови антител к белкам ВИЧ.

Часть I.

Общая информация по организации тренинга для тренеров

1.1. Технический подход к подготовке специалистов по профилактическому обучению в проектах «Региональной Инициативы»

Для обеспечения необходимого стандарта качества подготовки специалистов по профилактическому обучению (равных инструкторов и тренеров) в рамках программы АКК «Региональная Инициатива по здравоохранению в странах Евразийского региона» используется **ступенчатый (или пирамидальный) подход**.

Основная идея такой технологии заключается в том, что обучение одних и тех же людей происходит в несколько приемов, предоставляя участникам тренингов возможность после определенной степени обучения получить знания по теме тренинга, определенные навыки и, впоследствии, практический опыт работы в качестве инструктора или тренера. Каждая последующая степень обучения повышает квалификацию обучаемого, улучшая его личные возможности и ресурсы.

Ступенчатый подход позволяет выявить наиболее способных участников, дать им необходимые знания, развить и на практике укрепить тренерские навыки, а также усилить их психологическую готовность работать тренером или равным инструктором и поддержать у добровольцев интерес к тренерской работе.

Алгоритм ступенчатого подхода к обучению включает в себя следующие уровни (или ступени) обучения (рисунок 1):



рис.1

I уровень (Basic) - информационная сессия или тренинг для слушателей (дает знания и навыки для «личного пользования» и для повышения квалификации специалиста/добровольца в определенной области);

II уровень (Intermediate) - тренинг для **инструкторов** (дает знания и навыки для обучения населения, сотрудников, добровольцев);

III уровень (Advanced) - тренинг для **тренеров** (дает знания и навыки для проведения тренингов для инструкторов).

IV уровень - специальный углубленный тренинг по подготовке тренеров-методистов⁵



Подготовленные на тренингах II уровня инструкторы и тренингах III уровня тренеры образуют «команду тренеров», которую каждое Национальное Общество Красного Креста/Красного Полумесяца может использовать для собственного развития, укрепления потенциала и устойчивости профилактической работы

В рамках «Региональной инициативы» проводится обучение трех типов:

- информационные сессии/ тренинги для слушателей;
- тренинг для инструкторов;
- тренинг для тренеров.

Это позволяет подготовить два типа специалистов по профилактическому обучению:

- **равных инструкторов** (проводят информационные сессии/тренинги для молодежи, населения, сотрудников, добровольцев для повышения их информированности в области ВИЧ-инфекции);
- **тренеров** (проводят тренинги для подготовки равных инструкторов).

Чтобы стать участником тренинга III уровня и получить квалификацию тренера, каждый равный инструктор должен самостоятельно провести в течение года не менее 3-х информационных сессий и/или тренингов для слушателей (молодежи, населения, сотрудников, волонтеров) под непосредственным контролем и поддержке координатора проекта, методиста или другого ответственного за профилактическую работу специалиста КК/КП.

⁵ В рамках «Региональной Инициативы» тренинги IV уровня не проводятся

1.2. Цель и задачи тренинга для тренеров

Целями тренинга для тренеров III уровня являются:

- повышение качества обучающего процесса в профилактических программах, работающих на принципах «равный - равному»;
- развитие устойчивости профилактической работы в отделениях КК/КП.

Достижению целей будет способствовать решение следующих **задач** тренинга для тренеров:

- создание условий для приобретения и улучшения у участников навыков тренерской работы и их способностей эффективно транслировать профилактическую информацию;
- развитие и укрепление возможностей участников тренинга для тренеров разрабатывать, организовывать и осуществлять обучающие программы по принципу равный - равному;
- подготовка тренерских кадров в объеме, необходимом для самостоятельного проведения тренингов по подготовке равных инструкторов;
- формирование у участников тренинга для тренеров способности оказывать методологическую поддержку равным инструкторам;
- мотивация участников на использование нового опыта и полученной информации в своей профессиональной/добровольческой деятельности.

1.3. Планируемые результаты тренинга для тренеров



Ожидаемыми результатами тренинга для тренеров является создание команды достаточно компетентных тренеров, обладающих навыками разработки, организации и проведения тренингов по подготовке равных инструкторов

По завершении тренинга для тренеров его участники должны:

- владеть необходимым объемом теоретической информации и определенными практическими навыками по темам: «Профилактика ВИЧ-инфекции», «Работа со сложными участниками», «Управление групповой динамикой в тренинге», «Управление конфликтами», «Процесс усвоения знаний», «Организация тренинга» и др., и уметь правильно и доступно транслировать полученную информацию;
- эффективно владеть разными методами передачи информации и уметь использовать различные средства обучения;
- знать цели, задачи и основные подходы при реализации профилактических проектов/программ;

- знать методы эффективных коммуникаций и уметь продуктивно работать с аудиторией;
- уметь планировать, организовывать и самостоятельно проводить тренинги для равных инструкторов;
- уметь анализировать эффективность своей работы и вносить необходимые изменения в процесс обучения для достижения наилучшего результата;
- владеть навыками методической работы.

1.4. Целевая аудитория тренинга для тренеров

Тренинг для тренеров III уровня проводится для сотрудников/волонтеров КК/КП, работающих равными инструкторами, желающих повысить личную квалификацию по темам тренинга, получить соответствующие знания и тренинговые навыки для применения в своей профессиональной/добровольческой деятельности, выражающих готовность работать в качестве тренеров и отвечающих определенным критериям (см. ниже).



Критерии отбора участников тренинга для тренеров III уровня

Основные (обязательные) критерии:

- **возраст от 18-ти лет и старше;**
- **квалификация равного инструктора, полученная на тренинге I-II уровня;**
- **опыт работы в качестве равного инструктора (не менее 3-х самостоятельно проведенных информационных сессий за последние 12-ть месяцев);**
- **способность к обучению;**
- **интерес к теме, изучаемой на тренинге;**
- **желание и возможность в дальнейшем работать в качестве тренера;**
- **развитая, грамотная речь, способность четко формулировать свои мысли;**
- **хорошие коммуникативные качества, способность к общению и взаимодействию;**
- **приверженность основополагающим Принципам Красного Креста.**

Дополнительные (желательные) критерии:

- **активная жизненная позиция;**
- **устойчивая внутренняя мотивация на тренерскую деятельность;**
- **дисциплинированность, творческий и ответственный подход к выполнению порученных заданий.**

Численность группы участников тренинга для тренеров не должна превышать 16-ти человек (при условии, что работают два тренера-методиста). Оптимальное число участников составляет от 12-ти до 16-ти человек. Увеличение численности группы потребует дополнительных условий (например, необходимо будет привлечь третьего тренера-методиста, подобрать более просторную аудиторию и т.д.).

Приглашая участников на тренинг, координатору или методисту профилактического проекта/программы необходимо заранее изучить опыт работы каждого равного инструктора, выделить наиболее способных из них и отвечающих критериям отбора. Затем следует провести личную беседу с каждым равным инструктором, чтобы понять степень их заинтересованности в обучении, мотивацию участия в тренинге и возможность дальнейшей работы в качестве тренера.

Потенциальным участникам необходимо рассказать о задачах тренинга, сроках и продолжительности занятий, о содержании работы, которую участники должны будут выполнять в ходе и после тренинга.

Также необходимо попросить будущих участников **подготовить небольшие презентации (устные или электронные), освещающие опыт их работы в качестве равных инструкторов, трудности и удачи при проведении ими информационных сессий.**

Участникам может понадобиться официальное разрешение отсутствовать на месте учебы или работы в течение четырёх дней. В таком случае организация КК/КП должна направить руководителям учреждений, в которых учатся или работают потенциальные участники тренинга, соответствующее официальное письмо и затем, после окончания занятий, выдать документ, подтверждающий их действительное участие в тренинге.

1.5. Ведущие тренинга для тренеров

В соответствии с принятым в «Региональной инициативе» техническим подходом (см. раздел. 1.1. настоящего Модуля) тренинг для тренеров могут проводить только тренеры, имеющие квалификацию методистов, прошедшие подготовку на тренинге IV уровня.

Также допускается проведение тренинга для тренеров силами сертифицированных тренеров КК/КП или других организаций, получивших соответствующую подготовку в рамках других проектов/программ или имеющих достаточный опыт методической работы и опыт работы в качестве тренеров (не менее 5-ти лет).

Необходимое количество тренеров - методистов для обеспечения эффективного процесса обучения в течение четырехдневного тренинга для тренеров зависит от числа участников: **на одного тренера - методиста не должно приходиться более 8-ми участников**, оптимально – 6-ть человек. Таким образом, **два тренера-методиста могут эффективно работать в группе численностью не более 16-ти человек.**



Важно помнить, что эффективная работа на тренинге для тренеров возможна при относительно небольшом (не более 12-16-ти человек) количестве участников

При проведении длительных тренингов необходимо предусмотреть еще одну позицию, которая крайне необходима для организации нормального тренингового процесса. Речь идет об **администраторе тренинга**, в обязанности которого входит решение всех организационных вопросов (питание, проживание участников и тренеров, возмещение командировочных расходов, оформление командировочных документов, тиражирование, контроль за работой и сохранностью техники, обеспечение тренинга необходимыми расходными материалами и т.д.). Часто организаторы поручают обязанности администратора одному из участников тренинга. Практика показала нецелесообразность данного решения: как правило, такой участник - администратор не успевает выполнять хорошо, вовремя и правильно ни одну, ни другую роль. Лучше всего поручить выполнять обязанности администратора человеку, который не является участником тренинга. Администратор, по собственному желанию и с разрешения тренеров, может присутствовать на тренинге, но только, как наблюдатель. Основная его задача - обеспечить нормальные условия для эффективного тренингового процесса.

1.6. Регламент работы на тренинге для тренеров

Тренинг для тренеров проводится в течение четырёх полных рабочих дней.

Рабочее время на тренинге в течение одного дня в среднем составляет 6 часов 30 минут (или 390 рабочих минут). В течение тренинга предусматриваются обязательные перерывы на обед (по 50-60 минут), два коротких перерыва в первой и во второй половинах дня по 20-30 минут для отдыха и кофе-паузы, а также время (по 10-15 минут) для активных разминок после каждого перерыва. Таким образом, общее количество времени (включая время обеда, кофе-пауз и разминок) пребывания участников на тренинге в течение дня не должно превышать более 8 часов 30 минут.

О регламенте работы все участники, а также руководители учреждений, которые направляют своих учащихся или сотрудников на тренинг, должны быть предупреждены письменно и заранее, желательно, за несколько дней до начала тренинга.

Особо следует информировать будущих участников о том, что они обязательно должны присутствовать на **всех сессиях**, пропуски занятий недопустимы: отсутствие участника на занятиях в течение 2-х и более часов может стать поводом для отказа в выдаче ему сертификата.

1.7. Пространство для проведения тренинга для тренеров⁶

Часто возникает вопрос, где лучше провести четырехдневный тренинг?

Самый нежелательный вариант - офисные помещения организации (например, КК/КП). В этом случае участники постоянно будут сталкиваться с сотрудниками и посетителями, создавая излишнюю суматоху и помехи для нормальной работы организации. В свою очередь, сотрудники и посетители невольно могут нарушать ход занятий.

Отели в больших городах могут предоставить, несомненно, лучшие условия для занятий, но также не являются идеальным местом для проведения тренинга, так как часть участников (а иногда - практически все) будет постоянно сталкиваться с «соблазнами большого города»: кому-то непременно захочется осмотреть достопримечательности, попасть в большие магазины или на желанный концерт, и т.д. Но тренинг имеет свой план работы и временные рамки. «Соблазны большого города» могут привести к конфликтным ситуациям, нарушению дисциплины и учебного процесса.

Самым лучшим вариантом для проведения многодневных тренингов являются загородные отели, санатории, дома отдыха и т. п.

Зачастую выбор места зависит в большей степени от финансовых и организационных возможностей, которые могут значительно ограничить выбор вариантов для проведения тренинга. Однако, при решении вопроса о месте проведения тренинга, надо всегда помнить, что, если нет финансовых или иных препятствий, **предпочтительнее выбирать такое место, где участники могли бы заниматься в спокойной обстановке, не отвлекаясь и никому не мешая, и в то же время, чтобы они имели возможность расслабиться и отдохнуть на природе и свежем воздухе.**

Немаловажное значение имеет и само помещение, где будет проводиться тренинг для тренеров. Помещение для проведения тренинга должно быть достаточно просторным, чтобы в нем можно было расставить в круг от 15-ти до 22-х стульев⁷, 4-5 столов (по числу предполагаемых рабочих мини-групп и плюс один стол для тренеров) и осталось бы место для проведения подвижных игр и разминок. Необходимо также предусмотреть место для проведения кофе-пауз и отдыха.

Стол лучше разместить по периметру комнаты у стен, а с помощью стульев образовать круг в центре помещения (рисунок 2).

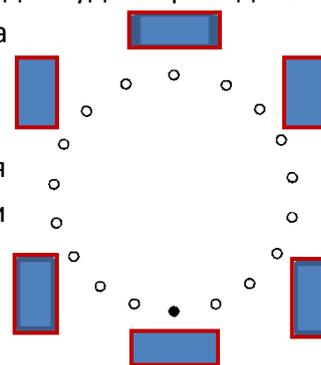


рис. 2

⁶ Эффективный воркшоп. Динамическое обучение//Фопель К.// М.: «Генезис», 2003//Koob.ru// Электронный Ресурс доступа: <http://www.klex.ru/bfy>

⁷ Стулья должны быть прочными (никаких «качалок»!), с мягкими сиденьями, подлокотниками (желательно) и с прямыми спинками



Расстановка стульев имеет особое значение. Для тренинга⁸ лучше всего расставить стулья по кругу. Это единственная геометрическая фигура, которая не предполагает иерархии. Ведущий тренер сидит в кругу, как «первый среди равных». Все видят друг друга, нет столов, за которыми можно спрятаться. Когда участники сидят за столами, атмосфера на тренинге совсем иная, чем в том случае, когда они сидят по кругу и могут видеть друг друга. Любой физический барьер увеличивает психологическую дистанцию и нарушает коммуникацию.

Помещение, где проводятся занятия, должно хорошо освещаться в любое время суток (должно быть достаточно **естественного** и электрического света). Также желательна хорошая шумоизоляция (как от внешних шумов улицы, так и от звуков, исходящих из соседних помещений).

Следует заранее проверить наличие розеток в помещении и их удаленность (может потребоваться удлинитель). Необходимо убедиться, что стены учебного помещения можно использовать для проекции презентаций и размещения листов ватмана (или больших блокнотов) с презентациями участников. Если это по каким-либо причинам невозможно, следует предусмотреть использование экрана (для проектора) и подумать о том, каким образом можно сделать доступным для всех участников обзор презентаций, упражнений (например, можно разместить презентационные листы на натянутой веревке или придумать что-то другое).

1.8. Ресурсное обеспечение тренинга для тренеров

Для качественного проведения тренинга для тренеров (в контексте данного модуля) необходимо следующее:

- технические средства: мультимедийный проектор, компьютер, экран (если нет возможности проецирования изображения на стену), и доступ к копировальному аппарату для тиражирования раздаточных материалов (если необходимо);
- мягкие стулья со спинками⁹ или офисные кресла по числу участников (плюс 2-3 стула в резерве);
- магнитно-маркерная доска или флипчарт (подставка для больших блокнотов);
- широкий белый бумажный скотч (малярный) – 2-3 рулона;

⁸ В данном случае имеется в виду тренинг для тренеров в контексте этого модуля. Но надо учитывать, что для разных тренингов, в зависимости от их целей и задач, могут предусматриваться разные варианты расстановки стульев и столов. Более подробные рекомендации по подготовке помещения к тренингу приведены в книге «Эффективный воркшоп. Динамическое обучение»/Фопель К.// М.:«Генезис», 2003//Koob.ru// Электронный Ресурс доступа: <http://www.klex.ru/bfy>, стр. 69, глава «Язык пространства»

⁹ Учитывая продолжительность тренинга, качество стульев имеет очень большое значение. Стулья без спинок, с жесткими сиденьями довольно быстро вызовут у участников чувство физического дискомфорта и усталости, что значительно снизит эффективность тренинговой работы.

- листы ватмана или бумага для флипчарта (большие блокноты) – 60-80 листов;
- четыре упаковки цветных бумажных стикеров (несколько липких блоков разных ярких цветов большого размера 10x5 см);
- маркеры с широким пишущим кончиком четырех - шести цветов - 4-5 наборов;
- ножницы (4-5 шт.);
- клей - стикер для бумаги (4-5 шт.);
- различные канцелярские принадлежности: кнопки, скрепки, степлер, дырокол и т.п.;
- нагрудные визитки (бейджи), чтобы написать имена участников и тренеров;
- бумага писчая формата А-4 (1 упаковка – 500 листов);
- цветная бумага или цветной картон (2-3 упаковки разных цветов);
- блокноты для записи и шариковые ручки – по числу участников (плюс резерв);
- настенные (или большие настольные) часы с секундной стрелкой;
- колокольчик или свисток для оповещения о начале и завершении упражнений;
- моток веревки (шпагат) 30-40 м;
- мячи размером со среднее яблоко 4-5 шт.;
- наборы детских акварельных красок (8-10 шт.), емкости для воды (стаканчики 8 - 10 шт.) и кисточки для рисования (по числу участников);
- картинки с изображениями разных животных по числу участников;
- два-три пустых спичечных коробка;
- большой флаг и/или флажки с символикой КК/КП;
- профилактический Модуль III по числу участников;
- табличка на дверь «Просим не входить, идут занятия»;
- питьевая вода, одноразовая посуда, бумажные салфетки;
- Тесты «Вход-Выход» - по два на каждого участника;
- Оценочная анкета тренинга – по числу участников;
- Оценочный лист участника – по числу участников.

1.9. Отчет тренера о проведенном тренинге

После завершения тренинга тренеры-методисты должны подготовить отчет (см. приложение 4.1), который предоставляют национальному координатору или региональному менеджеру в течение 7-ми дней после завершения тренинга.

Для проведения анализа эффективности тренеры в начале тренинга и в конце просят участников заполнить тест по методике «Вход-Выход» (см. приложение 4.2). Для оценки динамики уровня информированности участников используется ключ к тесту (приложение 4.3) для последующего заполнения формы анализа тестов (приложение 4.4). Тренеры также просят участников заполнить заключительную оценочную анкету (см. приложение 4.5), в которой участники сами дают общую оценку тренингу и своим способностям работать в качестве тренеров. Эти анкеты тренеры также анализируют. В

конце тренинга тренеры заполняют на каждого участника Оценочный лист участника (см. приложение 4.13), в который заносятся все достижения участника¹⁰, даются рекомендации и делается заключение о возможности работы участника в качестве тренера.

Результаты тестов и оценочных анкет описываются в отчете тренеров. По этим результатам тренеры делают вывод об эффективности тренинга, обращают внимание на наиболее трудные для участников вопросы и типичные ошибки, вносят предложения по повышению эффективности будущих тренингов.

По завершении тренинга для тренеров тренеры-методисты должны предоставить национальному координатору или региональному менеджеру следующие документы:

- отчет о проведении тренинга;
- тесты «Вход-Выход»;
- форму анализа тестов;
- оценочные анкеты тренинга, заполненные участниками;
- оценочные листы участников;
- список участников тренинга (см. приложение 4.6);
- фотографии (желательно);
- отзывы организаторов, приглашающей стороны о тренинге (желательно).

¹⁰ Критерии оценок приведены в самом «Оценочном листе участника»

Часть II

Программа и план тренинга для тренеров

2.1. Программа четырехдневного

тренинга для тренеров

2.1.1. Описание программы

Программа тренинга по подготовке тренеров в программах профилактики ВИЧ-инфекции предусматривает четыре основных блока:

1. **укрепление и расширение знаний по теме «Профилактика ВИЧ-инфекции»**, включая исследование и анализ
2. **развитие и укрепление коммуникативных и тренерских навыков**, включая влияние на процесс усвоения знаний и управления конфликтными ситуациями на тренинге;
3. **планирование и организация** тренингов, включая планирование, проведение, согласование и другие организационные вопросы;
4. **самостоятельные презентации** участниками тренинга тем предполагаемых занятий тренинга по подготовке равных инструкторов (для отработки практических инструкторских навыков и демонстрации усвоенных знаний).

В течение **первого блока** программы тренинга для тренеров предполагается изучить, проанализировать опыт работы участников в качестве равных инструкторов, истории успеха и извлеченные уроки при проведении профилактических информационных сессий, а также провести работу над ошибками в теме «Профилактика ВИЧ-инфекции». Повторяя данную тему (предполагается, что участники тренинга для тренеров должны быть достаточно осведомлены по теме, т.к. сами активно проводят информационные сессии), участники определяют свои «тренерские ошибки», научатся их исправлять и правильно расставлять акценты при проведении занятий для достижения результатов, узнают новую информацию и смогут заполнить «провалы» в собственной информированности по проблеме ВИЧ-инфекции.

Сессии **второго блока** занятий на тренинге для тренеров укрепят коммуникативные возможности участников, разъяснят им более подробно процесс усвоения информации и предоставят будущим тренерам практические советы по повышению эффективности тренинговой работы, что будет способствовать повышению уверенности участников в своих силах и сделает их тренерскую работу в будущем интересной и продуктивной. Второй блок программы является основным, как по значимости, так и по продолжительности.

Третий блок программы является небольшим по объему, но очень важным для будущей тренерской деятельности участников, так как позволит им в будущем самостоятельно планировать и организовывать тренинги.

Четвертый блок программы тренинга для тренеров представляет собой практический экзамен для участников, где они должны продемонстрировать полученные знания, навыки и умения.

2.1.2. Содержание программы

ДЕНЬ ПЕРВЫЙ

- 1. Введение (20 минут).** Открытие тренинга. Вступительное слово. Информация о КК/КП и программе «Региональная Инициатива по здравоохранению». Цель, задачи и планируемые результаты тренинга. Обзор программы тренинга. Организационные моменты.
Методы: рассказ.
- 2. Знакомство участников (50 минут).** Представление тренеров и участников.
Упражнение «Портрет левой рукой» или любое другое упражнение, неизвестное данной группе участников
- 3. Ожидания участников (10 минут).**
Методы: упражнение «Багажное отделение». Объяснение участникам правил работы с «Парковкой вопросов».
- 4. Правила работы на тренинге (10 минут).**
Методы: работа участников в мини-группах по определению правил работы на тренинге, короткая общая дискуссия.
- 5. Тестирование участников (15 минут).** Тестирование по принципу «Вход-Выход».
Методы: самостоятельное заполнение участниками тестов «Вход».
- 6. Опыт участников по организации, проведению тренингов и работы в качестве равных инструкторов (90 минут).** *Методы: упражнение «Лестница инструктора», самоопределение участниками своей компетенции как инструктора, общая дискуссия, самопрезентации участников своего опыта работы, удачных и неудачных моментов в практике работы равным инструктором.*
- 7. Трудные вопросы (45 минут).** Определение участниками сложных вопросов по теме «Профилактика ВИЧ-инфекции» и возможных вариантов ответов на эти вопросы. Что еще необходимо знать участникам о ВИЧ-инфекции, чтобы чувствовать себя более уверенно при проведении занятий с молодежью.
Методы: работа в мини-группах, общая дискуссия.
- 8. Профилактические проекты/программы (60 минут).** Понятие профилактических проектов/программ, способы их подготовки и реализации, эффективность профилактических программ. Необходимые акценты при проведении этого занятия для будущих равных инструкторов.
Методы: мини-лекция, работа в мини-группах, общая дискуссия.
- 9. Тренинг как метод профилактики ВИЧ (60 минут).** Что такое «профилактический тренинг». Его отличие от других форм обучения. Цели, задачи, методы, подходы при проведении профилактического тренинга. Почему именно тренинг является наиболее эффективной формой профилактики. Что является условиями эффективности профилактического тренинга. Основные акценты при проведении профилактического тренинга.
Методы: работа в мини-группах, общая дискуссия, мини-лекция.

10. Структура профилактического тренинга (45 минут). Основные части структуры профилактического тренинга, их соотношение по времени и объему, их роль и значение для обеспечения качества тренинга. Программа и план тренинга.

Методы: работа в мини-группах, общая дискуссия, самостоятельная работа с модулем III (часть 2), мини-лекция.

11. Подведение итогов дня (15 минут). Завершение работы, выяснение эмоционального и физического состояния участников, настройка на следующий рабочий день. Краткий обзор первого дня. Задание для подготовки презентации «Обзор дня вчерашнего».

Методы: блиц-опрос, упражнение «Биологические ассоциации».

ДЕНЬ ВТОРОЙ

12. Создание среды для проведения тренинга (10 минут). Настройка на деятельность, создание благоприятной психологической среды.

Методы: упражнение «Утро на земном шаре».

13. Повторение тем предыдущего дня (20 минут).

Методы: презентация участников «Обзор дня вчерашнего», упражнение «Один вопрос товарищу», вопросы-ответы.

14. ВИЧ-инфекция: что необходимо знать тренеру (90 минут). Определение необходимого объема информации и методов ведения занятий. Важные акценты. Типичные ошибки. Методические рекомендации по ведению занятий.

Методы: мозговой штурм, мини-лекция, вопросы-ответы, общая дискуссия.

15. Групповая динамика (40 минут). Что такое «групповая динамика». Стадии развития группы: характеристика и значение. Действия тренера на каждом этапе групповой динамики. Умение работать в группе.

Методы: мини-лекция, электронная презентация «Групповая динамика».

16. Конфликт в тренинге (60 минут). Понятие, виды, профилактика, разрешение конфликтов. Проблемные ситуации при работе с группой. Психологическое айкидо. Трансактный анализ Э. Берна

Методы: работа в мини-группах, общая дискуссия, мини-лекция, электронная презентация «Конфликт в тренинге», упражнение «Психологическое айкидо».

17. Коммуникативные техники при проведении тренинга (45 минут). Значение коммуникативных техник для повышения эффективности тренинга. Эмоции и чувства: сходство и различие. Взаимодействие эмоций, техники речи, мимики и действий тренера и информационного компонента тренинга.

Методы: упражнения «Угадай мою эмоцию», «Кто врёт?», мини-лекция,, электронная презентация «Коммуникативные техники в тренинге».

18. Усвоение информации (120 минут). Факторы и условия, влияющие на процесс усвоения информации участниками. Как работает мозг человека при усвоении информации. Три типа знаний. Принципы и модели динамического обучения. Влияние стресса и страха на процесс усвоения информации. Внутренняя мотивация участников. Личность тренера. Значение психологической атмосферы и физического

окружения. Рефлексия. Использование методов и средств обучения в улучшении процесса усвоения информации. Работа над ошибками.

Методы: работа в мини-группах, общая дискуссия, мини-лекция, электронная презентация «Принципы и модели динамического обучения», вопросы-ответы.

19. Подведение итогов дня (20 минут). Завершение работы, выяснение эмоционального и физического состояния участников, настройка на следующий рабочий день. Краткий обзор второго дня. Задание для подготовки презентации «Обзор дня вчерашнего».

Методы: блиц-опрос, упражнения «Зеленое-красное-черное» и «Микрофон».

ДЕНЬ ТРЕТИЙ

20. Создание среды для проведения тренинга (10 минут). Настройка на деятельность, создание благоприятной психологической среды.

Методы: упражнение «Достать звезду».

21. Повторение тем предыдущих дней (20 минут).

Методы: упражнение «Волшебники».

22. Трудные участники - управление процессом (90 минут). Кто такие «трудные участники». Наиболее типичное конфликтное поведение на тренинге, причины и адекватные ответные действия. Личный опыт слушателей в управлении процессом «укрощения» трудных участников. Создание «рецептов» управления трудными участниками.

Методы: ролевые игры, общая дискуссия, работа в мини-группах.

23. Изменение поведения: кто, где, когда, как (40 минут). Модели изменения поведения. Условия для изменения поведения. Кто должен менять свое поведение. Как происходит процесс изменения поведения. Почему эта тема включена в профилактические обучающие программы и программы по подготовке тренеров.

Методы: работа в мини-группах, общая дискуссия.

24. Личность тренера и его роли в учебном процессе (50 минут). Характеристики успешно работающего тренера.

Методы: мозговой штурм, мини-лекция, электронная презентация «Личность тренера»

25. Советы тренеру (30 минут). Важные «мелочи». Профилактика эмоционального выгорания и переутомления участников и тренеров. Практические методы регуляции эмоциональных состояний и профилактики физического переутомления на тренинге. Ошибки тренера и их исправление. Принципы работы, которым должен следовать тренер. Развитие чувства собственного достоинства. Афоризмы, цитаты, ритуалы, юмор в тренинге.

Методы: мини-лекция, электронная презентация «Советы тренеру», вопросы-ответы, практические упражнения по саморегуляции.

26. Характеристики эффективно работающей группы. Работа тренеров в команде (40 минут). Что означает «эффективно работающая команда». Как можно понять, что участники работают эффективно.

Методы: работа в мини-группах, общая дискуссия, упражнение «Мы - команда!».

- 27. Методическая и психологическая поддержка тренеров и равных инструкторов (40 минут).** Роль методической и психологической поддержки, каким образом ее можно получить, кто ее должен оказывать и как часто.
Методы: работа в мини-группах, общая дискуссия.
- 28. Оценка работы тренера и эффективности тренинга. Супервизии (20 минут).** Мониторинг и оценка тренинга и работы тренера. Способы оценки. Отчет тренера. Роль супервизии в повышении качества тренинговой работы.
Методы: работа в мини-группах, общая дискуссия.
- 29. Организация тренинга (60 минут).** Что входит в понятие «организация тренинга». Основные организационные моменты. Необходимые условия для успешной организации тренинга. Ответственность и роль тренера в организации тренинга.
Методы: Работа в мини-группах, общая дискуссия.
- 30. Подведение итогов дня (10 минут).** Резюмирование тем третьего дня, объяснение процедуры самопрезентаций, завершение работы.
Методы: вопросы-ответы, задание для самостоятельной презентации, упражнение «Одно чувство»

ДЕНЬ ЧЕТВЕРТЫЙ

- 31. Создание среды для проведения тренинга (20 минут).** Настройка на деятельность, создание благоприятной психологической среды.
Методы: упражнение «Хорошо - плохо» или упражнение «Электрический треугольник».
- 32. Повторение вчерашнего дня (20 минут).**
Методы: презентация участников, ответы на вопросы, блиц-опрос.
- 33. Самоподготовка к презентациям (60 минут).** Обсуждение в группах презентаций, получение консультаций тренеров, подготовка презентационных и учебных материалов.
Методы: консультирование и самоподготовка по выбору участников.
- 34. Презентации участников тренинга (210 минут).** Самостоятельные презентации и общее обсуждение того, что получилось хорошо и что необходимо улучшить. Типичные ошибки. Рекомендации по улучшению качества ведения сессии. Заполнение Оценочных листов участников.
Методы: супервизия и общая дискуссия.
- 35. Тестирование (10 минут).** Заполнение тестов «Выход».
Методы: самостоятельная работа.
- 36. Завершение тренинга (30 минут).** Краткий обзор всего тренинга. Подведение итогов. Выяснение эмоционального и физического состояния участников, их готовности работать в качестве тренера, настройка на методическую и тренерскую работу, заполнение оценочных анкет, вручение сертификатов, получение раздаточных материалов.
Методы: ответы на вопросы, самостоятельная работа, упражнение «Микрофон» и «Замкнуть цепь».

2.2. План четырехдневного тренинга по подготовке тренеров¹¹

ДЕНЬ ПЕРВЫЙ					
тема занятия	# час: мин	время		методы	оборудование и расходные материалы
		от	до		
1. Введение	0:20	09:00	09:20	Рассказ	Плакат (или слайд) с темами тренинга и режимом работы, флаг (или флажки) КК/КП, регистрационная форма участников
2. Знакомство участников	0:50	09:20	10:10	Упражнение «Портрет левой рукой»	Блокноты, ручки, фломастеры, бумага белая формата А4 (по листу на каждого участника)
3. Ожидания участников	0:10	10:10	10:20	Упражнение «Багажное отделение»	Цветные стикеры, маркеры, флипчарт, клей-карандаш, лист флипчарта с вопросами, лист флипчарта с нарисованными чемоданами, лист флипчарта с названием «Парковка вопросов»
4. Правила работы на тренинге	0:10	10:20	10:30	Работа в мини-группах, общая дискуссия	Маркеры, флипчарт, заготовленные цветные полоски (3-4 цветов), плакат «Правила работы на тренинге»
Кофе - брейк	0:20	10:30	10:50		

¹¹ Продолжительность отдельных сессий и порядок изложения тем могут меняться в зависимости от конкретной ситуации, особенностей и численности учебной группы и т.д. Здесь приведен один из возможных вариантов плана подобного тренинга.

Разминка¹²	0:10	10:50	11:00	По усмотрению участников + обсуждение	По запросу участников
5. Тестирование участников	0:15	11:00	11:15	Самостоятельное заполнение тестов	Тесты «Вход» по числу участников, ручки
6. Опыт участников по организации, проведению тренингов и работы в качестве равных инструкторов	1:30	11:15	12:45	Упражнение «Лестница инструктора» Самопрезентации участников	Флипчарты, маркеры, стилизованная «лестница» По запросу участников
7. Трудные вопросы	0:45	12:45	13:30	Работа в мини-группах Общая дискуссия	Флипчарты, маркеры, малярный скотч
Обед	0:50	13:30	14:20		
Разминка	0:10	14:20	14:30	По усмотрению участников + обсуждение	По запросу участников
8. Профилактические проекты/программы	1:00	14:30	15:30	Работа в мини-группах. Общая дискуссия	Флипчарты, маркеры, малярный скотч, блокноты, ручки
9. Тренинг как метод профилактики ВИЧ	1:00	15:30	16:30	Работа в мини-группах Общая дискуссия	Флипчарт, маркеры
Кофе - брейк	0:20	16:30	16:50		
Разминка	0:10	16:50	17:00	По усмотрению участников + обсуждение	По запросу участников
10. Структура профилактического тренинга	0:45	17:00	17:45	Работа в мини-группах Общая дискуссия Самостоятельная работа с модулем III (часть 2)	Флипчарты, маркеры, малярный скотч, профилактический модуль III по числу участников
11. Подведение итогов дня	0:15	17:45	18:00	Блиц-опрос Упражнение «Биологические	Картинки с изображением различных животных по числу

¹² На данном тренинге лучше предложить проводить все разминки самим участникам

				ассоциации»	участников
ДЕНЬ ВТОРОЙ					
тема занятия	# час: мин	время от до		методы	оборудование и расходные материалы
12. Создание среды для проведения тренинга	0:10	09:00	09:10	Упражнение «Утро на земном шаре»	Карточки со словами «доброе утро» на разных языках мира, непрозрачный пакет или небольшая коробка
13. Повторение тем предыдущего дня	0:20	09:10	09:30	Презентация участников «Обзор дня вчерашнего» Упражнение «Один вопрос товарищу» Вопросы-ответы	Ноутбук, проектор, маркеры, флипчарт, клубок ниток
14. ВИЧ-инфекция: что необходимо знать тренеру	1:30	09:30	11:00	Мозговой штурм Мини-лекция Вопросы-ответы Общая дискуссия	Ноутбук, проектор, маркеры, флипчарт
Кофе-брейк	0:20	11:00	11:20		
Разминка				По усмотрению участников	По запросу участников
15. Групповая динамика	0:40	11:20	12:00	Мини-лекция Электронная презентация «Групповая динамика» Упражнение «Групповой рисунок»	Ноутбук, проектор, маркеры, флипчарт, 4 листа ватмана, акварельные краски, кисточки, емкости для воды
16. Конфликт в тренинге	1:00	12:00	13:00	Работа в мини-группах Общая дискуссия Мини-лекция Электронная презентация	Ноутбук, проектор, маркеры, флипчарт, малярный скотч, карточки с конфликтными

				«Конфликт в тренинге» Упражнения «Безоценочное суждение», «Психологическое айкидо»	ситуациями
Обед	1:00	13:00	14:00		
Разминка	0:15	14:00	14:15	По усмотрению участников	По запросу участников
17. Коммуникативные техники при проведении тренинга	0:45	14:15	15:00	Работа в мини-группах Упражнения: «Угадай мою эмоцию», «Кто врет?» Мини-лекция Электронная презентация «Коммуникативные техники в тренинге»	Ноутбук, проектор, маркеры, флипчарт, малярный скотч, два пустых спичечных коробки, карточки с описанием эмоций
18. Процесс усвоения информации. Начало	1:00	15:00	16:00	Работа в мини-группах Общая дискуссия,	Ноутбук, проектор, маркеры, флипчарт, малярный скотч
Кофе-брейк	0:30	16:00	16:30		
Разминка	0:10	16:30	16:40	По усмотрению участников	По запросу участников
18. Процесс усвоения информации. Продолжение	1:00	16:40	17:40	Мини-лекция Электронная презентация «Принципы и модели динамического обучения» Вопросы-ответы	Ноутбук, проектор, маркеры, флипчарт, малярный скотч
19. Подведение итогов дня	0:20	17:40	18:00	Блиц-опрос Упражнения: «Зеленое-красное-черное» «Микрофон»	Карточки с нарисованными человечками по числу участников, маркер-«микрофон»

ДЕНЬ ТРЕТИЙ					
тема занятия	# час: мин	время		методы	оборудование и расходные материалы
		от	до		
20. Создание среды для проведения тренинга	0:10	09:00	09:10	Упражнение «Достать звезду»	Не требуется
21. Повторение тем предыдущих дней	0:20	09:10	09:30	Презентация участников Упражнение «Волшебники»	Ноутбук, проектор, маркеры, флипчарт, малярный скотч
22. Трудные участники - управление процессом	1:30	09:30	11:00	Ролевые игры Общая дискуссия Работа в мини-группах	Карточки с ролями, маркеры, флипчарт, малярный скотч
Кофе-брейк	0:20	11:00	11:20		
Разминка	0:10	11:20	11:30	По усмотрению участников	По запросу участников
23. Изменение поведения: кто, когда, как	0:40	11:30	12:10	Работа в мини-группах Общая дискуссия	Маркеры, флипчарт, профилактический модуль III, карточки с ролями
24. Личность тренера и его роли в учебном процессе	0:50	12:10	13:00	Мозговой штурм Работа в мини-группах Мини-лекция Электронная презентация «Личность тренера»	Ноутбук, проектор, маркеры, флипчарт, малярный скотч
Обед	1:00	13:00	14:00		
Разминка	0:10	14:00	14:10	По усмотрению участников + обсуждение	По запросу участников
25. Советы тренеру	0:30	14:10	14:40	Мини-лекция Электронная презентация «Советы тренеру» Вопросы-ответы Практические упражнения	Ноутбук, проектор, маркеры, флипчарт, малярный скотч, коврики или легкие одеяла по числу участников
26. Характеристики	0:40	14:40	15:20	Работа в мини-	Маркеры,

эффективно работающей группы.				группах Общая дискуссия Упражнение с мячом «Мы - команда!»	флипчарт, малярный скотч, 6-8 мячей среднего размера
27. Методическая и психологическая поддержка тренеров и равных инструкторов	0:40	15:20	16:00	Работа в мини-группах Общая дискуссия	Маркеры, флипчарт, малярный скотч
Кофе-брейк	0:20	16:00	16:20		
Разминка	0:10	16:20	16:30	По усмотрению участников	По запросу участников
28. Оценка работы тренера и эффективности тренинга.	0:30	16:30	17:00	Работа в мини-группах Общая дискуссия	Маркеры, флипчарт, малярный скотч
29. Организация тренинга	0:40	17:00	17:40	Работа в мини-группах Общая дискуссия	Маркеры, флипчарт, малярный скотч
30. Подведение итогов дня	0:30	17:40	18:10	Вопросы-ответы Задание для самостоятельной презентации Упражнение «Одно чувство»	Маркеры, флипчарт, карточки с заданиями для самостоятельной презентации на каждую пару участников
ДЕНЬ ЧЕТВЕРТЫЙ					
тема занятия	# час: мин	время от до		методы	оборудование и расходные материалы
31. Создание среды для проведения тренинга	0:20	09:00	09:20	Упражнение «Хорошо - плохо»	Флипчарт, маркеры, ноутбук, проектор, экран
32. Повторение вчерашнего дня	0:20	09:20	09:40	Презентации участников Блиц-опрос Ответы на вопросы	Флипчарт, маркеры, ноутбук, проектор, экран
33. Самоподготовка к презентациям ¹³	1:00	09:40	10:40	Консультирование	По запросу участников

¹³ Если рабочих групп (презентующих пар) более 7-ми, то время на самоподготовку не отводится; это время используется для презентаций участников. Если презентующих пар 9 или 10, то следует сократить время презентаций до 10-ти минут, и время обсуждений так же до 10-ти, максимум – до 15-ти минут

				Самоподготов- ка по выбору участников	
Кофе-брейк	0:20	10:40	11:00		
Разминка	0:10	11:00	11:10	По усмотрению участников + обсуждение	По запросу участников
34. Презентация 1-ой группы	0:30	11:10	11:40	Супервизия и общая дискуссия	По запросу участников
34. Презентация 2-ой группы	0:30	11:40	12:10	Супервизия и общая дискуссия	По запросу участников
34. Презентация 3-ей группы	0:30	12:10	12:40	Супервизия и общая дискуссия	По запросу участников
34. Презентация 4-ой группы	0:30	12:40	13:10	Супервизия и общая дискуссия	По запросу участников
Обед	0:50	13:10	14:00		
Разминка	0:10	15:00	15:10	По усмотрению участников + обсуждение	По запросу участников
34. Презентация 5-ой группы	0:30	15:10	15:40	Супервизия и общая дискуссия	По запросу участников
34. Презентация 6-ой группы	0:30	15:40	16:10	Супервизия и общая дискуссия	По запросу участников
34. Презентация 7-ой группы	0:30	15:40	17:10	Супервизия и общая дискуссия	По запросу участников
Кофе-брейк	0:20	17:10	17:30		
35. Тестирование	0:10	17:30	17:40	Самостоятельн ая работа	Тесты «ВЫХОД» по числу участников
36. Завершение тренинга	0:30	17:40	18:10	Самостоятель- ная работа Вопросы- ответы Упражнения «Микрофон» и «Замкнуть цепь»	Оценочные анкеты и сертификаты по числу участников Раздаточные материалы

Часть III

Формы и методы проведения занятий четырёхдневного тренинга для тренеров

3.1. ДЕНЬ ПЕРВЫЙ

3.1.1. План первого дня тренинга для тренеров

ДЕНЬ ПЕРВЫЙ					
тема занятия	# час: мин	время		методы	оборудование и расходные материалы
		от	до		
1. Введение	0:20	09:00	09:20	Рассказ	Плакат (или слайд) с темами тренинга и режимом работы, флаг (или флажки) КК/КП, регистрационная форма участников
2. Знакомство участников	0:50	09:20	10:10	Упражнение «Портрет левой рукой»	Блокноты, ручки, бейджи, фломастеры, бумага белая формата А4 (по листу на каждого участника)
3. Ожидания участников	0:10	10:10	10:20	Упражнение «Багажное отделение»	Цветные стикеры, маркеры, флипчарт, клей-карандаш, лист флипчарта с вопросами, лист флипчарта с нарисованными чемоданами, лист флипчарта с названием «Парковка вопросов»
4. Правила работы на тренинге	0:10	10:20	10:30	Работа в мини-группах, общая дискуссия	Маркеры, флипчарт, заготовленные цветные полоски (3-4 цветов), плакат «Правила работы на тренинге»
Кофе - брейк	0:20	10:30	10:50		

Разминка	0:10	10:50	11:00	По усмотрению участников + обсуждение	По запросу участников
5. Тестирование участников	0:15	11:00	11:15	Самостоятельное заполнение тестов	Тесты «Вход» по числу участников, ручки
6. Опыт участников по организации, проведению тренингов и работы в качестве равных инструкторов	1:30	11:15	12:45	Упражнение «Лестница инструктора» Самопрезентации участников	Флипчарты, маркеры, стилизованная «лестница» По запросу участников
7. Трудные вопросы	0:45	12:45	13:30	Работа в мини-группах Общая дискуссия	Флипчарты, маркеры, малярный скотч
Обед	0:50	13:30	14:20		
Разминка	0:10	14:20	14:30	По усмотрению участников + обсуждение	По запросу участников
8. Профилактические проекты/программы	1:00	14:30	15:30	Работа в мини-группах. Общая дискуссия	Флипчарты, маркеры, малярный скотч, блокноты, ручки
9. Тренинг как метод профилактики ВИЧ	1:00	15:30	16:30	Работа в мини-группах Общая дискуссия	Флипчарт, маркеры
Кофе - брейк	0:20	16:30	16:50		
Разминка	0:10	16:50	17:00	По усмотрению участников + обсуждение	По запросу участников
10. Структура профилактического тренинга	0:45	17:00	17:45	Работа в мини-группах Общая дискуссия Самостоятельная работа с модулем III (часть 2)	Флипчарты, маркеры, малярный скотч, профилактический модуль III по числу участников
11. Подведение итогов дня	0:15	17:45	18:00	Блиц-опрос Упражнение «Биологические ассоциации»	Картинки с изображением различных животных по числу участников

3.1.2. Описание занятий первого дня тренинга для тренеров¹⁴

1. Введение

Продолжительность: 20 минут.

Оборудование и расходные материалы: плакат (или слайд) с темами тренинга и режимом работы, флаг (или флажки) КК/КП, регистрационная форма участников.

Цель: познакомить участников с предстоящей работой на тренинге и настроить их на продуктивную работу.

***Примечание:** до того, как состоится официальное открытие тренинга, необходимо попросить участников заполнить форму регистрации участников.*

Методика:

Рассказ

Тренинг начинается с официального приветствия организаторов, которые делают краткое общее представление мероприятия (тренинга), в рамках какой программы оно проводится и почему; дают короткую информацию об организации КК/КП, выражают какие-либо надежды и/или пожелания.

Далее тренеры, используя плакат или слайды презентации, знакомят участников с целями, задачами и планируемыми результатами тренинга (см. раздел 1.2. и 1.3. настоящего Модуля) и делают краткий обзор программы тренинга. Необходимо обязательно указать, что в конце тренинга **каждый участник должен сдать теоретический и практический экзамены** и кратко пояснить, каким образом это будет сделано.

После представления программы тренинга необходимо сообщить участникам информацию организационного характера: каков будет режим работы на тренинге, во сколько планируются начало, окончание работы, перерывы на обед и кофе-паузы, где расположены туалеты и запасные выходы, как, если в этом есть необходимость, будут оформляться документы (командировочные удостоверения, справки и т.п.) и др.

Выводы: знакомство с организацией, содержанием тренинга, решение организационных вопросов создают безопасную и деловую обстановку в аудитории, настраивают участников на продуктивную работу.

2. Знакомство участников

Продолжительность: 50 минут.

Оборудование и расходные материалы: блокноты, ручки, бейджи, фломастеры, бумага белая формата А 4 по листу на каждого участника.

Цель: познакомить участников, создать комфортную атмосферу в аудитории.

¹⁴ Далее в тексте идет нумерация тем в точном соответствии с нумерацией в программе и плане тренинга

Методика:

Упражнение «Портрет левой рукой».

Тема «Знакомство» начинается с представления тренеров; затем участники знакомятся друг с другом посредством упражнения «Портрет левой рукой».

В начале упражнения тренер уточняет у участников, есть ли среди них левши (для левшей упражнение будет называться «Портрет правой рукой»).

Далее тренер предлагает участникам разбиться на пары: рассчитаться на «первый-второй» или найти глазами незнакомого (малознакомого) человека. Задание для участников следующее: надо в парах в течение 10-ти минут (по 5 минут на каждого участника) внимательно посмотреть друг на друга, задать друг другу вопросы (список вопросов см. ниже) и нарисовать портрет своего визави левой рукой (для левшей - правой рукой) в любом жанре (реализм, кубизм, символизм, сюрреализм, примитивизм и т.д.). Затем написать на «портрете» (уже той рукой, которой привыкли пользоваться) основные сведения об изображенном человеке, полученные в ходе интервью.

Далее участники по очереди демонстрируют свои рисунки и рассказывают о человеке, который там изображен. После каждого представления тренер предлагает поприветствовать «подлинник» аплодисментами.

Тренеры развешивают «портреты» на стене, создавая своеобразную «портретную галерею», которая будет радовать и создавать хорошее настроение у участников на протяжении всего тренинга.

Тренер должен записать на флипчарте вопросы-подсказки для интервью, ответы на которые желательно получить:

- место работы;
- образование;
- профессиональный опыт и интересы;
- любимое занятие, любимые люди, любимые книги и т.д.;
- отношение к теме тренинга (зачем он здесь?).

В конце упражнения тренер подводит итоги: *«Мы сейчас все вместе создали новую «портретную галерею». Каждый человек – звезда и достоин быть увековеченным в бессмертном произведении (показывает на «портретную галерею») Просто надо уметь видеть это. Надеемся, что в течение тренинга каждый из вас будет щедро делиться своими опытом, умениями, мудростью, чтобы самим стать более умелыми, более мудрыми, более опытными. Вместе мы можем гораздо больше, чем по одному. Помните об этом на протяжении всего тренинга! ».*

Тренер предлагает всем участникам написать фломастером на бейджках, разборчиво печатными буквами, видимыми на расстоянии, свои имена - те, которыми участники хотели бы называться в течение тренинга.

Выводы: каждый участник ценен и достоин уважения. Каждый участник обладает опытом, знаниями и умениями, которыми может поделиться, обогащая и усиливая друг

друга. Знакомство сближает людей. Устанавливает между ними первые дружеские связи, снимает излишнее напряжение, делает психологическую атмосферу на тренинге более комфортной.

3. Ожидания участников

Продолжительность: 10 минут.

Оборудование и расходные материалы: флипчарт, цветные стикеры, маркеры, клей-стикер, лист флипчарта с вопросами, лист флипчарта с нарисованными чемоданами, лист флипчарта с названием «Парковка вопросов».

Цель: определить ожидания участников и выяснить необходимость корректировки планов занятий, настроить участников на работу в программных рамках тренинга.

Методика:

Упражнение «Багажное отделение».

Для этого упражнения необходимо заранее приготовить лист флипчарта, на котором надо нарисовать (во весь лист) человечка, который несет два стилизованных чемодана, либо просто два чемодана (рисунок 3).



Тренер приглашает участников подумать над тем, с какими ожиданиями они пришли на тренинг, и что они сами могут дать другим участникам тренинга. Тренер обращает внимание участников на то, что им нужно «заполнить два чемодана»: чемодан слева – своими ожиданиями, а чемодан справа – «подарками», т.е. тем, что они могут предложить («подарить») другим участникам (какой опыт, какие знания, интересные находки, новые разработки и т.д.).

рис. 3

Далее тренер просит участников написать на листочках (стикерах) свои ожидания от тренинга и свои «подарки». После того, как все участники справились с заданием, тренер просит всех «заполнить чемоданы», т.е. наклеить листочки на изображении соответствующего чемодана.

Затем тренер озвучивает все ожидания и «подарки» и подводит итоги.

Примечание: необходимо скорректировать те ожидания участников, которые выходят за рамки тренинга. Если какие-либо ожидания участников невозможно включить в программу тренинга, следует объяснить, почему и помочь подобрать для них альтернативные источники информации.

Затем тренер обращает внимание участников на плакат «Парковка вопросов», который в начале сессии должен быть вывешен на стену, и предлагает всем участникам в течение всего времени тренинга записывать свои вопросы на стикерах и помещать их на «парковку» (можно анонимно), чтобы тренеры могли отвечать на вопросы участников.

Выводы: выявление ожиданий участников позволит тренерам внести необходимые коррективы в планы, а участникам - лучше сосредоточиться на темах тренинга и поделиться своим опытом.

4. Правила тренинга

Продолжительность: 10 минут.

Оборудование и расходные материалы: флипчарт, маркеры, заготовленные цветные полоски (3-4 цветов) по числу участников, плакат «Правила работы на тренинге».

Цель: повысить дисциплину участников, установить атмосферу взаимоуважения и настроить участников на эффективную работу.

Методика:

Работа в мини-группах, общая дискуссия.

Тренер делит участников на 3 или 4 мини-группы (в зависимости от численности участников) следующим образом: в пустую коробку или непрозрачный пластиковый пакет складываются заранее заготовленные небольшие полоски 3-х или 4-х цветов в таком количестве каждого цвета, чтобы они помогли сформировать равноценные мини-группы. Тренер предлагает участникам «вслепую» вытянуть одну полоску. Таким образом, должны сформироваться мини-группы «синих», «зеленых», «красных», «желтых» участников.

***Примечание:** делить участников на мини-группы можно самыми различными способами, например, рассчитать на первый-второй-третий-четвертый, провести игру «Атомы и молекулы» и т.д. Игры на деление хорошо описаны в источниках, которые указаны в Предисловии к этому Модулю.*

Далее тренер просит участников собраться в свои мини-группы и в течение 5-ти минут на большом листе флипчарта написать свои правила и объяснить, зачем оно нужно (устно). Затем каждая группа вывешивает свой плакат с Правилами. Тренер выделяет общие правила и спрашивает участников, зачем нужно каждое правило. Особое внимание тренер уделяет «оригинальным» правилам - просит пояснить авторов, что это за правило и почему он появилось. Затем тренер демонстрирует заранее заготовленный, но до поры скрытый им плакат «Правила работы на тренинге», и просит участников «согласовать» его. Таким образом, появляется «документ, обязательный к исполнению всеми». Тренер обращает внимание участников, что теперь они **обязаны** соблюдать правила, которые сами же и согласовали.

***Примечание:** данное упражнение можно провести и в другом формате. Она группа озвучивает свое правило и поясняет его. Остальные группы, если считают необходимым, поправляют, добавляют, исправляют и т.д. Следующее правило озвучивает и поясняет другая группа, и все повторяется: остальные либо соглашаются, либо вносят свои поправки.*

Примерный список правил¹⁵:

1. **Право говорящего:** любой говорящий имеет право быть выслушанным; лишь после того, как он завершит свою мысль, можно начинать прения.
2. **Правило поднятой руки:** не перебивать говорящего, говорить по очереди.
3. **Конфиденциальность:** вся личная информация, сообщенная о самом себе или другом человеке в группе, является закрытой.
4. **Не давать оценок личным качествам других участников:** на тренинге никто никого не оценивает, а принимают людей такими, какие они есть.
5. **Пунктуальность:** отсутствие даже одного опоздавшего может ощутимо сказаться на тренинговом процессе.
6. **Право ведущего:** ведущий может прервать упражнение или другую деятельность группы, если это мешает групповому процессу.

Выводы: соблюдение правил создает на тренинге атмосферу комфорта и безопасности и условия для более эффективной работы.

5. Тестирование участников

Продолжительность: 15 минут.

Оборудование и расходные материалы: тесты по числу участников.

Цель: определение уровня информированности участников по проблеме ВИЧ-инфекции и тренинговым технологиям.

Методика:

Тестирование по принципу «Вход - Выход».

Тренер предлагает участникам поработать с тестом. Тренер обращает внимание участников на необходимость обвести в кружок слово «Вход», чтобы указать, что тестирование было выполнено в начале тренинга.

Тренер просит участников указать свои **фамилии** (не коды!) на бланке теста «Вход». Следует пояснить участникам, что в конце тренинга будет проведено повторное тестирование по этим же позициям. Тест «Выход» в данном случае будет являться своего рода теоретическим экзаменом для будущего тренера. В течение тренинга все участники должны помнить об этом и постараться получить исчерпывающую информацию по всем вопросам, включенным в тесты. Двойное тестирование («Вход» - «Выход») применяется для того, чтобы тренеры в дальнейшем смогли сравнить результаты до и после тренинга и проконтролировать качество своей тренерской работы и эффективности тренинга в целом. Иными словами, сравнение результатов ответов участников до и после тренинга

¹⁵ На тренинге могут быть случаи, когда возникает необходимость введения исключительных правил, которые будут актуальны именно для конкретной группы в конкретной ситуации. Например, если занятия проводятся в офисе, то можно ввести правило запрета или наоборот разрешения (что нежелательно) на решение рабочих вопросов во время тренинга, или возможность ведения деловых телефонных переговоров во время тренинга (но обязательно - за пределами тренинговой комнаты)

позволяет проводить необходимый мониторинг и анализ качества и эффективности подготовки специалистов по профилактическому обучению.

Тренер также обращает особое внимание участников на то, что участники должны выбрать из предложенных ответов самый, на их взгляд, правильный и отметить его, обведя в кружок.

***Примечание:** во время первого перерыва тренеры должны просмотреть тесты и выяснить, какие утверждения теста были для участников наиболее трудными.*

Выводы: тестирование на входе позволит тренерам узнать наиболее «проблемные места» по темам тренинга, на которые следует обратить внимание во время проведения учебных сессий.

6. Опыт участников по организации, проведению тренингов и работы в качестве равных инструкторов

Продолжительность: 90 минут.

Оборудование и расходные материалы: флипчарты, маркеры, стилизованная «лестница», а также по запросу участников.

Цель: выяснить самооценку участников, создать условия для передачи положительного опыта.

Методика:

Упражнение «Лестница инструктора» (20 минут).

Тренер выкладывает на полу стилизованную «лестницу равного инструктора» (на склеенных между собой малярным скотчем больших листах изображена линия-шкала длиной примерно 5-6 м, на которой стоят отметки от 0 до 10).

***Примечание:** «лестница» может быть расположена по диагонали помещения. Для этого необходимо будет сдвинуть стулья к стенам и освободить место. В любом случае надо продумать возможность свободного перемещения участников по аудитории¹⁶.*

Далее тренер предлагает участникам, которые выстроились вдоль «лестницы», подумать, какой балл из 10-ти они могли бы дать себе, как равному инструктору, отдельно по каждой позиции (по знанию материала, по уверенности, по методам ведения информационных сессий, по управлению группами слушателей) и перейти к нужному делению. Затем тренер спрашивает участников, почему они встали именно у этого деления, что помогло им достичь этого уровня или что мешает им встать у более высокого деления, как они оценивают себя, в чем их трудности, в чем сила и т.д. Необходимо дать высказаться всем участникам. После завершения упражнения тренер подводит итоги: у

¹⁶ Можно просто нарисовать лестницу на флипчарте и попросить участников отметить «свое место на лестнице» каким-либо образом – цветным маркером или наклеиванием на соответствующей ступеньке стилизованного человечка и т.д.

каждого есть свой опыт, и это очень ценно, это – устойчивая платформа; но каждому есть, куда расти.

Самопрезентации участников своего опыта (70 минут).

Далее тренер предлагает участникам сделать презентации и рассказать о своем опыте работы, удачных и неудачных моментах в практике работы равным инструктором. Все участники внимательно наблюдают за презентациями коллег, обсуждают услышанное, задают вопросы. Тренер поощряет общее обсуждение и делает акценты (записывая на флипчарте) на удачном опыте и на проблемах, выделяя сложные вопросы и трудные ситуации с тем, чтобы впоследствии, в течение занятий оказать участникам практическую помощь.

Выводы: опыт (как положительный, так и отрицательный), полученный участниками при проведении информационных сессий, обязательно должен быть использован в процессе обучения и должен служить профессиональному росту участников.

7. Трудные вопросы

Продолжительность: 45 минут.

Оборудование и расходные материалы: флипчарты, маркеры.

Цель: определить проблемные моменты в информированности участников по теме «Профилактика ВИЧ-инфекции» и тренерских навыках.

Методика:

Работа в мини-группах, общая дискуссия.

Тренер делит участников на мини-группы и просит их в течение 20-ти минут обсудить в группах:

- наиболее трудные/ сложные вопросы по теме «Профилактика ВИЧ-инфекции», с которыми участники сталкивались во время проведения информационных сессий;
- вопросы, на которые участники не смогли ответить во время информационных сессий;
- вопросы, которые были не до конца ясны для самих участников;
- сложные ситуации, которые возникали во время проведения информационных сессий.

Необходимо, чтобы участники не только написали на флипчарте трудные вопросы и сложные ситуации, а попытались все вместе найти решение. Фактически, результатом работы мини-групп должны быть три листа флипчарта:

1. трудные вопросы и сложные ситуации, с которыми сталкивались участники;
2. возможные ответы и решения;

3. Что еще необходимо знать участникам о ВИЧ-инфекции и тренерских навыках, чтобы чувствовать себя более уверенно при проведении занятий с молодежью.

Затем в течение 25-ти минут все группы по очереди презентуют свои работы, происходит общее обсуждение. Тренер ведет дискуссию. Таким образом, появляется некий список «проблемных зон», в соответствии с которым тренеры должны внести коррективы в программу проведения занятий на тренинге для тренеров.

Выводы: определение трудных вопросов и сложных ситуаций очень важно в процессе подготовки будущих тренеров; если в течение тренинга для тренеров участники не получают ответы на тревожащие их вопросы, их уверенность в своих силах и профессионализм окажутся под угрозой.

8. Профилактические проекты/программы

Продолжительность: 60 минут.

Оборудование и расходные материалы: блокноты, ручки, флипчарт, маркеры

Цель: сформировать у участников четкое понимание целей, задач и форм эффективной профилактической работы среди молодежи, а также подготовить участников к самостоятельному проведению данной сессии.

Методика:

Работа в мини-группах, общая дискуссия.

Тренер просит участников в тех же мини-группах, в которых они работали в предыдущей сессии, в течение 30-ти минут рассмотреть тему «Профилактические проекты/программы» и ответить на следующие вопросы:

- Почему молодежь относится к уязвимым группам относительно инфицирования ВИЧ?
- Откуда молодежь получает профилактическую информацию (может получать и реально получает)? Какова реальная роль родителей в этом процессе?
- Что такое «профилактический проект/ программа»?
- Что является целью профилактических проектов/программ? Задачами?
- Какие методы и подходы можно использовать в профилактических программах? Какие из них считаются наиболее эффективными и почему?
- Что обеспечивает эффективность профилактической работы?
- На чем необходимо делать акценты при проведении этой сессии в тренинге по подготовке равных инструкторов?

Все ответы каждый участник записывает в свой блокнот. Затем тренер приглашает всех вернуться на свои места в кругу и выборочно просит участников дать ответы на вышеперечисленные вопросы. Получив ответ, тренер обращается ко всей аудитории,

выясняя, все ли согласны с таким ответом. Обсуждение требуется провести в довольно высоком темпе, не позволяя участникам «завязнуть» в спорах. В случае необходимости тренер помогает участникам найти правильный ответ (см. краткие тезисы ниже).

Краткие тезисы по теме.

Многолетний опыт изучения особенностей распространения эпидемии ВИЧ-инфекции показывает, что молодежь особенно уязвима к ВИЧ. Это происходит в силу определенных возрастных особенностей (физиологических, психологических), а также по целому ряду социальных и экономических причин. Как правило, уязвимость к ВИЧ у молодых людей связана с возрастанием сексуальной активности, которая часто приводит к **рискованному сексуальному поведению**. Этому способствует тот факт, что подростки и молодежь часто не имеют достаточной и достоверной информации о путях передачи ВИЧ и мерах профилактики, а их личные возможности применять эти профилактические меры на практике в большинстве случаев существенно ограничены в силу разных причин.

В молодом возрасте чаще всего происходит и первое знакомство с **психоактивными веществами (алкоголь, наркотики)**, которое может привести к формированию зависимости.

Именно эти два фактора - **рискованное сексуальное поведение и употребление наркотиков** - играют основную роль в распространении эпидемии ВИЧ.



Вся профилактическая деятельность должна осуществляться таким образом, чтобы усиливать и развивать у молодежи личные ресурсы (информационные, психологические и др.) по противостоянию факторам риска¹⁷, а также способствовать ликвидации или уменьшению этих факторов, которые чаще всего и приводят молодых людей к инфицированию ВИЧ

Основу большинства профилактических проектов/программ сегодня составляют различные мероприятия, целью которых является **изменение поведения молодых людей на менее рискованное в плане инфицирования ВИЧ**.

Цель профилактических проектов/программ достигается через **повышение информированности и развитие навыков здорового образа жизни** у молодежи.

Эксперты ВОЗ выделяют наиболее важные задачи в области профилактики ВИЧ-инфекции среди молодежи:

- просвещение и информирование молодежи;
- обучение молодежи навыкам ответственного отношения к своему здоровью и навыкам безопасного поведения;
- формирование и поддержание благоприятных условий, позволяющих молодежи практиковать более ответственное и безопасное поведение.

¹⁷ К факторам риска относят, прежде всего, употребление наркотиков, других ПАВ, незащищенные сексуальные контакты и др.

В настоящее время вакцина от ВИЧ еще не создана, и единственной действенной мерой защиты от ВИЧ является **профилактическое обучение**, которое позволяет молодым людям принимать осознанные и ответственные решения относительно своего поведения.

Иными словами, **профилактические программы должны быть направлены на формирование у молодых людей, на основе полученной ими информации, эффективных моделей поведения, способствующих развитию у них ответственности за свою собственную жизнь и осознанному выбору здорового образа жизни.**



В большинстве случаев задачи профилактики ВИЧ в молодежной среде достигаются путем профилактического обучения, эффективной формой которого является обучение по принципу «равный - равному»

Основными концептуальными моментами профилактической работы являются:

- **активное вовлечение молодежи** в профилактическую деятельность через создание команд из числа обученных молодых добровольцев - равных инструкторов, способных передавать свои знания, умения, убеждения своим сверстникам, а также участвовать в организации и проведении комплексных мероприятий по профилактике ВИЧ-инфекции на территории проживания;
- **вовлечение** в профилактическую деятельность ближайшего окружения молодежи - **родителей и педагогов**, путем информирования их о спектре проблем, связанных с инфицированием ВИЧ, **в целях создания благоприятных условий для формирования и поддержания безопасного поведения подростков и молодежи.**

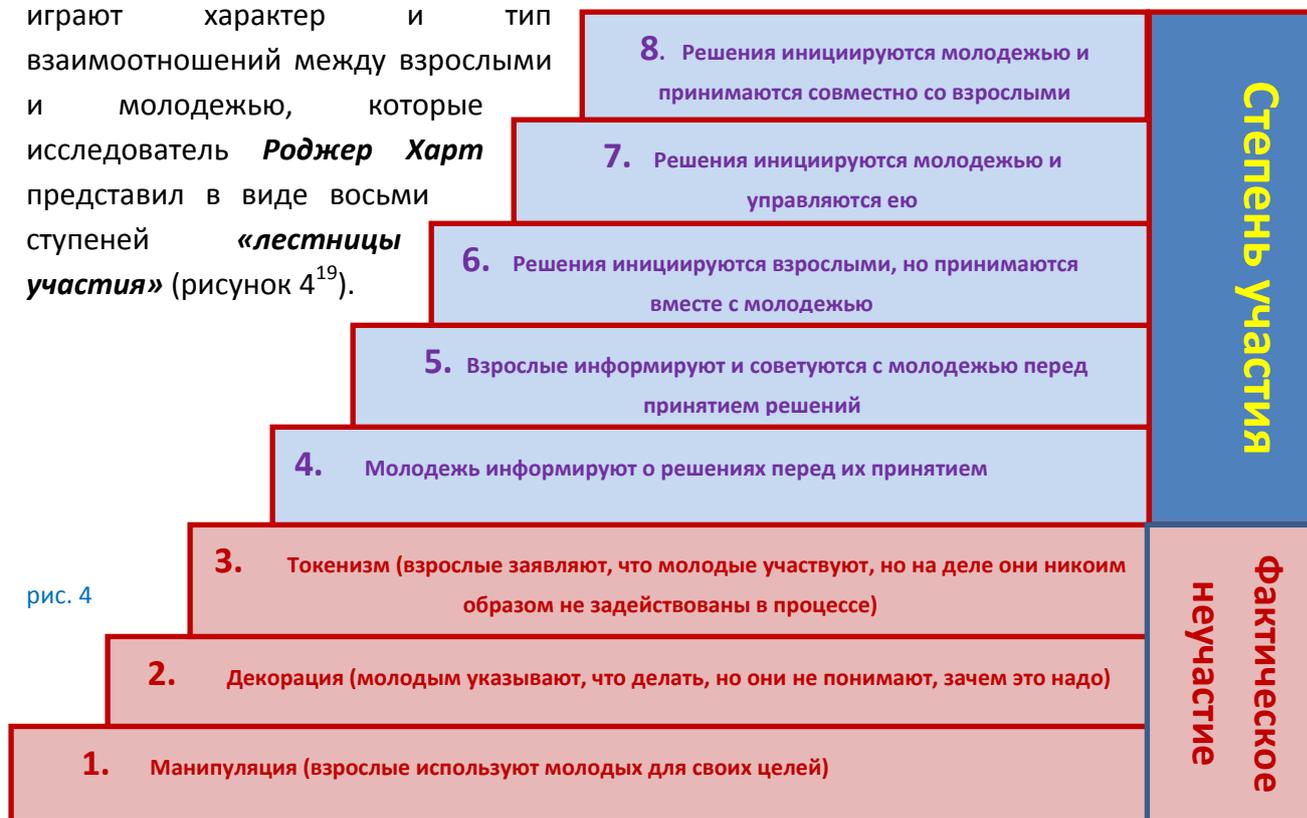


Активное вовлечение молодежи предполагает, что молодые люди полностью вовлечены в процесс на всех этапах проекта/программы, включая планирование, реализацию и оценку

Молодые люди, выступающие в роли «равных» в проекте/программе, должны являться полноценными участниками проводимых мероприятий и положительных изменений в своем сообществе и обществе в целом. Для обеспечения эффективности профилактической работы вовлечение молодежи не должно носить формальный характер¹⁸.

¹⁸ Здесь и далее использована информация из источника: «Критерии программ «равный – равному» по профилактике ВИЧ-инфекции и продвижению идеи здорового образа жизни среди молодежи в Российской Федерации. Руководство для практиков»// Y PEER, ЮНФПА//[Электронный ресурс]. Режим доступа: http://unfpa.ru/assets/files/UNFPA_Lot_5_1_prvk2.pdf, стр.18

Очевидность формального участия молодежи в профилактических проектах/программах не всегда соответствует его значимости. Само по себе наличие молодых людей в проекте/программе не является гарантией их настоящего участия. Чтобы вносить значимый вклад, молодежь должна иметь определенные знания и навыки, реально осознавать свои силы и возможности, а также выражать осознанное желание выполнять определенные обязанности и нести ответственность. Большую роль играют характер и тип взаимоотношений между взрослыми и молодежью, которые исследователь **Роджер Харт** представил в виде восьми ступеней «лестницы участия» (рисунок 4¹⁹).



Эффективные профилактические проекты/программ должны отвечать определенным критериям:

- значимое участие молодежи на всех этапах планирования и реализации проекта/программы через сотрудничество молодых людей и взрослых;
- вовлечение в профилактическую деятельность значимого для молодых людей окружения;
- ориентация на потребности целевой группы, ее культурные, возрастные, гендерные особенности;
- применение методик, доказавших свою эффективность (например, принцип «равный обучает равного»).

Профилактическая работа должна быть **постоянной и всеобъемлющей**, а ее компоненты сочетаться и дополнять друг друга. Эти компоненты могут иметь разные формы и осуществляться различными методами: от индивидуального обучения до

¹⁹ Тренинг для тренеров. Практическое руководство// Y-PEER Россия//М. 2006

широкомасштабных просветительских и/или образовательных акций с использованием самых современных коммуникационных технологий. Но **наибольший профилактический эффект, как показывает практика, достигается при комбинировании нескольких форм и методов профилактической работы.** Например, обучающие занятия (информационные сессии, тренинги) среди молодежи удачно сочетаются и дополняются зрелищными и активными мероприятиями (различными конкурсами, тематическими дискотеками, молодежными лагерями, информационными палатками, фестивалями, КВН и т.д.).

Выводы: все профилактические мероприятия только тогда можно считать эффективными, когда они, в конечном счете, приводят **к изменению поведения** на более безопасное относительно инфицирования ВИЧ. В основе изменения поведения лежит информированность и осознание того, что каждый человек сам отвечает за свое здоровье.

9. Тренинг как метод профилактики ВИЧ

Продолжительность: 60 минут.

Оборудование и расходные материалы: флипчарты, маркеры.

Цель: сформировать у участников четкое понимание определения профилактического тренинга, его целей, задач и форм проведения, а также подготовить участников к самостоятельному проведению данной сессии.

Методика:

Работа в мини-группах, общая дискуссия.

Тренер начинает эту сессию с объяснения, что на тренинге для тренеров участники много будут работать самостоятельно, так как предполагается, что они уже владеют теоретическим материалом по темам первого дня, а также могут опираться на собственный опыт. Очень важным моментом на данном занятии является расстановка акцентов и определения форм подачи информации по теме при проведении тренинга для равных инструкторов.

Тренер делит участников на мини-группы (это должны быть новые мини-группы) и дает задание в течение 30-ти минут подготовить презентацию на флипчарте, ответив на следующие вопросы:

- Что такое «профилактический тренинг»?
- Отличие тренинга от других форм обучения?
- Почему именно тренинг является формой профилактики? Какие цели преследует тренинговая работа?
- Какие методы, подходы, действия используются в тренинге?
- Что является условиями эффективности профилактического тренинга?
- Определить основные акценты при проведении профилактического тренинга.

Далее тренер просит участников вывесить свои работы на всеобщее обозрение. Затем приглашает всех участников самостоятельно ознакомиться с работами других групп (10 минут). После самостоятельного ознакомления тренер просит всех вернуться на свои места и предлагает участникам попробовать вместе прийти к консенсусу и найти ответы на вышеприведенные вопросы (20 минут). В качестве подсказки тренер может использовать приведенные ниже краткие тезисы.

Краткие тезисы по теме.

Процесс обучения может быть организован по-разному. Это зависит от целей, задач и характеристик целевой группы обучения, а также от некоторых организационных моментов.

Наиболее распространенными формами обучения, дающими возможность не только получить новую информацию, но и выработать определенные навыки, являются семинар и тренинг, а также сочетание этих двух форм.

Семинар - это форма обучения, направленная, прежде всего, на получение, обсуждение и усвоение новой информации.

В ходе семинарского занятия для лучшего усвоения новой информации могут применяться различные методы обучения (лекции, доклады, рефераты, дискуссии, диалоги по принципу «вопрос-ответ», практические упражнения и т.д.). Формат семинара не предполагает возможность широкого и активного применения интерактивных методов обучения.

Одной из задач семинаров, также как и тренингов, может быть формирование навыков и умений. Но, как правило, в данном случае речь идет об определенных технических навыках, выработка которых требует строго следования инструкциям и не допускает «самодеятельности», отступления от правил и требований.

Во время семинара основная, главенствующая роль в реализации процесса обучения, принятии решений, формулировании выводов и т.п. отводится специалисту-эксперту, который ведет занятие. В определенном смысле, семинар можно условно считать авторитарной формой обучения.

Из всех форм обучения наиболее подходящим для достижения профилактических целей и задач является ***тренинг***, который часто ассоциируется с такими понятиями, как активность, эксперимент, риск, изменение, демократическое принятие решений, целостное обучение. Тренинг настраивает людей на самовыражение, на возможность внутренних изменений, на встречу с привлекательными и интересными «со-участниками» и вдохновляющими и профессиональными ведущими.

Тренинг²⁰ (от англ. «to train» – обучать, тренировать) – это форма обучения, направленная на формирование отношений и убеждений субъектов обучения к обсуждаемой проблеме, а также на формирование и развитие у них определенных коммуникативных и поведенческих навыков и умений.

²⁰ -Эффективный воркшоп. Динамическое обучение// Фопель К. // М.: «Генезис», 2003//Koob.ru
Электронный Ресурс доступа: <http://www.klex.ru/bfy>

-Основы технологии группового тренинга. Психотехники. Уч. Пособие// Вачков И.В.//М.: «Ось-89», 2001



Обучение на тренинге представляет собой последовательность практических заданий и активных действий самих участников тренинга, основанных на максимальном использовании их знаний, жизненного опыта и личных возможностей, в виде работы в мини-группах, решения ситуационных задач, участия в ролевых играх и других интерактивных упражнениях.

На тренинге участники - полноправные действующие лица. Тренер в этой ситуации в большей степени является фасилитатором процесса обучения, помогая участникам активно включиться в процедуры обсуждения, обдумывания, «погружения в проблему», поиска рациональных решений и т.д. Использование интерактивных методов на тренинге позволяет тренеру осуществлять постоянное партнерское взаимодействие с участниками, благодаря чему они не только усваивают новую информацию, но и могут поделиться собственными опытом и чувствами друг с другом.

Применение интерактивных методов в процессе обучения также позволяет:

- повысить самооценку участников;
- сформировать уважительное и толерантное отношение участников к окружающим людям;
- развить уверенность участников в собственной способности адекватно реагировать и принимать целесообразные решения в трудных жизненных ситуациях;
- оказать психологическую поддержку участникам тренинга;
- изменить поведенческие стереотипы, предубеждения и установки участников;
- сформировать у участников поведенческие и коммуникативные навыки.

Существует множество разных определений процесса, который называется тренингом, например²¹:

- тренинг представляет собой учебную группу, помогающую всем участникам стать по окончании обучения более компетентными, чем в начале;
- тренинг - это учебный процесс, в котором каждый принимает активное участие;
- тренинг - это учебный процесс, во время которого участники много узнают друг от друга;
- тренинг - это процесс, результаты которого зависят, прежде всего, от вклада участников и, в меньшей степени, - от знаний ведущего;
- тренинг - это учебный процесс, на котором в центре внимания находятся опыт, понимание, убеждения, чувства участников, а не личность ведущего;
- тренинг - это возможность для каждого сделать удивительное открытие о себе: человек знает и умеет гораздо больше, чем думал до сих пор; и научиться чему-то от других людей.

²¹ Эффективный воркшоп. Динамическое обучение//Фопель К.// М.:«Генезис», 2003//Koob.ru//
Электронный Ресурс доступа: <http://www.klex.ru/bfy>;

Тренингу присущи специфические особенности, которые и делают его эффективной формой обучения в тех программах, где необходимо через новую информацию достичь определенных изменений в убеждениях участников и повлиять на их модель поведения (образ жизни):

- постоянный состав группы участников в течение всего тренинга;
- вовлечение в процесс обучения всех участников тренинга через сотрудничество, поддержку и поощрение их активности;
- использование различных интерактивных методов, позволяющих всем участникам активно и свободно включаться в процесс обучения;
- атмосфера конфиденциальности, психологической безопасности и комфорта, позволяющая вести свободный диалог между участниками, откровенно выражать эмоции и чувства;
- адекватная вербализованная рефлексия на переживаемые чувства и эмоции участников тренинга относительно обсуждаемой темы, друг друга или происходящих в аудитории событий;
- определенная пространственная организация, позволяющая рассадить участников по кругу, желательно в изолированном помещении, чтобы исключить возможность прерывания тренингового процесса посторонними лицами.

Невозможность обеспечить соблюдение хотя бы одной из вышеперечисленных характеристик может привести к снижению эффективности всего тренинга и не позволит максимально достичь целей и задач обучения.

Многолетняя практика показала, что только **тренинг является наиболее эффективной формой работы в программах профилактики ВИЧ-инфекции**. Именно тренинговые технологии обеспечивают необходимый результат - **изменение модели поведения молодых людей на более безопасное относительно инфицирования ВИЧ**.

Интерактивные методы, применяемые на тренингах, как правило очень хорошо воспринимаются молодежной аудиторией и позволяют ей легко усваивать необходимую информацию о ВИЧ-инфекции и способах профилактики, способствуя формированию у молодых людей чувства ответственности за свою жизнь и здоровье.

Тренинговые технологии стимулируют проявление социальной активности молодежи, побуждая ее формулировать и проявлять собственную жизненную позицию и установки. Надо заметить, что довольно часто участники тренингов впоследствии становятся активными волонтерами Красного Креста/Красного Полумесяца или других благотворительных организаций.

Выводы: тренинговые технологии являются эффективными средствами профилактики, но при условии, что они абсолютно правильно применяются.

10. Структура профилактического тренинга

Продолжительность: 45 минут.

Оборудование и расходные материалы: флипчарты, маркеры, модуль III по числу участников.

Цель: развить навыки участников по подготовке плана и программы тренинга

Методика:

Работа в мини-группах, общая дискуссия, самостоятельная работа с модулем III (часть 2).

Тренер делит участников на мини-группы (по 3-4 человека) и просит участников в течение 20-ти минут подготовить на флипчартах ответы на следующие вопросы:

- На какие составные части (блоки) можно разделить всю структуру профилактического тренинга?
- Каково соотношение блоков тренинга по времени и объему?
- Роль и значение каждого блока для обеспечения качества тренинга?
- Зачем нужны программа и план тренинга? В чем их сходство и отличие?

Для подготовки ответов участники могут использовать модуль III, часть 2.

После выполнения участниками задания тренер просит группы последовательно презентовать свои работы. Во время презентации тренер задает вопросы: «Почему вы так думаете?», «Все ли с этим согласны?» и т.п. На презентации групп отводится не более 20-ти минут. После презентаций групп тренер подводит итоги, используя приведенные ниже краткие тезисы по теме.

Краткие тезисы по теме²².

Структура тренинга может быть разной и зависит от:

- целей тренинга;
- целевой группы (чем моложе целевая группа, тем больше игр, разминок, упражнений на сплочение группы, и тем меньше информационный блок);
- продолжительности тренинга;
- уровня подготовленности группы (если группа хорошо информирована, больше времени можно посвятить отработке навыков и обсуждению).

Как правило, тренинг состоит из определенных обязательных блоков, которые занимают в структуре тренинга определенный объем времени, имеют свои цели, задачи и формы проведения (см. ниже).

²² Консультирование до и после теста на ВИЧ. Пособие для тренеров, работающих в области консультирования по вопросам ВИЧ/СПИД// Фонд ООН в области народонаселения; СПИД Фонд Восток–Запад// М.: «Права человека», 2007

Введение должно занимать не более 5% рабочего времени. Это этап посвящен официальному открытию тренинга. Участники знакомятся с целями и задачами тренинга, ожидаемыми результатами, происходит представление организаторов, тренеров и гостей (представителей власти, общественных структур и др.).

Знакомство также должно занимать примерно 5% рабочего времени. Тренеры первыми представляются аудитории, после чего участники знакомятся друг с другом с помощью различных упражнений.

Ожидания участников – этот этап очень непродолжительный и не может занимать более 3% рабочего времени. На этом этапе участники говорят о том, чего они ждут от тренинга, делятся своими опасениями, рассказывают о том, чем они могут поделиться с другими участниками. Данный этап можно проводить по-разному: высказывания по кругу, обсуждения в парах или малых группах с последующим общим обсуждением и т.д. При любом варианте проведения занятия тренер обязательно подводит итоги. Данный этап играет важную роль: проанализировав ожидания участников, тренер может скорректировать программу и план тренинга.

Принятие правил работы на тренинге занимает примерно столько же времени, что и предыдущий этап (3-4% рабочего времени)²³. Это этап рождения группы, когда ее участники впервые совместно вырабатывают правила работы и выражают готовность им следовать. Необходимо помнить, что правила должны помогать, а не мешать проводить тренинг: не стоит придумывать слишком много правил или таких правил, выполнить которые большинству участников будет трудно.

Оценка уровня информированности (тестирование) участников не должна занимать более 10% рабочего времени.

Актуализация²⁴ проблемы (примерно 10–30% рабочего времени). Задача этапа – сделать проблему (тему), изучаемую на тренинге, актуальной для каждого участника.

Информационные блоки занимают до 40% рабочего времени. Задача тренера на этом этапе - изложить информацию таким образом, чтобы она была правильно понята каждым участником. Информационные блоки распределяются по всей программе тренинга в соответствии с логикой изложения материала.

²³ При непродолжительных тренингах этот этап можно пропустить

²⁴ Актуализация - выяснение имеющегося опыта, стереотипов поведения, отношения к теме/проблеме, чувств, эмоций, страхов, расхожих мифов (источник: Консультирование до и после теста на ВИЧ. Пособие для тренеров, работающих в области консультирования по вопросам ВИЧ/СПИД// Фонд ООН в области народонаселения; СПИД Фонд Восток–Запад// М.: «Права человека», 2007)

Приобретение практических навыков является самым емким по времени этапом тренинга. Он занимает до 70% рабочего времени. Выработке практических навыков способствует широкое применение интерактивных методов обучения.

Завершение работы, получение обратной связи - этап занимает примерно 5% рабочего времени и включает в себя подведение итогов тренинга, выяснение удовлетворенности участников тренингом (сбылись ли ожидания участников), оценку изменения уровня информированности. Обратная связь часто помогает тренерам увидеть собственные ошибки.

Прощание группы является необходимой психологической «точкой» совместной работы. Можно использовать упражнения, предназначенные именно для этого момента.

Все вышеперечисленные блоки можно найти в настоящем модуле, в разделе **«Программа тренинга»** (которая подробно описывает содержание каждого занятия) и в разделе **«План тренинга»** (который содержит временные рамки каждого занятия, методы проведения занятий и необходимые для этого оборудование и расходные материалы). План тренинга также отражает все необходимые перерывы и разминки, что позволяет построить работу на тренинге наиболее безопасно для физического и психологического состояния участников.

Выводы: соблюдение структуры тренинга является важным моментом для достижения эффективности тренингового процесса.

11. Подведение итогов дня

Продолжительность: 15 минут.

Оборудование и расходные материалы: картинки с изображением разных животных по числу участников или больше.

Цель: повторить пройденный материал, выяснить степень его усвоения, а также психологически разгрузить участников и настроить их на продолжение работы в следующие дни.

Методика:

Блиц-опрос, упражнение «Биологические ассоциации».

Тренер подводит итоги работы: перечисляет участникам все темы, которые обсуждались в течение дня; делает короткий блиц-опрос, чтобы убедиться, что все участники поняли и усвоили информацию, отвечает на вопросы участников. Просит (или назначает) двух участников для подготовки утренней 3-5-ти минутной презентации первого дня работы (5 минут).

Далее тренер просит участников выйти в центр круга, где заранее разложены в хаотичном порядке картинки с изображениями животных, и выбрать ту картинку,

изображение на которой наиболее «соответствует» состоянию участника. Все участники, выбрав картинку и вернувшись на свои места, по очереди произносят одну фразу «Я сейчас ассоциирую себя с ...*(называет изображенное животное)* потому что.... *(дает краткое, в два-три слова, объяснение)*». Тренер последним показывает и объясняет свою картинку, благодарит участников и желает им хорошего отдыха и выражает надежду, что «завтра все будут готовы к новым трудовым подвигам». Первый день работы завершен.

3.2. ДЕНЬ ВТОРОЙ

3.2.1. План второго дня тренинга для тренеров

ДЕНЬ ВТОРОЙ					
тема занятия	# час: мин	время		методы	оборудование и расходные материалы
		от	до		
12. Создание среды для проведения тренинга	0:10	09:00	09:10	Упражнение «Утро на земном шаре»	Карточки со словами «доброе утро» на разных языках мира, непрозрачный пакет или небольшая коробка
13. Повторение тем предыдущего дня	0:20	09:10	09:30	Презентация участников «Обзор дня вчерашнего» Упражнение «Один вопрос товарищу» Вопросы-ответы	Ноутбук, проектор, маркеры, флипчарт, клубок ниток
14. ВИЧ-инфекция: что необходимо знать тренеру	1:30	09:30	11:00	Мозговой штурм Мини-лекция Вопросы-ответы Общая дискуссия	Ноутбук, проектор, маркеры, флипчарт
Кофе-брейк	0:20	11:00	11:20		
Разминка				По усмотрению участников	По запросу участников
15. Групповая динамика	0:40	11:20	12:00	Мини-лекция Электронная презентация «Групповая динамика» Упражнение «Групповой рисунок»	ноутбук, проектор, маркеры, флипчарт, 4 листа ватмана, акварельные краски, кисточки, емкости для воды
16. Конфликт в тренинге	1:00	12:00	13:00	Работа в мини-группах Общая дискуссия Мини-лекция Электронная	Ноутбук, проектор, маркеры, флипчарт, малярный скотч, карточки с

				презентация «Конфликт в тренинге» Упражнения «Безоценочное суждение», «Психологическое айкидо»	конфликтными ситуациями
Обед	1:00	13:00	14:00		
Разминка	0:15	14:00	14:15	По усмотрению участников	По запросу участников
17. Коммуникативные техники при проведении тренинга	0:45	14:15	15:00	Работа в мини-группах Упражнения: «Угадай мою эмоцию», «Кто врет?» Мини-лекция Электронная презентация «Коммуникативные техники в тренинге»	ноутбук, проектор, маркеры, флипчарт, малярный скотч, два пустых спичечных коробка, карточки с описанием эмоций
18. Процесс усвоения информации. Начало	1:00	15:00	16:00	Работа в мини-группах Общая дискуссия,	ноутбук, проектор, маркеры, флипчарт, малярный скотч
Кофе-брейк	0:30	16:00	16:30		
Разминка	0:10	16:30	16:40	По усмотрению участников	По запросу участников
18. Процесс усвоения информации. Продолжение	1:00	16:40	17:40	Мини-лекция Электронная презентация «Принципы и модели динамического обучения» Вопросы-ответы	ноутбук, проектор, маркеры, флипчарт, малярный скотч
19. Подведение итогов дня	0:20	17:40	18:00	Блиц-опрос Упражнения: «Зеленое-красное-черное» «Микрофон»	карточки с нарисованными человечками по числу участников, маркер-«микрофон»

3.2.2. Описание занятий второго дня тренинга для тренеров

12. Создание среды для проведения тренинга

Продолжительность: 10 минут.

Оборудование и расходные материалы: карточки со словами «доброе утро» на разных языках мира, непрозрачный пакет или небольшая коробка.

Цель: создать благоприятную психологическую атмосферу перед началом второго дня работы.

Методика:

Упражнение «Утро на земном шаре»²⁵.

Тренер предлагает участникам представить, как восходит солнце по утрам в разных частях света, как просыпаются люди, как они здороваются....

Тренер просит участников тоже поздороваться друг с другом на разных языках мира. Для этого он каждому участнику предлагает «вслепую» выбрать карточку с написанными словами «доброе утро» на разных языках (карточки показывать друг другу нельзя).

Италия Bon giorno (бон джорно)	Швеция Gruezi (груези)
США Hi (хай)	Англия Hello (хэлло)
Германия Guten Tag (гутен таг)	Испания Buenos Dias (буэнос диас)
Гавайи Aloha (алоха)	Франция Bonjour, Salut (бонжур, салут)
Малайзия Selamat dating (силамат датинг)	Россия Здравствуй
Чехия Dobry den (добри дэн)	Польша Dzien (дзиен)
Израиль Shalom (шалом)	Египет Asalamu Aleikum (асалам алейкум)
Чероки(США) Schijou (щуйи)	Финляндия Huva paivaa (хива пайваа)
Дания Goddag (годдаг)	Турция Marhaba (мархаба)

Тренер может добавить карточки с приветствиями на других языках (например, на тех языках, на которых могут говорить участники тренинга).

²⁵Программа первичной профилактики ВИЧ/СПИДа и рискованного поведения для детей старшего подросткового возраста «Ладья»// Сирота Н.А и др.//М. 2012///[Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://do.gendocs.ru/docs/index-367487>

Затем все участники встают в круг и по очереди произносят свои слова, не называя страну. Остальные участники должны в ответ повторить приветствие и угадать страну. Если страна угадана, то следующий участник продолжает упражнение, и т.д. Если страна не угадана, то сам участник ее называет. Упражнение надо провести очень динамично, не затягивая.

Выводы: каждый день должен начинаться с приветствия, которое настраивает людей на позитивный лад.

13. Повторение тем предыдущего дня

Продолжительность: 20 минут.

Оборудование и расходные материалы: ноутбук, проектор, маркеры, флипчарт, клубок ниток.

Цель: закрепить полученную информацию, настроить участников на продуктивную деятельность.

Методика:

Презентация участников «Обзор дня вчерашнего», упражнение «Один вопрос товарищу», вопросы-ответы.

Тренер просит группу участников, получивших в конце предыдущего дня задание, сделать свою презентацию.

Презентация участников «Обзор дня вчерашнего» (3-5 мин.)

Упражнение «Один вопрос товарищу» (5 мин.)

Тренер просит участников вспомнить день вчерашний, все темы, которые обсуждались накануне. Затем предлагает, бросая клубок ниток друг другу (при этом каждый участник наматывает на палец часть клубка), задать вопрос из тем вчерашнего дня (повторяться нежелательно). Тот, кто поймал клубок, наматывает нить на палец, отвечает на вопрос, сам задает вопрос и бросает клубок дальше. Таким образом, клубок должен побывать у всех участников, а нить образовать своеобразную «паутину». Затем тренер подводит итоги.

Выводы: на тренинге все участники связаны между собой «невидимой нитью». Для достижения общей цели тренинга очень важно помогать друг другу, обсуждая сложные проблемы, вместе находя ответы на трудные вопросы.

14. ВИЧ-инфекция: что необходимо знать тренеру

Продолжительность: 90 минут.

Оборудование и расходные материалы: ноутбук, проектор, маркеры, флипчарт.

Цель: повторение участниками темы «Профилактика ВИЧ-инфекции», работа над сложными вопросами, оказание методической и практической поддержки будущим тренерам при проведении данной сессии.

Методика:

Мозговой штурм, мини-лекция, вопросы-ответы, общая дискуссия.

***Примечание:** тренер может выбрать разные способы ведения этой сессии. Например, можно попросить участников в мини-группах подготовить мини-выступление на 5 минут по одному из пунктов результата информационной сессии (см. ниже), а потом поработать над ошибками. Можно прочитать мини-лекцию²⁶ по теме, используя приведенные ниже краткие тезисы, чтобы напомнить участникам информацию, а потом ответить на вопросы. Вариантов может быть множество, все зависит от конкретных условий: характеристики участников, уровня их подготовленности и опыта работы и т.д. и... фантазии и опыта тренеров! Ниже предложен только один из возможных вариантов.*

Тренер начинает сессию с напоминания участникам, что данная тема должна быть очень знакома им, и основная задача - повторить тему, поработать над ошибками, а также ответить на вопросы участников, чтобы они чувствовали себя в данной теме более уверенно.

Затем тренер начинает мозговой штурм и предлагает участникам дать ответы на такой вопрос:

- Что в теме «Профилактика ВИЧ-инфекции» является **необходимой** информацией?
- Без чего невозможно достичь результата информационных сессий?

***Примечание:** тренер намеренно здесь не просит участников вспомнить, что является результатом информационной сессии, т.к. в формулировке результата уже содержатся ответы на заданный вопрос. О результатах тренер должен поговорить после завершения мозгового штурма, подводя итоги упражнения.*

На всё упражнение должно быть потрачено 15-20 минут.

Тренер дает участникам 20-30 секунд на размышление и просит по очереди назвать информацию (или тему), которая необходима для достижения результата. Все ответы тренер записывает на флипчарт, не обсуждая. Когда все выскажутся, тренер подводит итоги и напоминает, что объем необходимой информации определяется теми результатами, которые необходимо достичь, чтобы быть уверенными в том, что **молодые люди получили достаточно информации для изменения поведения.**

²⁶ Можно использовать для подготовки к мини-лекции профилактический Модуль III



В конце каждой информационной сессии ее участники должны владеть достоверной информацией о ВИЧ-инфекции:

- **знать и четко называть три пути передачи ВИЧ и конкретные ситуации, при которых эти пути реализуются;**
- **знать мифы о ВИЧ и уметь их аргументированно развенчивать;**
- **знать и четко называть ситуации, при которых инфицирование ВИЧ невозможно;**
- **знать и четко называть меры профилактики ВИЧ и действия, которые способны защитить от ВИЧ;**
- **владеть понятиями стигма и дискриминация**

Далее тренер спрашивает участников: «А что лучше: больше информации или меньше информации? И почему?». Тренер дает возможность участникам высказаться и подводит итоги: мало информации будет неэффективно, а слишком большой объем информации не будет усвоен. **Необходимо найти «золотую середину!».**

Затем тренер предлагает участникам вспомнить весь список сложных вопросов, которые были определены в первый день, и просит участников добавить к этому списку те вопросы теста, на которые чаще всего участники информационных сессий давали неправильные ответы (эти вопросы можно дописать на флипчартах, где были в первый день тренинга записаны трудные вопросы). После этого начинается обсуждение, как правильно ответить на эти вопросы. Тренер просит участников рассказать, как они раскрывают тему занятия: с чего начинают занятие, как и где делают акценты, какие методы и средства ведения занятия применяют и т.д. При этом тренер всегда спрашивает мнение других участников:

- Почему вопрос оказался сложным?;
- Правильно ли велись занятия?;
- Что можно порекомендовать, чтобы сделать занятие более эффективным?

Далее тренер делится своим личным опытом, дает методические рекомендации, демонстрирует на примерах более эффективные методы ведения занятий.

Затем тренер последовательно, тема за темой вместе с участниками определяет необходимые акценты²⁷, типичные ошибки, рекомендуемые методы ведения занятий.

Примечание: формирование списка типичных ошибок и рекомендаций по их исправлению происходит каждый раз по-разному, в зависимости от ситуации. Список наиболее типичных ошибок, как правило, включает следующие моменты:

- недостаточное использование средств визуализации;
- неточные формулировки;
- неструктурированное занятие;
- игнорирование обратной связи;

²⁷ Подсказки по акцентам заключаются в формулировке ожидаемых результатов информационной сессии

- *незначительное задействование участников информационных сессий;*
- *отсутствие анализа собственных ошибок, супервизии и методической поддержки.*

Соответственно, список ошибок приведет к формированию вполне конкретных рекомендаций.

Таким образом, у всех участников появляется своеобразная методическая подсказка. В случае необходимости тренер может прочитать мини-лекцию, используя приведенные ниже краткие тезисы по теме или информационные блоки модуля III (при необходимости можно использовать электронную презентацию модуля III «Современные представления о ВИЧ-инфекции»).

Краткие тезисы по теме²⁸

С 80-х годов XX века на Земле развивается глобальная эпидемия (пандемия) ВИЧ-инфекции.

Не высокий уровень заразности ВИЧ²⁹, а многолетнее скрытое течение ВИЧ-инфекции явилось основной причиной того, что ВИЧ в течение 20-25-ти лет постепенно и часто незаметно распространился по всем континентам и странам мира. Интенсивная международная миграция различных групп населения, обусловленная быстрым развитием мирового рынка, привела к заносу ВИЧ из зон первоначального распространения (США и страны центральной Африки) практически во все государства мира.

Пандемия продолжает усиливаться. По оценкам Всемирной организации здравоохранения (ВОЗ) и программы ООН по СПИДу (UNAIDS), всего в мире живут с ВИЧ 35 миллионов человек.

Инфекционная причина, вызвавшая пандемию ВИЧ-инфекции - вирус иммунодефицита человека (ВИЧ). Это вирус из группы ретровирусов, который размножается в клетках человека, имеющих на своей поверхности клеточный рецептор CD-4 (это преимущественно клетки крови – Т-лимфоциты, моноциты, макрофаги).

ВИЧ очень неустойчив к воздействию активных факторов внешней среды. Например, при температуре 56⁰С инактивируется в течение получаса, при температуре 100⁰ С - в течение 1-2-х минут. В тоже время в замороженном состоянии ВИЧ может сохраняться в течение нескольких месяцев и даже лет. В каплях крови в инъекционных иглах и шприцах, а также в растворах психотропных препаратов (наркотиков), куда попала инфицированная кровь, ВИЧ может сохранять свою активность до 3-х недель и более (при комнатной температуре), а в ряде случаев, вероятно, и до одного месяца. Это является

²⁸ Использована информация из документа «Организация профилактики ВИЧ-инфекции среди различных групп населения. Методические рекомендации от 20 декабря 2006 г. N 6834-РХ» // Министерство здравоохранения и социального развития РФ//Электронный ресурс доступа: <http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=EXP;n=396174>

²⁹ ВИЧ-инфекция *не относится* к заболеваниям с высоким уровнем контагиозности (т.е. заразности)

одним из важнейших факторов, обусловивших распространение ВИЧ в среде потребителей инъекционных наркотиков.

Пути передачи ВИЧ.

Длительные эпидемиологические наблюдения показали, что ВИЧ распространяется от человека к человеку при **незащищенных половых контактах**, при переливании крови (крайне редко) или при случайном **переносе зараженной ВИЧ крови от человека к человеку** режущими или колющими инструментами (чаще всего - при использовании инъекционных наркотиков). Вирус также может передаваться от инфицированной ВИЧ матери ее ребенку во время беременности, родов и грудном вскармливании.

Для передачи ВИЧ необходимо не только **наличие источника инфекции** и **восприимчивого субъекта**, но и возникновение особых условий, обеспечивающих эту передачу. С одной стороны, **выделение ВИЧ из зараженного организма** (со спермой, выделениями мужских и женских половых путей, с женским молоком или с кровью). С другой стороны, для заражения ВИЧ с последующим развитием ВИЧ-инфекции необходимо **попадание возбудителя во внутренние среды организма**. Иными словами, для заражения ВИЧ необходимо нарушение целостности кожных покровов (что происходит чаще всего при немедицинском употреблении инъекционных наркотиков) или механическое втирание инфицированного материала в слизистую или поврежденную кожу человека (как правило - при незащищенных половых контактах).

В течение года незащищенного полового общения с ВИЧ-положительным партнером вероятность заражения составляет 30-40%. Однако, также зарегистрированы случаи инфицирования ВИЧ при единичном незащищенном половом контакте. Различные воспалительные процессы мочеполовых путей у мужчин и женщин, часто связанные с инфекциями, передаваемыми половым путем, играют роль мощного фактора, поддерживающего гетеросексуальную передачу ВИЧ.

Наличие ВИЧ в семенной жидкости, по объему и дозе возбудителя превышающей выделения из женских половых путей, обуславливает более высокую вероятность передачи ВИЧ от мужчины к женщине. Очаги воспалительных и иных заболеваний женской половой сферы (например, эрозия шейки матки и др.) повышают уровень передачи ВИЧ в обоих направлениях, являясь своеобразными выходными или входными воротами для ВИЧ. Такие физиологические моменты, как менструация, с предшествующими ей изменениями структуры эпителия, естественно, увеличивают риск передачи ВИЧ в обоих направлениях, если вагинальный половой акт происходит незадолго или во время месячных.

Восприимчивость к ВИЧ-инфекции **всеобщая**. Эпидемиологические наблюдения говорят о существовании среди населения небольшого процента лиц, невосприимчивых или, скорее, менее восприимчивых к заражению ВИЧ половым путем. В тоже время имеются данные, что такие лица могут заразиться при непосредственном попадании ВИЧ в кровь (например, при инъекционном потреблении наркотиков).

В течение довольно длительного времени (очень индивидуально) после заражения ВИЧ-инфекция протекает практически незаметно. В это время ВИЧ-инфекцию можно обнаружить, только проведя специальное диагностическое лабораторное исследование крови на наличие **антител** к ВИЧ. Однако ВИЧ постепенно истощает защитные механизмы иммунной системы: у инфицированного и не получающего специального лечения³⁰ человека через определенное время (которое очень индивидуально) может наступить значительное ослабление иммунитета, то есть развиться синдром приобретенного иммунного дефицита (СПИД).

СПИД выражается в возникновении вследствие ВИЧ-инфекции угрожающих для жизни больного некоторых опухолей или инфекционных оппортунистических³¹ заболеваний, вызванных малоопасными для людей с нормально функционирующим иммунитетом микроорганизмами. При отсутствии специального, антиретровирусного лечения, направленного на подавление ВИЧ, эти заболевания могут привести к летальному исходу в течение одного года. Однако, в настоящее время современная медицина предлагает довольно эффективное лечение ВИЧ-инфекции. Сегодня человек, инфицированный ВИЧ, если он имеет желание и возможность заботиться о своем здоровье (т.е. регулярно наблюдается у врача, своевременно сдает анализы, аккуратно принимает лекарства и т.д.), может поддерживать свой иммунитет в удовлетворительном состоянии **неопределенно долгое время**. Это может, в свою очередь, позволить ВИЧ-положительному человеку иметь качество и продолжительность жизни, сравнимую с качеством и продолжительностью жизни человека без ВИЧ. Таким образом, специалисты предполагают, что у некоторых людей, живущих с ВИЧ и принимающих антиретровирусную терапию, состояние критически низкого иммунитета, т.е. СПИДа, может даже в течение жизни и не развиться.

Вопреки сложившимся стереотипам, подавляющее число инфицированных ВИЧ и умерших от СПИДа в мире не относится к "группам риска" – МСМ и ПИН³², а принадлежит к населению с обычным (гетеросексуальным) половым поведением. **Уровень пораженности взрослого гетеросексуального населения более 1% представляет непосредственную угрозу для будущего государства.**



Предупредить разрастание эпидемии в условиях отсутствия специфической профилактики (вакцин) возможно только путем изменения поведения населения в сторону менее рискованного

Последствия эпидемического распространения ВИЧ-инфекции.

Массовое распространение ВИЧ-инфекции вызывает многофакторное деструктивное воздействие на социальную и экономическую жизнь общества:

³⁰ Речь идет об антиретровирусной терапии

³¹ Заболевания, вызываемые условно-патогенной флорой, т.е. микроорганизмами, которые при нормально функционирующем иммунитете никогда не приводят к болезни

³² См. раздел «Сокращения, используемые в модуле», стр.3

- уменьшается численность населения и общая продолжительность жизни;
- половой путь передачи ВИЧ обуславливает преимущественное заражение молодой части населения, что ведет к уменьшению рождаемости; таким образом, ВИЧ-инфекция становится мощным фактором, вызывающим серьезные демографические проблемы во многих странах мира;
- уменьшается работающая часть населения и увеличивается число иждивенцев, возрастает пенсионная нагрузка на работающих;
- снижается качество рабочей силы: проявления болезни могут влиять на снижение качества трудовой деятельности людей, живущих с ВИЧ;
- увеличиваются затраты в сфере здравоохранения: медицинское обслуживание больных ВИЧ-инфекцией, современное комбинированное лечение, меры по противодействию эпидемии требуют привлечения дополнительных средств и перераспределения имеющихся ресурсов здравоохранения;
- растет социальная напряженность в обществе, обусловленная недовольством населения плохо организованным противодействием эпидемии;
- происходит геополитическое ослабление государства, пораженного эпидемией ВИЧ-инфекции, вследствие экономического ущерба и непосредственного снижения числа потенциальных военнослужащих.

Основные задачи в области предупреждения распространения ВИЧ среди населения.



Предупреждение распространения ВИЧ-инфекции должно являться частью общей цели формирования культуры, ориентированной на здоровый образ жизни в целом, включая половое воспитание.

В связи с отсутствием в обозримом будущем возможности специфической профилактики заражения ВИЧ³³, ***предупреждение распространения ВИЧ-инфекции половым путем*** среди населения, как наиболее уязвимо (наркопотребители, мужчины имеющие секс с мужчинами, работники в сфере секс-услуг), так не относящегося к традиционным «группам риска», должно основываться ***на изменении полового поведения в сторону менее рискованного***. Безусловно, этот подход не является методом, обеспечивающим полное прекращение циркуляции ВИЧ в человеческой популяции. Однако снижение числа половых контактов, при которых потенциально может происходить передача ВИЧ от одного партнера другому, может существенно уменьшить число новых случаев инфицирования ВИЧ и значительно затормозить развитие эпидемии.

Широко используя только методы обучения населения менее опасному половому поведению многие страны Северной и Западной Европы, Канада и Австралия уже в середине 90-х годов добились стабилизации эпидемии ВИЧ-инфекции на низком уровне, не представляющем существенной угрозы для дальнейшего развития этих государств.

³³ Здесь речь идет о вакцине против ВИЧ

Вторым важным компонентом общих профилактических мероприятий является предупреждение передачи ВИЧ, связанной с использованием наркотических препаратов. Наряду с информацией о непосредственной вреде психотропных препаратов необходимо распространять также информацию о повышенной опасности заражения ВИЧ и другими инфекциями непосредственно при инъекционном употреблении наркотиков.



Необходимо информировать население о том, что использование любых препаратов, воздействующих на психическое состояние, включая алкоголь, так называемые «легкие наркотики»³⁴, курительные смеси и т.д., может провоцировать их потребителя на более опасное поведение (например, желание попробовать инъекционный наркотик или незащищенный секс, в том числе и со многими партнерами и т.п.), которое значительно повышает риск заражения ВИЧ половым путем или через кровь

Информацию о способах предупреждения заражения ВИЧ целесообразно сочетать с информацией о возможности получить современное лечение ВИЧ-инфекции и о возможности пройти добровольное (в том числе анонимное) обследование на наличие ВИЧ в организме. Таким образом достигается дополнительная возможность обнаружения источников ВИЧ-инфекции и проведения своевременных и качественных профилактических и лечебных мероприятий.

Профилактическое обучение населения поведению, безопасному в плане заражения ВИЧ.



Развертывание всех мероприятий по профилактике распространения ВИЧ необходимо начинать с просвещения и вовлечения в профилактическую деятельность руководителей, лиц, принимающих решения и/или обладающих общественным авторитетом.

"Лица, принимающие решения" - особая целевая группа, в первую очередь нуждающаяся в индивидуальном обучении относительно способов предотвращения распространения ВИЧ. К этой группе принадлежат: руководители администрации, общественные деятели, партийные и религиозные активисты. Эти лица могут влиять как на распределение финансов, так и на возможность осуществления того или иного проекта профилактики. Различного рода популярные люди, например, артисты, писатели и т.п., также должны быть объектом обучения, так как их мнение может усиливать (или ослаблять) эффективность просвещения населения.

³⁴ Среди населения бытует миф о существовании «легких наркотиков». На самом деле ни один наркотик не может считаться «легким». Употребление **любых** наркотиков рано или поздно приводит к ряду довольно существенных проблем (медицинских, психологических, социальных, юридических и т.д.)

Обучение населения методам снижения риска заражения ВИЧ может осуществляться на трех уровнях:

- **массовом**, осуществляющем общее обеспечение информацией, вне зависимости от особенностей получателей информации;
- **групповом**, предоставляющем информацию, направленную на однородную группу населения или специфичную для определенной группы населения;
- **индивидуальном**, когда информация касается особенностей жизни отдельного человека.

Проведение профилактической работы на каждом из перечисленных уровней имеет свои плюсы и минусы, поэтому **конечный эффект достигается только при одновременной работе на всех трех уровнях информирования и обучения.**

Обучение (которое скорее в данном случае лучше назвать информированием), осуществляемое через СМИ, охватывает большие массы населения, но, как правило, не доходит до особо уязвимых групп, например, потребителей наркотиков и лиц, занимающихся коммерческим сексом. В связи с этим отдельным важным элементом профилактической работы является специфическая работа с наиболее уязвимыми группами: мужчинами, имеющими секс с мужчинами, коммерческими секс-работниками, потребителями наркотиков, молодежью, мигрантами, заключенными и другими группами, отличающимися теми или иными особенностями образа жизни, связанными с повышенным риском заражения.

Индивидуальное обучение, обычно осуществляемое в виде консультирования, наиболее эффективно, так как позволяет сконцентрировать внимание на индивидуальных рисках заражения обучаемого лица. Однако индивидуальный подход подразумевает малый охват населения и дает ощутимый профилактический эффект только при наличии большого числа обученных консультантов, равных инструкторов, тренеров.

Особенности формирования информации о способах предупреждения инфицирования ВИЧ.

Информирование населения о способах предупреждения передачи ВИЧ половым путем, а так же при потреблении наркотиков, в связи с неоднородностью населения, является сложным мероприятием. В тоже время сравнительно высокий общий уровень образования населения стран региона ВЕЦА, вполне сравнимый с уровнем образования населения Европы, Канады или Австралии, может обеспечить достижение создания достаточного уровня информированности населения в короткие сроки.

Особую проблему для успешного информирования населения о путях предупреждения заражения ВИЧ создает постоянно отмечающееся противодействие между двумя подходами к предупреждению распространения ВИЧ.

Некоторые люди, симпатизирующие традиционной морали, полагают, что для предупреждения распространения ВИЧ достаточно пропагандировать воздержание от добрачного секса и строгие моногамные половые отношения в пожизненно заключаемом браке.

В противоположность этому другие группы людей склоняются исключительно к обучению населения методам "безопасного секса", которые сводятся преимущественно к постоянному использованию презервативов, вне контекста воздержания и выбора половых партнеров.



Правильная подача информации о профилактике ВИЧ-инфекции должна основываться на объективном освещении проблемы и предоставлении населению полной и достоверной информации, необходимой для того, чтобы каждый человек мог выбрать ту модель поведения, которая наиболее соответствует его убеждениям и обстоятельствам его жизни, и будет максимально способствовать сохранению здоровья.

Для молодежи вся информация о профилактике ВИЧ должна проходить, прежде всего, через призму нравственных ценностей, но при этом быть очень реалистичной.

Основные характеристики, которыми должна быть наделена информация о ВИЧ:

- преподнесение информации должно быть **основано на достоверных фактах и объективных подходах**, исключающих неправильную трактовку распространенной информации;
- информация **не должна связывать возможность инфицирования ВИЧ исключительно с наиболее уязвимыми группами**: исключаются фразы типа "ВИЧ-инфекцией болеют, в основном, наркоманы, проститутки и гомосексуалисты", так как в этом случае получатель информации, не относящий себя к этим группам, будет недооценивать степень своего риска заражения ВИЧ;
- информация **должна быть нейтральна по отношению к получателю информации**: например, провоцирующая фраза "утратившее моральный облик молодое поколение подвергает себя риску заражения ВИЧ", вызовет негативное отношение молодежи ко всему блоку преподносимой информации;
- информация **должна быть нейтральна в идеологическом плане**: предпочтение, отдаваемое в информационных материалах концепции "воздержания", в том числе, в религиозном контексте, как способа предупреждения заражения ВИЧ, или, наоборот, явное предпочтение использованию презервативов перед другими способами уменьшения риска заражения, сможет вызвать неприятие всей информации частью аудитории;
- информация **должна быть толерантна по отношению к контингентам населения, уязвимым к ВИЧ**: негативные оценки ПИН, МСМ, КСР, мигрантов, как распространителей ВИЧ, также может привести получателя информации к неверной оценке собственного риска заражения и усилить стигматизацию и дискриминацию в обществе;
- информация **должна быть толерантна по отношению к лицам, живущим с ВИЧ**: с одной стороны, толерантный характер информации снижает уровень

негативного отношения к людям, живущим с ВИЧ, то есть уровень дискриминации; с другой стороны, негативные элементы информации, направленные на инфицированных ВИЧ, могут снижать ее эффективность - так, формулировка «гастарбайтер» заразил пять российских (кубанских, дагестанских и т.п.) девушек ВИЧ» предполагает активное и злонамеренное участие «чужака» в заражении. А пять зараженных девушек, не отличающихся, судя по всему, безопасным отношением к ВИЧ, поведением, предстают в виде «невинных» жертв. Более правильно говорить, что девушки (клиенты КСР, туристы и т.п.) заразились при незащищенном половом контакте, что подчеркивает реальность ситуации;

- информация **должна содержать элементы формирования позитивного отношения к использованию презервативов**: необходимо информировать население о неэффективности использования других средств контрацепции, кроме презерватива, в качестве защиты от ВИЧ, и о том, что эффективность различных дезинфицирующих средств, используемых до, во время или после полового акта не доказана.

Выводы: существует много различной информации о ВИЧ-инфекции; каждый тренер должен постоянно пополнять свой «информационный багаж». Но для изменения поведения на более безопасное достаточно довольно небольшого объема правильно изложенной информации.

15. Групповая динамика

Продолжительность: 40 минут.

Оборудование и расходные материалы: ноутбук, проектор, маркеры, флипчарт, 4 листа ватмана, акварельные краски (8-10 наборов), кисточки (по числу участников), емкости для воды (стаканчики).

Цель: научить будущих тренеров понимать процессы развития группы для управления этими процессами.

Методика:

Мини-лекция³⁵, электронная презентация «Групповая динамика» (см. приложение 4.7) - 25 минут.

Тренер предлагает вниманию участников мини-лекцию с использованием электронной презентации. Во время проведения лекции тренер постоянно обращается к

³⁵ Для подготовки мини-лекции и электронной презентации использованы следующие источники:

- Консультирование до и после теста на ВИЧ. Пособие для тренеров, работающих в области консультирования по вопросам ВИЧ/СПИД// Фонд ООН в области народонаселения; СПИД Фонд Восток–Запад// М.: «Права человека», 2007
- Эффективный воркшоп. Динамическое обучение//Фопель К.// М.:«Генезис», 2003//Koob.ru// Электронный Ресурс доступа: <http://www.klex.ru/bfy>;

аудитории за примерами, иллюстрирующими основные этапы развития группы. Завершает занятие тренер вопросами участников.

Краткие тезисы по теме.

Проведение тренинга - это искусство сопровождения группового процесса, которое способствует достижению установленных целей.

Как и люди, группы имеют свой жизненный цикл. Подобно человеку, группа в своем существовании проходит через определенные стадии развития.

Групповая динамика представляет собой совокупность внутригрупповых социально - психологических процессов и явлений, сопровождающих весь цикл жизнедеятельности группы. Группа переживает разные стадии развития, прежде, чем полностью раскроет свой потенциал. При этом, как и у отдельных людей, речь в основном идет о развитии в тех областях, которые связаны с деятельностью и чувствами людей.



В отношении группы «чувства» означают такие взаимоотношения между участниками, когда все ценят и понимают друг друга и готовы оказывать друг другу поддержку.

«Деятельность» означает: участники в состоянии распознать ресурсы каждого и осмысленно их использовать, они готовы сотрудничать, ставить цели, принимать решения, разрешать проблемы и учиться друг у друга

Согласно одной из наиболее распространенных теорий, развитие группы имеет четыре стадии (рисунок 5):

- начальная;
- переходная (конфликтная);
- продуктивная (синергизм);
- завершающая.

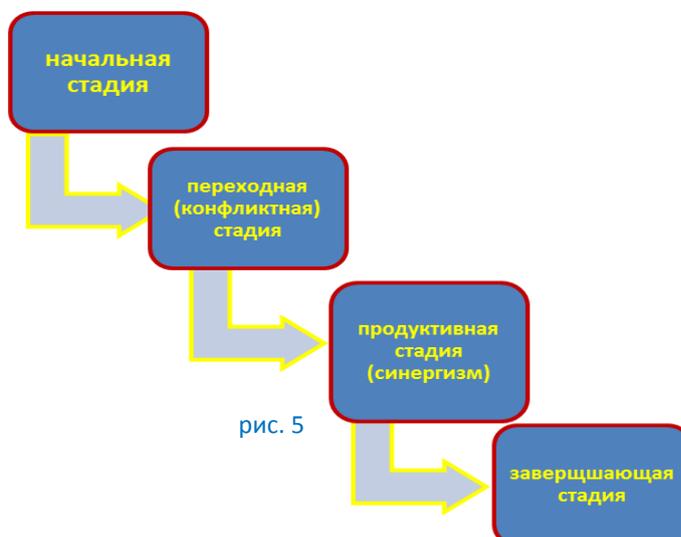


рис. 5

Начальная стадия.

На этой стадии перед участниками стоят две основные проблемы: как достичь цели тренинга и как завязать отношения. Ситуацию образно можно сравнить с «начальной школой». Обычно при первой встрече все, как участники, так и тренеры, испытывают некоторое волнение. Но при этом все хотят чувствовать себя в безопасности. Участников беспокоит, какая обстановка сложится в группе, как их примут в группе, как они могут произвести положительное впечатление на тренеров и других участников группы, обсуждается темп работы (для кого-то он слишком медленный, для других - слишком быстрый). Постепенно группа начинает работать над своими целями, участники распределяют между собой задачи и принимают на себя обязанности. Большинство участников готово внести свой вклад в жизнь группы и активно работать. В тоже время группа учится обращаться с «помехами»: участники реагируют на мешающее им поведение тренеров и других членов группы. На данной стадии межличностное общение более формально из-за чувства тревоги и различных опасений участников.

Задачи тренера:

- помнить, что начинать занятие следует с процедуры знакомства;
- обсудить правила групповой работы;
- объяснить методы групповой работы;
- поощрять все попытки участников открыто рассказать о себе и своих переживаниях;
- помнить, что наибольшее сопротивление оказывают участники, у которых, возможно, есть какие-то личные проблемы;
- на первых занятиях использовать методику работы «в парах», т.к. вначале легче говорить «друг с другом», а не «один с группой».

Переходная стадия.

Эту стадию можно сравнить с «подростковым возрастом» группы. Сильнее проявляются различия между участниками, возникают конфликты, которые либо прорабатываются, либо игнорируются; яснее «вырисовываются» личности отдельных людей, формируются альянсы и подгруппы. На этой стадии групповые цели и способы действий проверяются и порой определяются по-новому. Некоторые члены группы чувствуют себя раздраженными, подавленными, недооцененными или обделенными вниманием. Другие, наоборот, довольны своим местом в группе и испытывают чувство, свободы. И всегда есть сомневающиеся, кто раздумывает, стоит ли ему продолжать работу. В тоже время процесс выяснения отношений и решения конфликтов в значительной мере способствует сближению участников.

Задачи тренера:

- не оставлять без внимания проявление любых (как негативных, так и позитивных) чувств участников;
- помочь участникам понять, чего они хотели бы достичь за время работы в группе;
- еще раз выяснить ожидания группы от тренинга;

- всегда обращать внимание участников на те моменты, когда группа чувствует себя единым целым;
- предложить участникам попробовать новые приемы, упражнения, которые им будут интересны и помогут расслабиться и почувствовать себя в безопасности.

Продуктивная стадия (синергизм).

Когда группа уже научилась, в общем и целом, успешно обращаться с «помехами» и конфликтами, она достигает стадии зрелости, так называемого «взрослого возраста». Участники в основном идентифицируются с целями группы и обнаруживают, что совместная работа столь же важна, как и личность каждого, со всеми ее сильными и слабыми сторонами. Большинство участников чувствуют себя включившимися в работу, общение между участниками открытое.

Члены группы становятся более толерантными, терпимыми к чужим слабостям и недостаткам, в большей степени ответственными за собственное поведение. На этой стадии участники начинают испытывать доверие в отношении друг к другу и к тренеру, появляется желание поделиться возникающими чувствами. Группа готова признавать успехи друг друга, принимать различия и разрешать конфликты. Участники пытаются перенести опыт решения проблем в группе на другие жизненные ситуации.

Участники чувствуют себя компетентными, живыми и сплоченными. Цели работы группы для всех конкретны и ясны, они сформулированы общими усилиями участников и тренеров.

Задачи тренера:

- поощрять попытки участников отработать полученные навыки;
- способствовать развитию доверительных отношений;
- не оставлять действия и поступки участников без внимания;
- поощрять рефлексию.

Завершающая стадия.

Эту стадию можно сравнить с моментом, когда пора покидать «родительский дом и вставать на ноги». Этот этап тренинга уникален. Если тренинг прошел удачно, то момент его завершения связан с сугубо положительными эмоциями и остается ярким впечатлением на долгое время, как для участников, так и для тренеров. На этом этапе существует возможность сгладить все имевшие место «шероховатости». Поэтому данный этап требует очень хорошей и тонкой организации.

Закончилось запланированное время работы группы, и она выполнила свои задачи. Тренеры и участники подводят итоги, обсуждают проделанную работу, достигнутые успехи и нереализованные ожидания. Участники довольны в большей или меньшей степени. Некоторым участникам кажется, что все, что было возможно, достигнуто. Другие предпочли бы провести еще немного времени вместе. Кому-то расставание дается легче, и он чувствует облегчение от возможности покинуть группу.

Расставание и прощание происходят легче, если совместный результат работы оценен по достоинству, и каждый участник имеет возможность высказаться и поблагодарить всех, кто помогал ему в группе, и чье присутствие было для него важным.

Задачи тренера:

- попросить участников оценить эффективность работы;
- подготовить процедуру закрытия;
- сделать так, чтобы все участники поблагодарили друг друга;
- обеспечить всех информацией о системе поддержки и дальнейшей работы;
- дать понять участникам, что тренеры всегда рады им помочь.

Для тренера важно дать группе достаточно времени для выполнения задач каждой стадии развития. Наблюдается следующая тенденция: чем больше группа, тем больше времени она тратит на каждую стадию. Надо отметить, что **с приходом или уходом даже одного человека, весь процесс групповой динамики начинается сначала.**



Если тренер помогает группе в выполнении ее задач развития, то нужно избежать двух проблем - скуки и чрезмерных требований.

Если цели группы слишком «завышены», и нужно достичь слишком много за короткое время, это грозит утомлением и моральным истощением, «сгоранием». Ощущение чрезмерности требований приводит к усилению конфликтов.

Если же группу слишком слабо стимулировать, возникает скука или даже чувство беспомощности и безнадежности.

Не все группы достигают в своем развитии стадии синергии (продуктивной стадии). Они могут «застрять» на стадии конфликтов или перейти к «отступлению». В этом случае они просто довольствуются тем, что группа не стала командой, и настоящего сотрудничества не было. Такие участники считают совместную работу слишком утомительной или скучной, но все же продолжают работать, хотя и вполсилы. Сотрудничество теряет свою привлекательность, утрачивается вера в групповую цель и в совместный потенциал. Наедине с собой участники чувствуют себя подавленными и несчастными. Они делают только то, что от них ожидается, но не более. Возможно, они тайне мечтают о другой, лучшей группе, о более компетентном ведущем или о более интересном тренинге в будущем.

Если возникло впечатление, что группа достигла в своем развитии некоторого «плато» и никак не выйдет из «конфликтной» стадии, тренер может предложить группе упражнение на сплочение (например, совместный рисунок «Наша группа» и др.³⁶)

³⁶Описание подобных упражнений можно найти в книге «Эффективный воркшоп. Динамическое обучение»//Фопель К.// М.:«Генезис», 2003//Koob.ru// Электронный Ресурс доступа: <http://www.klex.ru/bfy;>

Упражнение «Групповой рисунок «Наша группа» (15 минут).

Примечание: для этого упражнения надо сдвинуть вместе 2-3 стола³⁷ и разместить на них склеенные скотчем 4 листа ватмана (чтобы получился большой прямоугольник - будущий «холст» картины), в центре «холста» поставить несколько емкостей с водой и 4-5 детских наборов акварельных красок. Кисточки можно разместить по периметру «холста». Это упражнение лучше всего делать под спокойную музыку.

Тренер предлагает участникам встать вокруг столов, взять в руки кисточки и в течение 30-ти секунд нарисовать, как они представляли участников тренинга до того, как пришли на тренинг. Через 30 секунд тренер просит всех сделать один шаг вправо и опять за 30 сек. нарисовать самое плохое, что они увидели в настоящих участниках. Через 30 секунд процедура повторяется (еще один шаг вправо), и тренер просит нарисовать самое прекрасное, что участники увидели в других участниках. Через 30 секунд, сделав еще один шаг вправо, участники должны нарисовать, что они не любят больше всего в людях. Далее (шагнув еще раз вправо) - что они больше всего ценят в людях. Это упражнение можно продолжать, пока все участники не вернуться на свое первоначальное место. Задания можно придумывать разные, но все они должны лежать в плоскости человеческих взаимоотношений и чередоваться по принципу «плохо - хорошо». Заканчивать упражнение обязательно надо на позитиве. Для рисования можно использовать все свободное на ватмане место. После завершения «картина» вывешивается на всеобщее обозрение.

Можно провести это упражнение и несколько по-другому: каждый участник начинает рисовать свой собственный портрет и подписывает его, через 30 секунд все делают шаг вправо и продолжают «дорисовывать» портрет и т.д., пока все не вернуться на свои места. Таким образом, портрет каждого будет нарисован каждым. Все портреты должны быть вывешены на стены аудитории.

Выводы: групповая динамика - процесс, который нельзя игнорировать, так как он значительно влияет на процесс обучения. Правильное управление групповой динамикой предоставляет тренеру возможность эффективно провести обучение.

16. Конфликт в тренинге

Продолжительность: 60 минут.

Оборудование и расходные материалы: ноутбук проектор, маркеры, флипчарт, малярный скотч, карточки с конфликтными ситуациями.

Цель: дать участникам понимание сути конфликта и развить первичные навыки управления сложными ситуациями.

Методика:

Работа в мини-группах, общая дискуссия, мини-лекция, электронная презентация «Конфликт в тренинге» (см. приложение 4.8), упражнения

³⁷ Если группа не возражает, то можно провести это упражнение на полу

«Безоценочное суждение» и «Психологическое айкидо».

Тренер начинает занятие с разделения участников на 4 мини-группы (по 3-4 человека). Каждая группа в течение 15-ти минут обсуждает (вспоминает) трудные ситуации с участниками информационных сессий. Эти ситуации необходимо коротко записать на флипчарте, используя следующую схему:

Что произошло Краткое описание трудной (конфликтной) ситуации	Что я чувствовал	Что я сделал
--	-------------------------	---------------------

Примечание: если участники не имеют личного опыта столкновения со сложными ситуациями и управления ими при проведении информационных сессий, они могут описать ситуации, которые могут возникнуть теоретически, либо которых они опасаются.

После завершения работы в мини-группах все группы презентуют свои работы (10 минут) без обсуждения (фактически обсуждение работ будет происходить на протяжении всего занятия; приведенные участниками трудные ситуации могут служить примерами и иллюстрациями к теоретической части мини-лекции).

Затем тренер проводит теоретическое занятие (15 минут) - мини-лекция с использованием электронной презентации (см. ниже краткие тезисы по теме). Во время проведения лекции тренер постоянно обращается за примерами к опыту участников.

Примечание: в кратких тезисах приведено довольно много информации по теме. Нет необходимости давать весь этот объем информации участникам - следует выбрать только самую необходимую. Но, чтобы чувствовать себя более уверенно в теме и иметь возможность адекватно отвечать на вопросы участников и правильно резюмировать, тренеру необходимо прочитать эту информацию полностью, и, возможно, использовать и дополнительные источники при подготовке к этой сессии.

Далее тренер предлагает выполнить два небольших упражнения. Во время выполнения упражнений тренер может продолжить передачу участникам теоретической информации по теме.

Краткие тезисы по теме³⁸.

Конфликт в социальной сфере, как спор сторон, как противоречие в их интересах и целях, естественен и, поэтому, неизбежен.

³⁸ При подготовке данного раздела использованы следующие источники:

- Высшая Школа Тренинга//И. Трефилова// «WayDa»//[Электронный ресурс] //Ресурс доступа: <http://wayda.livejournal.com/65753.html>
- Психологический тренинг. Тренинг общения. Профилактика и разрешение конфликтов. Коррекционная работа психолога в школе – Тренинги//[Электронный ресурс] //Ресурс доступа: <http://vashpsixolog.ru/correctional-work-school-psychologist/45-trainings/683-psychological-training-training-of-communication-preventing-and-resolving-conflicts>
- Тренинг разрешения конфликтов//azps.ru А. Я. Психология //[Электронный ресурс] //Ресурс доступа: <http://azps.ru/training/2/trn23.html>

Многие люди твердо убеждены в том, что конфликт - это что-то из ряда вон выходящее, неприемлемое, недопустимое. Причем такое понимание конфликта царит не только в обществе, но и в бизнесе, и, как ни странно, в тренинге. К сожалению, часто приводит оно к тому, что решением конфликта в подобной ситуации становятся неконструктивные действия: прямое силовое воздействия или уход от проблемы.

Но, если не бывает бесконфликтных семей, коллективов, государств, значит, не бывает и бесконфликтных тренингов. В тренинге же такие методы, как силовые или уход от конфликта, абсолютно не работают.

Конечно, опытный тренер никогда не допустит, чтобы напряжение участников, внутреннее или внешнее, переросло в конфликт, но тренер начинающий может пропустить этап его зарождения, растеряться и ...стать «жертвой конфликта», чего допустить никак нельзя. Конфликт может и должен рассматриваться тренером, как состояние потрясения, дезорганизации по отношению к предшествующему развитию группы участников и, соответственно, как **генератор новых идей, решений, структур и положительных изменений в групповой динамике.**

Поэтому всем, кто делает первые шаги по тренерскому пути, стоит помнить о том, что **конфликт – это естественное явление, которое может предоставить тренеру замечательный методический материал для наблюдения, обдумывания и отработки на практике навыков построения конструктивного взаимодействия со всеми участниками.**



Для профилактики и разрешения конфликтов тренеру очень важно понимать его причины. Необходимо наблюдать и анализировать все, что происходит в группе участников, какие интересы, цели, ценности не совпадают и т.д.

Понимание причин конфликта наполовину решает проблему, давая тренеру ключи для перевода конфликта в плоскость конструктивного взаимодействия.

Слово «конфликт» происходит от латинского «conflictus» - «столкновение». В таком понимании это слово в близком, но не тождественном смысле, применяется в психологии. Чаще всего конфликт рассматривается, как конкуренция в удовлетворении интересов.

Какую ситуацию можно назвать конфликтной? Конфликт становится реальностью тогда, когда он переживается как конкуренция в удовлетворении интересов хотя бы одной из сторон, даже если вторая сторона не считает ситуацию конфликтной.

Существует много различных классификаций конфликтов: по источнику, по содержанию, по значимости, по типу разрешения, по форме выражения, по типу структуры взаимоотношений, по социальной формализации, по социально-психологическому эффекту, по социальному результату и т.д.

Конфликты могут быть скрытые и явные, интенсивные и стертые, кратковременные и затяжные, вертикальные и горизонтальные и т. д.



Конфликт - это взаимодействие двух объектов, обладающих несовместимыми целями и способами достижения этих целей.

В качестве таких объектов могут рассматриваться люди, отдельные группы, армии, монополии, классы, социальные институты и др.. (Дж. Фон Нейман, О. Моргенштейн)

Конфликт - это столкновение противоположно направленных, несовместимых друг с другом тенденций в сознании отдельно взятого индивида, в межличностных взаимодействиях или межличностных отношениях индивидов или групп людей, связанное с острыми отрицательными эмоциональными переживаниями

По объему социального взаимодействия выделяются конфликты **межгрупповые, внутригрупповые, межличностные и внутриличностные.**

Межгрупповые конфликты предполагают, что сторонами конфликта являются социальные группы, преследующие несовместимые цели и своими практическими действиями препятствующие друг другу. В такой ситуации «своя» группа в любом случае выглядит лучше «другой». Это так называемый феномен ингруппового фаворитизма, который выражается в том, что члены группы в той или иной форме благоприятствуют только своей группе.

Основной вывод: если необходимо снять межгрупповой конфликт, то следует уменьшить различия между группами.

Внутригрупповой конфликт (конфликт между членами одной группы) имеет, как правило, саморегуляционные механизмы. Если групповая саморегуляция не срабатывает, а конфликт развивается медленно, то конфликтность в группе становится нормой отношений. Если же конфликт развивается быстро, и при этом нет саморегуляции, то наступает деструкция группы. В этом случае возможен ряд дисфункциональных последствий. Это могут быть общая неудовлетворенность, плохое состояние командного духа, уменьшение сотрудничества внутри группы и т.д. При этом может возникнуть ситуация, когда сильная преданность участников своей группе сопровождается большой непродуктивной конкуренцией с другими группами. В этом случае часто возникает представление о другой стороне, как о «враге», о своих целях, как о положительных, а о целях другой стороны - как исключительно отрицательных. Уменьшается взаимодействие и общение между сторонами, больше значения придается «победе» в конфликте, чем решению реальной проблемы. Вероятность межгрупповых конфликтов выше в незрелых, малосплоченных и ценностно разрозненных группах.

Основной вывод: группа более устойчива к конфликтам, если она кооперативно связана с другими группами. Необходимым условием этой кооперации являются свобода и открытость коммуникаций, взаимная поддержка, дружелюбие и доверие по отношению к другой стороне.

Межличностный конфликт - наиболее часто возникающий конфликт. Возникновение межличностных конфликтов определяется:

- ситуацией;
- личностными особенностями людей;
- отношением личности к ситуации;
- психологическими особенностями межличностных отношений.

Возникновение и развитие межличностного конфликта во многом обусловлены демографическими и индивидуально-психологическими характеристиками. Для женщин более характерны конфликты, связанные с личными проблемами, для мужчин - с профессиональной деятельностью.

Основной вывод: психологически малопродуктивное поведение в межличностном конфликте часто объясняется индивидуально-личностными особенностями человека.

К чертам «конфликтной» личности относят:

- нетерпимость к недостаткам других;
- пониженная самокритичность;
- импульсивность, несдержанность в чувствах;
- укоренившиеся негативные предрассудки, предубежденное отношение к другим людям;
- агрессивность;
- тревожность;
- невысокий уровень общительности и др.

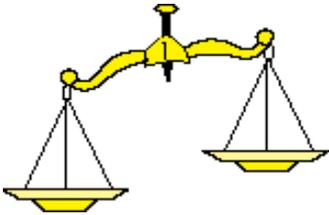
Внутриличностный конфликт - это, как правило, конфликт мотивации, чувств, потребностей, интересов и поведения у одного и того же человека. Человек постоянно живет, как говорят, «не в ладу с самим собой». Естественно, эта ситуация отражается негативно и на окружающих.

Можно ли назвать конфликт явлением исключительно отрицательным, нежелательным, и всегда стремиться его избегать и, если он все же возник, немедленно разрешать?



Современная психология позволяет рассматривать конфликт как способ развития организации, группы и отдельной личности

Конфликты имеют не только отрицательные функции, связанные с опасностью их разрастания, переходом к насильственным формам разрешения и т.п., но и положительные. Ниже приведена таблица, где описаны положительные и отрицательные свойства конфликта.

Положительное воздействие конфликта ³⁹	Отрицательное воздействие конфликта
<ul style="list-style-type: none"> • конфликт ускоряет процесс самосознания; под его влиянием утверждается и подтверждается определенный набор ценностей; • конфликт способствует осознанию общности, так как может оказаться, что у других людей сходные интересы, и они стремятся к тем же целям и результатам и поддерживают применение тех же средств до такой степени, что возникают официальные и неофициальные союзы; • конфликт приводит к объединению единомышленников; • конфликт способствует разрядке и отодвигает на второй план другие, несущественные проблемы; • конфликт способствует расстановке приоритетов; • конфликт играет роль предохранительного клапана для безопасного и даже конструктивного выхода эмоций; • благодаря конфликту обращается внимание на недовольство или предложения, нуждающиеся в обсуждении, понимании, признании, поддержке, юридическом оформлении и разрешении; • конфликт приводит к возникновению рабочих контактов с другими людьми и группами; • благодаря конфликту стимулируется разработка систем справедливого предотвращения, разрешения конфликтов и управления ими 	<ul style="list-style-type: none"> • конфликт представляет собой угрозу заявленным интересам сторон; • конфликт угрожает социальной системе, обеспечивающей равноправие и стабильность; • конфликт препятствует быстрому осуществлению перемен; • конфликт приводит к потере поддержки; • конфликт ставит людей и организации в зависимость от публичных заявлений, от которых невозможно легко и быстро отказаться; • вместо тщательно взвешенного ответа он ведет к быстрому действию; • вследствие конфликта подрывается доверие сторон друг к другу; • конфликт вызывает разобщенность среди тех, кто нуждается в единстве или даже стремится к нему; • в результате конфликта подрывается процесс формирования союзов и коалиций; • конфликт имеет тенденцию к углублению и расширению; он в такой степени меняет приоритеты, что ставит под угрозу другие интересы. <div style="text-align: center; margin-top: 20px;">  </div>

³⁹ По У. Ф. Линкольну

Стадии развития и фазы урегулирования конфликта.

Конфликты и согласие представляют собой две стороны одной медали, поэтому "общество без конфликтов - мертвое общество". Вопрос заключается в том, как разрешать конфликты.



Цель урегулирования (управления) конфликтами заключается не в том, чтобы ликвидировать или не заметить конфликт, а в том, чтобы предотвратить конфликтное поведение, связанное с деструктивными, насильственными способами разрешения противоречий, и направить участников на поиск взаимоприемлемого решения.

На динамику конфликта, его разрешение большое влияние имеет восприятие сторонами проблемы и друг друга в условиях конфликта. Само по себе наличие противоречий не обязательно ведет к конфликту. Для возникновения конфликта стороны должны осознавать, что их интересы и цели несовместимы. Более того, объективно цели и интересы сторон могут и не противоречить друг другу, но если они **воспринимаются** хотя бы одной из сторон, как несовместимые, это влечет за собой конфликт. Иногда можно наблюдать ситуацию, когда реальный конфликт интересов игнорируется, а несуществующий воспринимается как конфликт.

Имеется три типа установок или подходов к урегулированию конфликта:

- одна из сторон (или все стороны одновременно) стремится одержать победу (односторонние действия);
- участник (участники) конфликта игнорирует его наличие и бездействует (односторонние действия);
- с помощью третьей стороны или без нее участники обсуждают проблему, которая вызвала конфликт, с тем, чтобы найти взаимоприемлемое решение (совместные действия).

В первом случае стороны исходят из отсутствия общих интересов. Каждый участник стремится силой заставить другого подчиниться. Этот тип поведения хорошо выразил в свое время Карл фон Клаузевиц⁴⁰, сказав, что, если противник не подчиняется нашей воле, то мы должны поставить его в еще худшую ситуацию. Ориентация на победу влечет за собой насилие, а в итоге, чаще всего, оставляет проблему нерешенной, поскольку интересы побежденного не принимаются во внимание.

Второй путь предполагает вообще игнорирование наличия конфликтного потенциала, что ведет к его накоплению, а затем к "внезапным", стихийным формам разрешения конфликта, часто сопровождающимися агрессией.

⁴⁰ Карл Филипп Готтлиб фон Клаузевиц (нем. Carl Philipp Gottlieb von Clausewitz; — прусский офицер и военный писатель, который своим сочинением «О войне» произвёл переворот в теории и основах военных наук (источник: Википедия// Электронный ресурс доступа: http://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%9A%D0%BB%D0%B0%D1%83%D0%B7%D0%B5%D0%B2%D0%B8%D1%86,%D0%9A%D0%B0%D1%80%D0%BB_%D1%84%D0%BE%D0%BD)

Третий подход ориентирован на нахождение взаимоприемлемого решения путем переговоров. **Только при избрании этого пути, направленного на совместный поиск решения, возможно реализовать положительные функции конфликта.**

Часто на практике одновременно реализуются все три подхода, но один из них доминирует.

Умелое управление конфликтом может привести к его разрешению, то есть к устранению проблемы, вызвавшей конфликт, и восстановлению взаимоотношений сторон в том объеме, который необходим для обеспечения эффективной деятельности.

Управление конфликтом может выражаться в:

- урегулировании;
- завершении;
- предотвращении;
- достижении консенсуса;
- ослаблении;
- подавлении;
- отсрочке и т. д.

Конструктивное решение конфликтов зависит, как минимум, от четырех факторов:

- адекватного восприятия конфликтов, когда присутствует точная, не искаженная личными пристрастиями, оценка действий, намерений, позиций оппонентов и своих собственных;
- открытого и эффективного общения;
- создания атмосферы взаимного доверия и сотрудничества;
- определения существа конфликта.

В ходе урегулирования конфликта участникам предстоит пройти ряд фаз от насильственных действий к разрешению противоречий путем обсуждений. Эти фазы следующие:

- прекращение насильственных действий;
- установление диалога;
- поиск решения проблем путем переговоров.

К методам профилактики и разрешения конфликтов относятся следующие:

- ранняя диагностика конфликта и выявление его причин с тем, чтобы не допустить его дальнейшего разрастания;
- "выплескивание", "разрядка" негативных эмоций через виды деятельности, не причиняющие заметного вреда оппоненту;
- изменение характера восприятия участниками конфликта;
- метод последовательных взаимных уступок;
- переговоры участников конфликта;
- обращение к арбитру;

- обращение к посреднику.

Следует отметить, что **полного разрешения конфликта добиться довольно сложно**. Даже если конфликт представляется разрешенным, он может нести в себе зародыши будущих конфликтов.

Одной из самых распространенных методик диагностики поведения личности в конфликтной ситуации (точнее, в конфликте интересов) является опросник К. Томаса "Определение способов регулирования конфликтов", который исходил из того, что **людям не следует избегать конфликтов или разрешать их любой ценой, а требуется уметь грамотно ими управлять**.⁴¹ Для этого им была разработана двухмерная модель урегулирования конфликтов, которая представляет собой две расположенных перпендикулярно друг к другу оси. Одна ось - это **поведение личности, основанное на внимании к интересам других людей**; вторая ось - **поведение, подразумевающее игнорирование целей окружающих и защиту собственных интересов**.



Межличностное управление конфликтом представлено в теории К. Томаса⁴², который предложил рассматривать стратегии поведения в конфликтной ситуации в зависимости от двух основных характеристик участников:

- **степени настойчивости в удовлетворении собственных интересов и**
- **степени сотрудничества в удовлетворении интересов других.**

В терминологии К. Томаса это: избегание, приспособление, конкуренция, компромисс и сотрудничество.

Выделяется пять способов регулирования конфликтов, обозначенные в соответствии с двумя основополагающими измерениями (рисунок 6):

- **подавление:** стремление добиться своих интересов в ущерб другому;
- **приспособление:** принесение в жертву собственных интересов ради другого;



рис. 6

⁴¹ Тренинг разрешения конфликтов//azps.ru А. Я. Психология // [Электронный ресурс] // Ресурс доступа: <http://azps.ru/training/2/trn23.html>

⁴² Томас К. Ландауэр (англ. Thomas K. Landauer; род. 25 апреля, 1932 г.), - американский психолог, профессор факультета психологии Университета Колорадо // источник: Википедия // Электронный ресурс доступа: http://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%9A%D0%BB%D0%B0%D1%83%D0%B7%D0%B5%D0%B2%D0%B8%D1%86,%D0%9A%D0%B0%D1%80%D0%BB_%D1%84%D0%BE%D0%BD

- **компромисс:** соглашение на основе взаимных уступок; предложение варианта, снимающего возникшее противоречие;
- **избегание (уход):** отсутствие стремления к кооперации и отсутствие тенденции к достижению собственных целей;
- **сотрудничество:** участники конфликтной ситуации приходят к альтернативе, полностью удовлетворяющей интересы обеих сторон.



Существуют некоторые общие рекомендации по управлению конфликтом, которые будут очень полезны тренерам при общении с участниками тренинга:

- **постоянное внимание к партнеру (партнерам) по общению, предоставление возможности высказаться;**
- **доброжелательное, уважительное отношение к оппоненту;**
- **естественность в общении, отражение своих чувств и чувств собеседника;**
- **сочувствие, участие, терпимость к слабостям других людей;**
- **подчеркивание общности интересов, целей, задач: нахождение в рассуждениях оппонента тех позиций, по которым с ним можно согласиться;**
- **признание правоты собеседника там, где это действительно так;**
- **выдержка, самоконтроль, спокойный тон;**
- **обращение к фактам;**
- **лаконичность в разговоре, немногословность, вербализация основных ключевых мыслей собеседника;**
- **проговаривание вслух и объяснение понимания проблемы, вопросы собеседнику по ее прояснению;**
- **предложение сотрудничества и поиск компромиссов: рассмотреть все возможные альтернативные решения;**
- **демонстрация заинтересованности в решении проблемы и готовности разделить ответственность за это;**
- **повышение значимости собеседника в его глазах и глазах окружающих;**
- **поддержание контакта вербальными и невербальными средствами на протяжении всей ситуации общения;**
- **в случае агрессивной конфликтной ситуации, которой невозможно в данный момент эффективно управлять, постараться эмоционально отключиться от нее: поставить эмоциональный барьер - защиту.**

В разрешении конфликтов большое значение имеет ведение **переговоров с целью достижения взаимного согласия**. Выдвигая конкретные предложения по конкретным проблемам, партнеры по переговорам ставят целью одновременное удовлетворение своих интересов и интересов других сторон. Результатом переговоров является план решения проблемы, выяснение доли участия партнеров в ее решении и взаимные обещания конкретных действий.

Рекомендации тренеру для решения конфликта через сотрудничество:

- признать наличие проблемы («...что-то меня плохо слушают...»);
- описать словами конфликт через:
 - ✚ **поведение** («...когда вы разговариваете друг с другом во время моего выступления...»);
 - ✚ **последствия** («...я отвлекаюсь и не могу сосредоточиться на теме, теряю нить выступления...»);
 - ✚ **чувства** («...и я испытываю беспокойство и досаду...»);
- стараться не позволять другому человеку менять тему разговора («.. да мы же по теме и шептались...»);

предложить разумное решение на основе общих ценностей («Давайте, я закончу свое выступление, а потом вы зададите мне вопросы, и мы все вместе порассуждаем»)

Теория Э. Берна⁴³

Как показывают наблюдения, для каждого индивидуума характерен определенный набор схем поведения, соответствующий определенному состоянию сознания. Практически это означает, что определенному набору чувств соответствует столь же определенный набор образцов поведения.

Структура личности, по Э.Берну, характеризуется наличием трех состояний "Я" (или "эго-состояний"): "Родитель", "Ребенок", "Взрослый". Набор этих состояний можно распределить так:

- состояния «Я», сходные с образами родителей;
- состояния «Я», автономно направленные на объективную оценку реальности;
- состояния «Я», представляющие наиболее архаичные образцы чувств и поведения, зафиксированные в раннем детстве.

Каждый индивидуум обладает ограниченным количеством таких состояний «Я», каждое из которых не роль, а психологическая реальность.

⁴³ Общая психокоррекция. Трансактный анализ Э. Берна// Осипова А.А., //PSYERA.RU//[Электронный ресурс] //Ресурс доступа: <http://psyera.ru/2416/transaktnyy-analiz-e-berna>

Консультирование до и после теста на ВИЧ. Пособие для тренеров, работающих в области консультирования по вопросам ВИЧ/СПИД// Фонд ООН в области народонаселения; СПИД Фонд Восток–Запад// М.: «Права человека», 2007

Позиция	Характеристика	Слова, фразы	Ответственность
РОДИТЕЛЬ: «Сейчас все решим!»	Поучение, назидательность, (гипер)опека, забота, управление, контроль, авторитарность, опыт, мудрость, навязывание, прием на себя ответственности за другого	<ul style="list-style-type: none"> - Я знаю, что для тебя лучше - Я знаю/уверен, как тебе будет лучше - Ты должен / тебе следует - Надо так... - Нельзя... <p>(без аргументации)</p>	100 % на себя
ВЗРОСЛЫЙ: «Давайте попробуем разобраться»	Сотрудничество, проявление уважения к собеседнику, признание точки зрения собеседника, свобода, ответственность за себя, рекомендации, аргументация, трезвость оценки, адекватность	<ul style="list-style-type: none"> - Давайте попробуем... - Мне хотелось выслушать Вашу точку зрения - Я хочу / могу предложить... - Я не уверен / я не знаю (допускает) <p>(аргументация без навязывания)</p>	Распределение ответственности 50 % : 50 %
РЕБЕНОК (ДИТЯ): эмоциональное реагирование	Каприз, потребительская позиция, эмоциональность, спонтанность, творчество, ожидание, что ответственность возьмет на себя собеседник, обвинение, поиск защиты, оправдывание, любознательность, открытость	<ul style="list-style-type: none"> - Хочу /не хочу! - Буду / не буду - Сам ... такой1 - Это не я - Я не знал - Так получилось <p>(уход от ответственности)</p>	Перекалывание ответственности на других. На себя - 0 %

"Родитель" - "эго-состояние" с рациональными нормами долженствований, требований и запретов: правила поведения, социальные нормы, запреты, нормы того, как можно или должно вести себя в той или иной ситуации.

Есть два основных родительских влияния на человека:

- прямое ("Делай как я!");
- косвенное ("Делай не как я делаю, а как я велю делать!").

"Родитель" может быть контролирующим (запреты, санкции) и заботящимся (советы, поддержка, опека). Для "Родителя" характерны директивные высказывания типа: "Можно"; "Должно"; "Ни за что"; "Итак, запомни"; "Какой вздор"; "Бедняжка"... В тех условиях, когда "родительское" состояние полностью заблокировано и не функционирует, человек лишается этики, моральных устоев и принципов.

"Ребенок" – эмоциональное начало в человеке, которое проявляется в двух видах:

- "естественный ребенок" - предполагает все импульсы, присущие ребенку: доверчивость, непосредственность, увлеченность, изобретательность; придает

человеку обаяние и теплоту; но при этом он капризен, обидчив, легкомыслен, эгоцентричен, упрям и агрессивен;

- "адаптированный ребенок" - предполагает поведение, соответствующее ожиданиям и требованиям родителей; для "адаптированного ребенка" характерна повышенная конформность, неуверенность, робость, стыдливость.

Разновидностью "адаптированного ребенка" является "бунтующий" против родителей "Ребенок". Для "Ребенка" характерны высказывания типа: "Я хочу"; "Я боюсь"; "Я ненавижу"; "Какое мне дело".

«Взрослое» "Я-состояние" - способность человека объективно оценивать действительность по информации, полученной в результате собственного опыта, и на основе этого принимать независимые, адекватные ситуации, решения. Взрослое состояние способно развиваться в течение всей жизни человека. Словарь "Взрослого" построен без предубеждения к реальности и состоит из понятий, при помощи которых можно объективно измерить, оценить и выразить объективную и субъективную реальность. Человек с преобладающим состоянием "Взрослого" является рациональным, объективным, способным осуществлять наиболее адаптивное поведение.

В случае, если "Взрослое" состояние заблокировано и не функционирует, то такой человек живет в прошлом, он не способен осознать изменяющийся мир, и его поведение колеблется между поведением "Ребенка" и "Родителя".

Если "Родитель" - это преподанная концепция жизни, "Ребенок" - концепция жизни через чувства, то "Взрослый" - это концепция жизни через мышление, основанная на сборе и обработке информации. "Взрослый" (по Э. Берну) играет роль арбитра между "Родителем" и "Ребенком". Он анализирует информацию, записанную в "Родителе" и "Ребенке", и выбирает, какое поведение наиболее соответствует данным обстоятельствам, от каких стереотипов необходимо отказаться, а какие желательно включить. Поэтому **работу по осуществлению эффективной коммуникации должна быть направлена на выработку постоянного взрослого поведения, ее цель: "Будь всегда взрослым!"**.



Состояния «Я» – это нормальный психологический феномен. Человеческий мозг является организатором психической жизни, а продукты его деятельности возникают и хранятся в форме состояний «Я». Каждое состояние «Я» имеет свою ценность для жизнедеятельности человеческого организма. Все три состояния «Я» чрезвычайно важны для выживания.

Знание теории Берна может помочь тренеру разобраться в своих ролевых позициях и отследить роли, которые задают участники во время занятий.

Трансакции.

Единица социального общения называется трансакцией. Трансакции - все взаимодействия с другими людьми с позиции той или иной роли: "Взрослого", "Родителя", "Ребенка". Различают дополняющие (параллельные), перекрестные и скрытые трансакции.

Дополняющими (параллельными) называются трансакции, соответствующие ожиданиям взаимодействующих людей и отвечающие здоровым человеческим отношениям. Такие взаимодействия неконфликтногенны и могут продолжаться неограниченное время. Первое правило коммуникации: **коммуникация будет осуществляться беспрепятственно, пока трансакции остаются дополняющими.**

Перекрестные трансакции начинаются взаимными упреками, едкими репликами и заканчиваются «хлопаньем дверью». В этом случае на стимул дается реакция, активизирующая неподходящие "эго-состояние". Обратное правило коммуникации: **коммуникация прерывается, когда происходит пересекающаяся трансакция.**

Скрытые трансакции включают более двух "эго-состояний", сообщение в них маскируется под социально приемлемым стимулом, но ответная реакция ожидается со стороны скрытого сообщения.

Упражнение по навыкам безоценочного слушания «Говорю, что вижу»⁴⁴ (10 минут.)

Тренер просит участников по кругу, слева направо, описать поведение своих соседей, используя только факты. Описание поведения должно быть в виде сообщения о наблюдаемых специфических действиях других людей без оценивания, то есть без приписывания им мотивов действий, оценки установок, личностных черт. Упражнение должно научить участников высказываться в описательном ключе, а не форме оценок, и улучшить их умения наблюдать и сообщать о своих наблюдениях, не давая оценок.

Тренер может дать такую установку участникам: *«Сидя в круге, сейчас вы наблюдаете за поведением других и, по очереди, говорите, что вы видите относительно вашего соседа слева. Например: "Коля сидит, положив ногу на ногу", "Катя улыбается" и т.д.»*

Тренер следит за тем, чтобы не использовались оценочные суждения и умозаключения. После выполнения упражнения обсуждается, часто ли наблюдалась тенденция использовать оценки, было ли сложным это упражнение, что чувствовали участники.

Упражнение «Психологическое айкидо»⁴⁵ (10 минут).

Тренер знакомит участников с отрывком из книги известного психотерапевта М. Литвака «Психологическое айкидо»:

⁴⁴ Эффективный воркшоп. Динамическое обучение//Фопель К.// М.:«Генезис», 2003//Koob.ru// Электронный Ресурс доступа: <http://www.klex.ru/bfy>;

⁴⁵ Психологическое айкидо//Литвак М.// Электронная библиотека Koob.ru [Электронный ресурс] //Ресурс доступа: http://www.koob.ru/litvak/psy_aido

«...Когда идет дождь, мы сидим дома или берем с собой зонт, но не ругаем небо и тучи. Мы знаем, что законы, по которым идет дождь, не зависят от нас, и просто стараемся по мере сил и возможностей к ним приспособиться.

Но вот возникает конфликт в семье, на работе, на улице или в транспорте, и вместо чарующих волшебных звуков гармонического общения, близости, любви раздаются скрип натруженных сердец и треск изломанных судеб. Всегда кажется, что если бы не злая воля нашего партнера по общению, то конфликта бы не было. А о чем думает наш партнер? О том же! Мы мысленно пытаемся навязать партнеру тот или иной стиль поведения. Побеждаем его, припираем к стенке и на время успокаиваемся, так как нам кажется, что мы приобрели определенный опыт в этом конфликте. А что делает наш партнер? То же самое. И зачастую мы не подозреваем, что законы общения так же объективны, как законы природы и общества...

... Общаясь с партнером, мы должны помнить, что общаемся с человеком, который о себе хорошего мнения. Это необходимо подчеркивать всем своим видом, построением фраз во время беседы, важно также следить за тем, чтобы не было пренебрежительных жестов, снисходительного выражения лица и т.п. Лучше всего, если во время беседы вы все время внимательно смотрите на собеседника, как это бывает во время борьбы. Кроме того, ответ партнера запрограммирован в самом вопросе. И не просто запрограммирован. Это ответ вынужденный.

Если ответ партнера нас не устраивает (а он, как мы только что установили, вынужден), мы задали не тот вопрос. Таким образом, для того **чтобы управлять партнером по общению, необходимо моделировать свое поведение**, а он уже вынужденно будет поступать так, как нам надо.

Возникает вопрос: а как же партнер? Мы выигрываем, а что будет с ним? В том-то и заключается особенность психологической борьбы, что здесь нет победителей и побежденных. Здесь или оба выигрывают, или оба проигрывают. Поэтому ваша победа будет и победой вашего партнера. **Ни в коем случае нельзя воспитывать партнера.** Будем помнить, что воспитание заканчивается к пяти-семи годам. Дальнейшее воздействие называется перевоспитанием. А оно возможно только при помощи самовоспитания. Перевоспитать каждый может только одного человека - самого себя... Таким образом, объект воспитания всегда под рукой. Открывается блестящая перспектива: работайте над собой, своим поведением, изучайте законы психологической борьбы.

В основе принципа [психологической] амортизации лежат законы инерции, которые характерны не только для физических тел, но и для биологических систем. Чтобы погасить ее, мы применяем амортизацию, не всегда осознавая это. А раз не осознаем, то и используем не всегда. Гораздо успешней применяем мы физическую амортизацию. Если нас столкнули с высоты и тем самым навязали падение, мы продолжаем движение, которое нам навязали - амортизируем, тем самым гася последствия толчка, и только потом встаем на ровные ноги, выпрямляемся... На этом же основан принцип амортизации в межличностных отношениях.

Модель амортизации представлена в "Похождениях бравого солдата Швейка": "Шредер остановился перед Швейком и принялся его разглядывать.

Результаты своих наблюдений полковник резюмировал одним словом:

- Идиот!
- Осмелюсь доложить, господин полковник, идиот! - ответил Швейк".

На что рассчитывает партнер, обращаясь к нам с теми или иными предложениями? Нетрудно догадаться - на наше согласие. Весь организм, все обменные процессы, вся психика настроены на это. И вдруг мы отказываем. Как при этом он себе чувствует? Не можете представить?...Безусловно, все в конечном счете должно быть по-нашему, но первый ход должен быть амортизационным. Тогда остается возможность для продуктивных контактов в будущем. Таким образом, **амортизация - это немедленное согласие с доводами партнера...»**

После зачитывания отрывка из книги М. Литвака тренер просит участников разбиться на пары и попробовать на практике «психологическое айкидо»: один партнер вызывает другого на конфликт (например, произносит фразу «ну, и чего ты тут расселась,

как корова? Ни пройти, ни проехать..»), а второй участник пары должен дать ответ, применяя технику психологической амортизации (и помня о теории Э. Берна: параллельные трансакции не приводят к конфликту и могут длиться бесконечно долго). Потом участники меняются местами. Упражнение выполняется в течение 3-х минут. Затем все участники делятся своими впечатлениями: что получилось, было ли трудно, что чувствовали и т.д.

Примеры конфликтных высказываний⁴⁶ для упражнения «Психологическое айкидо»:

- «Вы говорите всякую ерунду»
- «У меня нет времени сидеть тут с вами, у меня есть дела и поважнее ваших занятий!»
- «Вы что, не понимаете, что мне эта ваша ВИЧ-инфекция совершенно не интересна?!?!»
- «Ну, и ты думаешь, ты самый умный?»
- «Конечно, ты сделал презентацию.. И что, теперь постоянно будешь хвастаться?!?!»
- «Да-да, конечно, твое мнение - самое лучшее, а остальные все – дураки!»
- «Ты не способен понять других, тебе проще думать, что ты - самый умный, и твое мнение – единственно верное.»
- «Ну, что ты тупишь все время, неужели это так трудно понять?!?!»
- «Такому, как ты, вообще не стоит приходить на занятия!»
- «Ну, что ты постоянно встречаешь? Умнее всех, что ли?»
- «Хватит, надоел! Мы не тебя пришли слушать!»
- «Отвратительно выглядишь... Только детей пугать!»
- «Ну ты и вырядился... ничего нелепее не нашел?»
- «Ты думаешь, кому-то интересно твое мнение? Тоже мне, Сократ...»
- «Тебе вообще на люди выходить сегодня не стоило, чучело!»
- «Ну у тебя и смех – ржешь как лошадь»
- «Ты так «смешно» шутишь... даже плакать хочется!»
- «Ну вот с тобой в команде я точно работать не буду!»
- «Да уж, повезло мне с партнером...»
- «Ведешь себя, как идиот...»

После завершения упражнения тренер еще раз обязательно должен сказать, что это было всего лишь упражнение для тренировки бесконфликтного поведения, и все высказывания к участникам в реальной жизни не имеют никакого отношения.

Далее тренер просит участников, работавших в мини-группах, во время перерыва или после занятий вернуться к тем таблицам по трудным ситуациям, которые они сделали в начале сессии, и внести в них корректировки в последнюю колонку (чтобы они сделали в конфликтной ситуации сейчас).

⁴⁶ Примеры взяты из реальных ситуаций, имевших место при проведении тренингов

Выводы: конфликты на тренинге – это естественное явление, поэтому каждый тренер должен владеть навыками управления конфликтами, которые следует вырабатывать постоянно.

17. Коммуникативные техники при проведении тренинга

Продолжительность: 45 минут.

Оборудование и расходные материалы: ноутбук, проектор, маркеры, флипчарт, малярный скотч, два пустых спичечных коробка, карточки с описанием эмоций.

Цель: укрепить коммуникативные навыки участников, которые они используют при проведении обучающих занятий.

Методика:

Работа в мини-группах, упражнения «Угадай мою эмоцию», «Кто врёт?», мини-лекция, электронная презентация «Коммуникативные техники в тренинге» (см. приложение 4.9.)

Участники делятся на мини-группы. Тренер просит участников вспомнить все, что они знают о коммуникативных техниках. В помощь участникам тренер предлагает список вопросов для обсуждения в мини-группах:

- Что такое общение?
- Что является целью общения?
- Каким образом осуществляется общение? Что ему мешает и что помогает?
- Что такое «активное слушание», обратная связь?
- Каким образом коммуникативные техники взаимодействуют с информационным компонентом тренинга (как они помогают усвоению информации)?

На обсуждение тренер дает группам 5 минут. Затем просит одну группу ответить на первый вопрос, а остальных участников - дополнить или поправить. Потом вторую группу - на следующий вопрос, и т.д. (5 минут). Затем тренер подводит итоги: целью общения является понимание друг друга на всех уровнях (информационном, эмоционально-коммуникативном и предметном). Для достижения этой цели необходимо правильно применять техники общения.

Далее тренер предлагает вниманию участников мини-лекцию (15 минут), используя приведенные ниже краткие тезисы по теме и электронную презентацию. Во время лекции тренер постоянно просит участников комментировать сказанное тренером в плане возможности применения той или иной техники общения в практике тренерской работы.

Краткие тезисы по теме⁴⁷.

Значение общения в жизни человека огромно. С помощью общения происходит формирование личности человека, закладываются основы поведения.

Техники общения - это те варианты поведенческих реакций, которые использует человек в ходе взаимодействия с другими людьми.

Владение техниками общения являются очень важными навыками для тренера. Зная и правильно применяя техники общения, можно предотвратить или разрешить конфликт, помочь участникам усвоить информацию, создать психологический комфорт в группе, добиться необходимых результатов.

На начальном этапе взаимодействия техники общения заключаются в принятии определенной позы, выражения лица, выборе соответствующего тона, жестов, правильно подобранных начальных слов. Например, выражение лица должно выражать отношение к партнеру, соответствовать цели сообщения и желаемому результату общения.

Такие же требования предъявляются и к занимаемой позе. Иногда человек сознательно занимает ту или иную позу, принимает выражение лица, использует определенные жесты, чтобы наилучшим образом достигнуть желаемого результата.



Передаваемая словесно информация может быть воспринята неверно, если она сопровождается несоответствующими жестами

Психология жестов.

Знание психологии жестов помогает тренеру контролировать как свое поведение, так поведение участников тренинга. Например, вовремя закончить разговор, упражнение и т. д., если что-то идет не так, как хотелось бы. Тренеру необходимо следить за своими жестами и наблюдать за участниками, чтобы лучше понимать, как проходит обучающий процесс.

Предостережение: надо понимать, что трактовка жестов довольно условна. Причины жестов могут самые разные (может быть, человек замерз и поэтому скрещивает руки, или у него просто чешется нос или ухо). Нельзя давать оценку поведению человека только на основании одних жестов - это может привести к большой стратегической ошибке и сформировать неверное представление и о человеке, и о самом процессе взаимодействия с ним.

⁴⁷ Источники:

- Коммуникативные техники//[Электронный ресурс] Сдал на пять!// Ресурс доступа: <http://www.sdalna5.com/mim/mng/kommunikativnye-texniki.html>
- Техника общения//[Электронный ресурс] i Школа// Ресурс доступа: http://www.home-edu.ru/user/uatml/00000817/teh_ob.htm
- Программа первичной профилактики ВИЧ/СПИДа и рискованного поведения для детей старшего подросткового возраста «Ладья»// Сирота Н.А и др.//М. 2012///[Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://do.gendocs.ru/docs/index-367487>

Жесты открытости:

- раскрытые руки (руки ладонями вверх);
- расстегивание пиджака.

Жесты защиты:

- руки, скрещенные на груди;
- руки, зажатые в кулак.

Жесты раздумий и критических оценок:

- палец вдоль щеки;
- наклоненная голова (поза внимательного слушания);
- почесывание подбородка («хорошо, давайте подумаем»);
- жесты с очками: медленное снятие, долгое протирание стекол и т. д.; к жесту прибегают также, если требуется время на обдумывание (например, часто можно видеть, как собеседник берет дужку очков в рот - говорить при этом сложно, так что остается только внимательно слушать, обдумывая ответ);
- хождение по комнате;
- пощипывание переносицы.

Жесты подозрения и скрытности:

- взгляд в сторону («что ты имеешь в виду?»);
- защита рта рукой: во время речи – лживость; во время слушания – чувствует, что собеседник лжет;
- прикосновение к носу – предыдущий вариант в замаскированной форме;
- потирание века;
- почесывание или потирание уха.

Жесты отношения к беседе:

- ноги (или все тело) обращены к выходу – свидетельство того, что человек хочет закончить встречу, поэтому следует либо закончить разговор, либо перевести его в более интересное русло;
- подпираание ладонью щеки и подбородка – свидетельство скуки (иногда путают с жестом внимательного слушания, но в этом случае указательный палец будет направлен вертикально к виску).

Примечание: в ситуациях, когда собеседник сидит, не следует нависать над ним, так как это воспринимается как жест превосходства, а собеседник при этом чувствует себя очень маленьким и беззащитным.

Жесты территориальных прав:

- интимная зона (от 15 до 46 см) – это психологическая «собственность» человека, право нарушить эту зону имеет только очень близкий человек, при вторжении чужого, например, при давке в общественном транспорте, человек испытывает раздражение и дискомфорт;
- личная зона (от 46 см до 1,2 м) – расстояние для вечеринок и официальных встреч;
- социальная зона (от 1,2 до 3,6 м) – зона для общения с посторонними людьми;
- общественная зона (более 3,6 м) – расстояние для общения с большой аудиторией.

В условиях вынужденной скученности, когда нарушается интимная зона, рекомендуется придерживаться следующих правил:

- не следует разговаривать даже со знакомыми людьми;
- нельзя смотреть в упор на других;
- нежелательно проявление каких бы то ни было эмоций;
- при наличии газеты, журнала, книги желательно погрузиться в чтение, хотя бы для видимости («отгородиться»);
- все движения должны быть очень аккуратными и сдержанными.

При общении большое значение имеют **знаки внимания** - обращенные к собеседнику высказывания или действия, цель которых – поддержать человека, улучшить его самочувствие.



Поддержка – оказание человеку знака внимания тогда, когда ему это необходимо, и относительно того, в чем в данный момент имеются затруднения.

Когда человеку оказывается поддержка, то обращаются к его личности вне зависимости от его успехов и неудач, ошибок и достижений

Однако тренеру надо быть очень осторожным при использовании знаков внимания, чтобы случайно не получить прямо противоположный эффект. **Необходимо помнить, что каждый знак внимания несет как положительный компонент, так и скрытую угрозу.**

Комплимент - словесный знак внимания, который, как правило, любят все. Однако, делая участнику комплимент, тренеру для достижения положительного эффекта следует обязательно учитывать эмоциональное состояние участника. Например, комплимент, сделанный человеку в момент его негативного эмоционального состояния (грусть, тревога, обида и т.д.), может быть воспринят неверно, и только усугубит негативные эмоции участника.

Похвала - знак внимания, содержащий оценку, - должна использоваться тренером очень аккуратно. Не следует хвалить, сравнивая одного участника с другими, даже если похвала звучит в пользу того, к кому она обращена: «вы лучше кого-то» подразумевает, что «кто-то хуже вас».

Все техники общения можно разбить на три группы:

- **техники управления процессом коммуникативного взаимодействия:** контакт глаз, дистанция, изменение позы, паузы, жесты, внимательное молчание, эмоциональное сопровождение (*возгласы*), побуждение («ну и?», «а дальше что?»);
- **техники работы с содержанием общения** (техники активного слушания):
 - ✚ техника «зеркало» или «отражения» - буквальное повторение фразы собеседника (*«угу» - и точное повторение*);
 - ✚ «эхо» - повторение интересующего фрагмента высказывания собеседника (для направления разговора в нужное русло);
 - ✚ Вопросы - открытые вопросы, наводящие вопросы, вопросы, задающие разговору нужное направление, уточняющие вопросы, направленные на выяснение интересующих деталей;
 - ✚ техника парафраз - изложение мысли собеседника своими словами (*«если я вас правильно понял, вы говорите, что ... (передача смысла сообщения)»*).
- **техники регуляции эмоционального фона взаимодействия:**
 - ✚ изменение тональности, темпа речи, громкости, использование высказываний, затрагивающих самооценку собеседника;
 - ✚ объективация собственного состояния - проговаривание вслух своего эмоционального состояния и причин, вызвавших его (*«извините, я чувствую... (собственное состояние), потому что ... (причины)»*) - самое главное, не возлагать на собеседника вину за собственное состояние;
 - ✚ объективизация состояния собеседника - проговаривание вслух его чувств, эмоционального состояния, намерений (*«я чувствую, что вы ..., поэтому ...»*);
 - ✚ объективизация ситуации - проговаривание вслух того, что действительно происходит в данный момент взаимодействия (*«мне кажется, мы ... (описание происходящего), и... (собственный прогноз развития событий)»*);
 - ✚ эмоциональная идентификация - отождествление собственного эмоционального состояния с состоянием собеседника или группы (*«я понимаю ваше ... (указание на состояние), я чувствую то же самое, ... (указание ситуаций, сходных с актуальной)»*);
 - ✚ ролевая идентификация - отождествление себя с собеседником или группой по признаку единства выполняемых функций (*«мы, ... (указание роли, в которой находятся оба субъекта взаимодействия)»*);
 - ✚ приписывание ролей и характеристик (прямое обращение, имитация когнитивного диссонанса в своих представлениях между предписываемыми собеседнику глобальными положительными характеристиками и ролями, и негативными фактами, связанными с неконструктивным поведением собеседника);

- ✦ антиципация - предсказание наиболее вероятного и нежелательного поведения (прямое обращение, предположение с высокой степенью вероятности в отношении поведения собеседника, формулирование нежелательных форм поведения и т.п.).

Безусловно, умение общаться и чувствовать себя комфортно в разговоре с людьми или на тренинге не сводится только к владению коммуникативными техниками, но это те азы, которые могут быть полезны тренерам во многих ситуациях. Техники - это то, с чего можно и нужно начать обучение эффективным коммуникациям.



Большинство техник общения относится к невербальным компонентам коммуникаций:

- контроль социальной дистанции;
- контроль выражения лица (например, «несчастное выражение лица» - проявление дефицита социального навыка);
- контроль позы;
- поддержание контакта глаз;
- контроль тона и громкости голоса;
- объем речи (если человек слишком мало говорит - это дефицит навыка, также, как если он слишком много говорит);
- понимание социальных сигналов других людей, таких, как тон голоса, выражение лица и др.

Если тренер будет учиться отслеживать и анализировать собственные наиболее характерные невербальные сигналы (с каким выражением лица здороваются, как изменяется его жестикация при встрече с участниками тренинга и другими людьми, в каких ситуациях он избегает смотреть в глаза человеку), значительная часть работы по освоению социальных навыков тренером будет проделана.

Впоследствии это позволит тренеру не только более точно оценивать поведение других людей, но и моделировать собственные реакции по своему усмотрению.

Упражнение «Кто врет?»⁴⁸ (10 минут)

Тренер просит выйти трех добровольцев, которые уверены, что они хорошо владеют невербальными техниками, и усаживает их лицом к участникам. Тренер дает такое задание: каждый доброволец получит спичечный коробок. В двух из них будут лежать красные полоски бумаги, а один будет пустой. Добровольцы по сигналу тренера должны аккуратно открыть коробки (чтобы никто не увидел их содержимое), заглянуть в них и закрыть. Далее в течение 3-4-х минут каждый доброволец должен уверить

⁴⁸ Эффективный воркшоп. Динамическое обучение//Фопель К.// М.:«Генезис», 2003//Koob.ru//
Электронный Ресурс доступа: <http://www.klex.ru/bfy>;

аудиторию, что красная полоска в его коробке есть. Все остальные участники должны понять, кто говорит неправду. Через 3-4 минуты тренер останавливает «поток доказательств» добровольцев и выясняет, что думает аудитория и почему, какие слова, жесты, позы и т.д. позволяют сделать тот или иной вывод. После обсуждения добровольцы демонстрируют содержимое своих коробков.

Мини-лекция (продолжение⁴⁹)

Не стоит забывать и о том огромном значении, которое играет **речь** в жизни человека. Благодаря ей люди устанавливают контакты с окружающими, обмениваются информацией, обобщают свой опыт, делятся чувствами и т.д. Речь тренера должна быть четкой, понятной, выразительной, не обремененной излишней научной терминологией.



Умение начать и поддержать разговор также требует развития определенных коммуникативных умений. К ним относятся:

- **умение вступить в контакт;**
- **умение задавать вопросы;**
- **умение вести разговор;**
- **умение услышать и понять то, что имел в виду участник;**
- **умение воспринять и понять то, что участник не в состоянии был выразить;**
- **умение передать участнику, что его поняли и услышали;**
- **умение выравнивать эмоциональное напряжение в беседе.**

Тренеру очень важно научиться побуждать участников к активному диалогу. Наиболее распространенной ошибкой в общении является то, что часто тренер слышит только себя. К сожалению, иногда, особенно у начинающих тренеров, можно заметить излишнюю уверенность в том, что все участники видят мир такими же глазами, и потому не надо специально объяснять им, что тренер имел в виду.

Другой важной причиной, по которой необходимо активизировать собеседника, является то, что люди избегают самораскрытия. Откровенность, открытость в ситуации формального общения иногда расценивается людьми, как потенциальная опасность. Кроме того, многие люди в глубине души уверены, что их мысли и предложения никому по-настоящему не интересны. Тренеру необходимо это учитывать и понимать, что, возможно, участник должен преодолеть некоторые трудности, чтобы поддержать разговор.

⁴⁹ Техника общения//[Электронный ресурс] і Школа// Ресурс доступа: http://www.home-edu.ru/user/uatml/00000817/teh_ob.htm



Есть еще один фактор, который может существенно влиять на эффективность коммуникаций. Общение зачастую характеризуется высокой контекстностью. Это означает, что смысл слов в значительной степени зависит от ситуации и множества почти неуловимых сигналов, которыми обмениваются собеседники. Иногда человек вовсе не имеет в виду того, что говорит вслух. Тренер должен быть всегда «в контексте» тренинга и не допускать двусмысленности и неправильного толкования его слов или слов участников.

Чувства и эмоции⁵⁰.

Все, с чем сталкивается человек в своей жизни, вызывает у него то или иное отношение, выражаемое чувствами и эмоциями. Чувства формируются на протяжении жизни человека в условиях окружающего его общества. Человеческая жизнь невозможна без переживаний. Если человек лишен возможности испытывать чувства, то наступает так называемый “эмоциональный голод”, который он стремится утолить каким-либо приемлемым для него способом: слушая любимую музыку, читая остросюжетную книгу и т.п. Следует заметить, что для эмоционального насыщения нужны не только положительные чувства, но и чувства, связанные со страданием.

Существует также особая форма психического отражения значимых объектов и событий - **эмоции**.

Эмоции - это субъективные реакции человека на воздействия внешних и внутренних раздражителей, отражающиеся в форме переживаний и проявляющиеся в виде удовольствия или неудовольствия.

В узком значении слова **эмоции** - **это непосредственное, временное переживание какого-нибудь чувства**. Эмоции и чувства – очень близкие понятия, часто используются как синонимы.

Эмоции кратковременны и ситуативны: «я раздражен», «ты меня бесишь», «я в восхищении», «обожаю тебя». Обычно это реакции на какую-то конкретную ситуацию. А чувства, в отличие от эмоций, более стабильны и говорят больше о самом человеке, нежели об особенностях конкретной ситуации.

Разница между эмоциями и чувствами – в скорости и длительности процессов.

Если лицо меняет выражение быстро и быстро возвращается к исходному (спокойному) состоянию – это эмоция. Если лицо медленно начало менять свое выражение и осталось в новом выражении (относительно) надолго – это чувство. А поскольку это "быстро" или "медленно" очень относительно, то и четких границ между этими двумя понятиями нет.

Говорить об эмоциях проще, потому что они не так интимны, эмоции - на поверхности, а чувства - в глубине. Эмоции, если только человек их специально не прячет

⁵⁰ Источники:

- Сущность, функции и виды чувств и эмоций//[Электронный ресурс] www.grandars.ru // Ресурс доступа: <http://www.grandars.ru/college/psihologiya/emocii-i-chuvstva.html>
- Эмоции и чувства//[Электронный ресурс] Психологос// Энциклопедия практической психологии//Ресурс доступа: http://www.psychologos.ru/articles/view/emocii_i_chuvstva

- очевидны. Эмоции видны на лице, они насыщены, они ярко проявляются и иногда похожи на взрыв. А чувства - это нечто более сглаженное, глубинное.



Чувства непосредственно передать нельзя, их можно продемонстрировать только с помощью или через эмоции. Таким образом, эмоции - это язык чувств, выражаемых для предъявления окружающим.

Тренер должен уметь понимать эмоции и чувства участников и правильно и своевременно на них реагировать.

Упражнение «Угадай мою эмоцию»⁵¹

Тренер предлагает участникам, сидящим в кругу, вытащить из мешка карточку с заданием, по очереди каждый участник **молча** демонстрирует ту эмоцию или чувство, которые описаны в карточке. Задание остальным участникам - угадать эмоцию. Упражнение призвано помочь участникам правильно оценивать мимику, жесты, выражение лица окружающих людей.

Радость Улыбнуться, как радостный ребенок	Гнев Нахмуриться, как разъяренный отец
Интерес Заинтересоваться, как бизнесмен, услышавший о новом, сверхприбыльном проекте	Отвращение Словно на ужин вам предложили блюдо с отборными китайскими тараканами
Удивление Удивиться, «как будто ты увидел чудо»	Печаль Расстроиться, как будто расстанешься на все лето с лучшим другом
Страх Испугаться, как заяц, увидевший волка	Счастье Обрадоваться так, словно сбылась самая заветная мечта
Недоумение Словно встретил в джунглях белого медведя	Восхищение Словно тебе выдался уникальный шанс провести целый день со своим кумиром
Тревога Тревожиться, как перед важным экзаменом	Стыд Словно потерял штаны в людном месте
Вина Когда соврал и раскаиваешься	Раздражение Когда настойчиво заставляют делать то, чего делать не хочешь

⁵¹ Программа первичной профилактики ВИЧ/СПИДа и рискованного поведения для детей старшего подросткового возраста «Ладья»// Сирота Н.А и др.//М. 2012///[Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://do.gendocs.ru/docs/index-367487>

Гордость Словно спортсмен на пьедестале, ставший олимпийским чемпионом	Скука Заскучать, как студент на долгой, скучной лекции
Удовольствие. Словно кот, растянувшийся на солнышке	Ярость Когда с кулаками отстаивают свои права
Сосредоточенность. Когда решаешь важную задачу	Отчаяние Словно ребенок, потерявшийся в лесу
Тоска Словно друг уехал навсегда	Горе Словно потерял близкого
Злость Когда все вокруг не по-твоему	Обида Словно не справедливо наказали
Грусть Приятное воспоминание о событии, которое осталось в прошлом	Вдохновение Как будто тебя посетила муза

Выводы: эффективное общение – это многокомпонентный процесс, которым должен овладеть каждый тренер. Навыки анализа собственного состояния и мотивов своих поступков, а также мотивов и поступков участников тренинга могут оказаться очень полезными тренеру в трудных ситуациях, периодически возникающих в процессе тренинга.

18. Процесс усвоения информации

Продолжительность: 120 минут.

Оборудование и расходные материалы: ноутбук, проектор, маркеры, флипчарт, малярный скотч

Цель: участники должны научиться понимать, что способствует и что мешает усвоению информации, и научиться управлять на своем уровне этим процессом.

Методика:

Работа в мини-группах, общая дискуссия, лекция, электронная презентация «Принципы и модели динамического обучения» (см. приложение 4.10), вопросы - ответы.

Работа в мини-группах (40 минут).

Тренер делит участников на мини-группы и дает задание в течение 20-ти минут нарисовать на флипчартах «карту усвоения информации»:

- что такое, по мнению участников, «процесс усвоения информации»;
- в чем состоит «процесс усвоения информации»;
- как участники информационных сессий, тренингов усваивают знания;

- что этому процессу способствует и что мешает;
- что должен делать тренер в каждом отдельном случае;
- что зависит от тренера, а что – от участников.

Мини-группы должны попробовать графически - в рисунках, схемах и т.п. - описать процесс усвоения информации так, как они его понимают.

***Примечание:** как правило, на профилактических тренингах для тренеров присутствуют в качестве участников несколько педагогов и /или психологов, которые на профессиональном уровне могут объяснить процесс усвоения информации. Поэтому данное упражнение не должно вызвать больших трудностей. Но, даже если в группе нет ни одного педагога или психолога, участники вполне могут справиться с заданием, т.к. имеют по теме определенные представления и могут опираться на собственный опыт.*

Затем группы по очереди презентуют свои работы, и происходит общее обсуждение (20 минут). По завершении обсуждений тренер должен резюмировать все работы и подвести итоги по представлениям участников о процессе усвоения информации.

Лекция, вопросы-ответы (40 минут)

Тренер, используя приведенные ниже тезисы и электронную презентацию, предлагает участникам теоретическую информацию по теме, постоянно обращаясь к их опыту, просит участников приводить соответствующие примеры или комментировать услышанное в аспекте применения изучаемого материала в их будущей тренерской работе.

***Примечание:** учитывая, что лекция займет довольно продолжительное время, можно в ее середине сделать перерыв на небольшую подвижную разминку.*

Краткие тезисы по теме⁵²

Процесс усвоения информации является довольно сложным, но вполне управляемым явлением. Чтобы понять и научиться управлять им, необходимо разобраться в физиологии и психологии этого процесса. Первым шагом является понимание классификации типов знаний.

Типы знаний.

Условно выделяют три типа знаний, получаемых в ходе учебного процесса:

- **поверхностные знания:** факты и информация об основных понятиях и концепциях, а также о теоретических обобщениях, запоминание имен, дат, категорий, сбор сведений по всем вопросам, которые эксперты считают наиболее существенными; подход: «Это должен знать каждый», «Это относится к вашей работе» и т.д.;

⁵² Использован текст из источника: «Эффективный воркшоп. Динамическое обучение»//Фопель К.// М.:«Генезис», 2003//Koob.ru// Электронный Ресурс доступа: <http://www.klex.ru/bfy>

часто люди считают этот тип знаний очень скучным и с трудом запоминают информацию;

- **технические знания:** ориентированы на выработку навыков, умений в профессиональной сфере; помогают увидеть внутренние взаимосвязи в рамках определенной дисциплины и редко выходят за пределы предмета изучения; тот, кто владеет только знаниями этого типа, испытывает трудности в понимании их связи со смежными дисциплинами и вопросами;
- **динамические знания:** описывают открытые системы, позволяют играть и экспериментировать; получение такого знания доставляет удовольствие и порождает желание передать его другим.



Безусловно, все типы знаний необходимы, но для повышения квалификации или изменения поведения намного важнее третий, динамический тип знаний. Каждому человеку по собственному опыту знаком этот тип знания. Человек получает его, занимаясь творчеством или чем-то особенно увлекательным для себя. Такой тип знания стимулирует человека не просто к обучению, а к активному обучению, обучению с удовольствием. Если человек заинтересован и захвачен какой-то идеей, живет этой идеей, он начинает самостоятельно изучать предмет «своей страсти», вникает в мельчайшие детали и использует любую возможность задать новые вопросы или совершенствовать свои знания и навыки на практике.

Тренинги предоставляют прекрасную возможность для получения именно динамического знания.

Главной предпосылкой этого является способность тренера сопротивляться искушению выступить в роли «всезнайки», и в процессе тренинга «взять все на себя». Естественно, тренер должен довольно хорошо разбираться в темах тренинга. Но этого недостаточно для эффективной работы. Ему следует быть достаточно открытым, чтобы учиться у группы на каждом тренинге и вместе с участниками открывать что-то новое.



Динамическое знание отличается тем, что в его усвоении каждый человек сам играет решающую роль. Поверхностные и технические знания нужны для углубления своего понимания проблемы и изучения нового. Динамическое же знание становится частью профессиональной личности, человек гордится им и прилагает все усилия, чтобы его расширить. В этом случае нет проблем с мотивацией, людям просто нравится учиться.

Динамические знания невозможно принести исключительно извне, «вдолбить». **Для усвоения динамических знаний каждый участник должен быть активно задействован в процессе обучения.** Этому способствует открытая атмосфера тренинга,

которая призвана, в том числе, ослабить сопротивление участников к обучению и подготовить их к усвоению определенной информации и развитию новых навыков.

Помочь тренеру организовать на тренинге динамическое обучение помогут знания о принципах динамического обучения и процессе усвоения информации.

Принципы динамического обучения.

1. Мозг - это комплексная адаптивная система.

Самая важная особенность мозга человека - его способность одновременно работать на различных уровнях. Субъективные составляющие, т.е. мысли, чувства, фантазии, установки и физиология человека, оказывают друг на друга взаимное влияние. В тоже время целостная телесно-психическая система человека взаимодействует с окружающей средой и обменивается с ней информацией.

Практические рекомендации тренеру.

Учебные процессы должны быть структурированы таким образом, чтобы учитывались разные аспекты психической деятельности участников. Не существует универсальных средств и методов обучения. Тренер должен уметь, ориентируясь на конкретную ситуацию и особенности группы участников, выбрать наиболее адекватные методы ведения занятий.

2. Психика человека социальна по своей природе.

С самого рождения человек изучает окружающий мир через отношения с другими людьми и взаимодействие с окружающей средой. В течение всей жизни человеческая психика изменяется под влиянием отношений с другими людьми. Нельзя рассматривать каждого участника тренинга изолированно, тренер все время должен видеть его, как часть социальной системы внутри и за пределами учебной группы.

Практические рекомендации тренеру.

Важно, чтобы в учебной группе поддерживался климат «принятия», когда участники хотят общаться друг с другом и поддерживать хорошие отношения с тренерами. Это не означает, что в эффективно работающей группе не бывает конфликтов, в этой ситуации для участников важно научиться адекватно обращаться с конфликтами и иметь возможность внести свой собственный вклад в разрешение трудностей, возникающих в групповом процессе.

3. Обучение зависит и от физиологии.

Мозг - орган, работающий по законам физиологии. ***Обучение столь же естественно, как и дыхание, его можно ускорять или тормозить.*** На развитие мозга оказывают большое влияние восприятие человеком окружающего мира и интерпретация собственного прошлого и вновь получаемого опыта. Испытываемые человеком разные чувства по-разному воздействуют на развитие мозга: например, стресс, страх, голод, отчаяние оказывают на мозг воздействие, тормозящее процесс усвоения информации. В то же время такие чувства, как безопасность, азарт, счастье или удовлетворение

значительно повышают эффективность процесса усвоения информации и являются обязательными условиями для динамического обучения

Практические рекомендации тренеру.

При организации и проведении тренинга тренеру необходимо подумать обо всех факторах, которые в значительной степени могут повлиять на эффективность процесса обучения. Учитывать необходимо все, что может оказать воздействие на тело и чувства каждого участника, например, ситуации, которые могут вызвать у участников стресс, эмоциональную напряженность, а также особенности организации всего тренинга и питания, в частности, удобство стульев, график работы на тренинге, возможность достаточного отдыха и т.д. Еще необходимо помнить, что существует благоприятное и неблагоприятное для обучения время. Оно определяется индивидуальными и естественными биологическими ритмами и циклами. Как правило, наиболее эффективное время для усвоения информации - с 10 до 16 часов дня. Тренеру не следует начинать новую, сложную тему в конце рабочего дня или непосредственно перед обедом.

4. Человеку свойственно во всем искать смысл.

У каждого человека есть глубоко укорененная потребность интерпретировать и осмысливать свой опыт и переживания. Поиск смысла полученного опыта служит выживанию человека и является основополагающим признаком человеческой психики. По мнению Абрахама Маслоу⁵³, поиску смысла подчинены все уровни человеческого бытия: потребность человека в физическом выживании, в безопасности, в развитии отношений, в переживании своей идентичности, в развитии собственного потенциала.

Практические рекомендации тренеру.

С одной стороны, в группе, где происходит обучение, тренером должна быть гарантирована стабильная благоприятная психологическая обстановка и возможность доверительных отношений. С другой стороны, - тренеру нужно заботиться о том, чтобы участники видели, понимали и чувствовали прикладное значение получаемой на тренинге информации для их собственной жизни. Учебный процесс должен содержать вызов и возможность открытий. Поэтому важно, чтобы каждый шаг обучения для участников имел значение и смысл, был увлекательным и давал им различные возможности эффективно усваивать получаемую информацию.

5. Обучение включает в себя выделение знакомых структур/моделей, связанных с прошлым опытом.

Человеческий мозг автоматически реагирует на то, что ему уже известно, и одновременно ищет новую информацию. Можно сказать, что он в одно и то же время исследователь и художник. Он выделяет в окружающем мире уже знакомые ему структуры и одновременно создает новые собственные творческие модели. Однако мозг инстинктивно защищается от всего, что кажется ему лишенным смысла. Информация,

⁵³ Абрахам Маслоу - видный американский психолог, основатель гуманистической психологии. Широко известна так называемая «Пирамида Маслоу» — диаграмма, иерархически представляющая человеческие потребности (источник: <http://ru.wikipedia.org>)

которую человек не можем связать с собственным опытом, часто оказывается бессмысленной для него.

Практические рекомендации тренеру.

Участники тренинга всегда и постоянно (часто - бессознательно) выделяют в происходящем на тренинге уже знакомые им моменты, интерпретируют свой опыт, осмысливают его. Тренер не может остановить этот процесс, но может повлиять на него. Необходимо структурировать учебный процесс таким образом, чтобы каждый участник имел достаточно возможностей делать собственные выводы из получаемых на тренинге информации и опыта.

6. Чувства играют важнейшую роль в обучении.

Эмоции и мысли взаимозависимы и неотделимы друг от друга. Чувства человека влияют на его понимание и восприятие смысла происходящего. Эмоциональное значение какой-либо учебной ситуации или жизненного опыта может сохраняться долгое время, даже если событие, ставшее причиной переживаний, произошло давно.

Практические рекомендации тренеру.

Тренеру следует постоянно тщательно следить за эмоциональным климатом в группе. Это означает возможность открытой коммуникации, которая позволяет всем участникам говорить о том, что происходит с ними. Важно создать в группе атмосферу поддержки, взаимного уважения и признания.

7. Воспринимая информацию, мозг одновременно и дифференцирует, и обобщает ее.

Традиционное понятие о функциональном различии левого и правого полушарий сегодня кажется слишком упрощенным. У здоровых людей оба полушария работают совместно в любом виде деятельности: рисовании и занятиях музыкой, работе на компьютере, осуществлении операций купли-продажи и т. д. Но точно известно, что мозг разбивает информацию на части, но в то же время воспринимает ее, как единое целое.

Практические рекомендации тренеру.

Хороший учебный процесс должен быть организован таким образом, чтобы навыки формировались по частям, и понимание достигалось постепенно, потому что обучение кумулятивно⁵⁴. С другой стороны, части и целое взаимозависимы, поэтому участники должны всегда иметь возможность видеть целостную картину того, что они изучают.

8. Концентрируясь на чем-то, человек одновременно воспринимает и то, что находится вне поля его внимания.

Мозг одновременно воспринимает информацию в виде прямых и периферических сигналов, реагируя на **все** смысловые стимулы, поступающие из окружающей среды. Периферические сигналы так же чрезвычайно действенны, как и прямые.

⁵⁴ Кумулятивный - накопительный

Практические рекомендации тренеру.

Каждый тренер должен заботиться о создании содержательной и интересной окружающей среды. Мало просто контролировать уровень шума, освещенности и температуру в помещении, нужно сознательно использовать символы, оказывающие позитивное влияние на периферическое восприятие: плакаты, картины, музыку, символы и т.д. Внутреннее состояние тренера, его намерения, настроения (цвет лица, положение тела, мышечное напряжение, дыхание, жесты, движения глаз и т.д.) также являются важными периферическими сигналами, которые сильно воздействуют на участников тренинга. ***Тренер должен понимать, что участники группы чутко воспринимают, насколько тренер, его внутренняя убежденность и чувства, соответствует тренерской позиции и тому, что он говорит в настоящий момент.***

9. Обучение происходит как на сознательном уровне, так и неосознанно.

Человек получает информации намного больше, чем ему кажется, но часто она доходит до сознания с определенным опозданием - на часы, недели или даже месяцы. Под поверхность человеческого сознания происходит множество неосознаваемых процессов, которые помогают усвоить полученные знания и опыт или вытесняют их, если они «неудобны» или воспринимаются, как ненужные.

Практические рекомендации тренеру.

Тренер должен заботиться о том, чтобы участники могли постоянно в течение тренинга оценивать полученные знания и опыт. Иногда такая оценка может происходить непосредственно после какого-то важного шага в обучении, иногда лучше, чтобы прошло какое-то время. Активное оценивание (или рефлексия) помогает участникам увидеть то, что сначала было для них незаметным или казалось неважным. В ходе активного оценивания участники могут осмыслить полученный опыт и понять, как и чему они научились. Такое активное оценивание одновременно дает возможность лучше усвоить полученную информацию, найти ей прикладное значение в своей жизни, а также принять на себя ответственность за собственное обучение и развитие своих собственных способностей.

10. Существуют различные возможности запоминать информацию.

Американские психологи Дж. О'Кифе и Л. Надель различают две функциональных системы памяти: для хранения разрозненной информации и для хранения автобиографической информации. Они выдвинули гипотезу о том, что у человека есть система, которая может хранить относительно разрозненную информацию. Эту систему человек использует, например, при запоминании телефонных номеров, слов или стихотворений. Наряду с ней есть другая система, функционирующая «автобиографически», которая регистрирует полученный опыт во времени и пространстве. В этом случае ничего не нужно учить наизусть. Человек легко вспоминает, например, детали первого дня отпуска или же тот ужасный момент, когда сломался жесткий диск его компьютера. Эта часть памяти всегда чем-то занята, она мотивируется получаемым опытом, в котором значительную часть занимают чувства и эмоции,

связанные с переживаемым событием. Такая «объемная» система дает возможность легко вспоминать события, информацию и т.д. Обе системы памяти служат подспорьем в динамическом обучении.

Практические рекомендации тренеру.

Значимая и незначимая информация организуется и запоминается по-разному. Факты и навыки, которые усваивались по отдельности и не были связаны с сильными эмоциональными переживаниями, для запоминания нужно чаще повторять и практиковать. Чем меньше информация и навыки связаны с актуальным опытом, чувствами, переживаниями и уже имеющимся знанием участника, тем больших усилий требует удержание их в памяти. Информацию такого рода приходится упорно учить наизусть и часто повторять.



Долгое время заучивание наизусть считалось дорогой к прочному знанию. Сегодня на этот вопрос смотрят по-другому: заучивание наизусть не дает гарантии того, что действительно происходит передача знаний, а во многих случаях оно мешает более глубокому пониманию. Как правило, процессы обучения более эффективны, если в них задействована «личностная» память, то есть личный «мир» участника, его чувства и переживания.

11. Человек лучше запоминает и понимает информацию, когда у него есть возможность «прожить», прочувствовать ее.

Используя такой способ целостного и связанного с переживанием обучения, можно сделать любой учебный процесс более эффективным.

Практические рекомендации тренеру.

«Включить» в обучение процессы переживания и, наоборот, включить обучение в процессы переживания - это искусство, которое требует учета всех прочих упомянутых выше принципов. ***Пространственная память лучше всего приводится в действие посредством акцентированного на переживании обучения.*** Если тренер хочет сделать процесс усвоения знаний более эффективным, он должен таким образом использовать средства и методы обучения, чтобы они содержали как можно больше примеров из повседневной жизни и затрагивали чувства участников. Чем больше чувств, эмоций и переживаний привносится в процесс обучения, чем богаче и сложнее будет полученный на тренинге опыт участников, тем успешнее будет происходить усвоение знаний и учебный процесс в целом.

12. Обучение продолжается в течение всей жизни.

Развитие мозга не имеет границ! Люди способны обучаться и воспринимать новую информацию в течение всей жизни. Мозг в любом возрасте способен к обучению и развитию.

Практические рекомендации тренеру.

Для взрослых участников тренинга стимулом к обучению часто становится возможность получать от процесса обучения удовольствие и чувствовать себя

продуктивными членами группы. Поэтому так важно, чтобы во время обучения тренером принимались во внимание эмоциональные, духовные и профессиональные потребности участников.

13. Обучению способствуют комфорт, заинтересованность и азарт, а мешают дискомфорт, страх и скука.

Участники эффективно обучаются тогда, когда они заинтересованы в этом. Если же участники чувствуют какой-либо дискомфорт, страх или скуку, их мозг «выключается», становится менее гибким и способным усваивать и анализировать получаемую в ходе тренинга информацию. Особенно критично в этом смысле ощущение скуки и беспомощности: оно приводит к сужению поля восприятия получаемой человеком информации.

Практические рекомендации тренеру.

Тренеру необходимо создавать в учебных группах атмосферу, способствующую «расслабленному вниманию», в которой нет места дискомфорту, страху и скуке, а присутствуют различные стимулы к обучению. Надо заметить, что ситуативный стресс на тренинге и даже страх неизбежны: любое обучение ведет к личностному изменению, которое связано с неопределенностью. Но участники могут научиться выдерживать такую неопределенность и воспринимать ее, как необходимую составляющую эффективного учебного процесса. Страх становится непродуктивным тогда, когда он выражается в ощущениях беспомощности или крайнего утомления. Важно структурировать учебные процессы таким образом, чтобы всегда было возможно «расслабленное внимание» (см. на стр.106).

14. Мозг каждого человека уникален.

У всех людей мозг устроен одинаково, но все люди различаются. Непохожесть людей друг на друга есть следствие специфического генетического «багажа» и различий в условиях жизни и опыте. Эти различия выражаются в скорости и способах обучения, разных талантах, разном интеллекте и т. п. Так как обучение постоянно изменяет мозг и улучшает его способности, можно сказать: «Чем больше учится человек, тем уникальнее он становится».

Практические рекомендации тренеру.

Учебные процессы должны быть разнообразными, чтобы все участники могли задействовать свои визуальные, тактильные, эмоциональные и вербальные способности. Необходимо постоянно стимулировать у участников индивидуальный интерес к учебным занятиям. Тренеру следует так подбирать обучающие стратегии и приемы, методы и средства обучения, чтобы они помогали каждому члену группы оптимальным образом задействовать свой мозг. Не надо рассчитывать, что участники смогут сделать это самостоятельно.

Модель динамического обучения.

Идеальную учебную ситуацию можно проиллюстрировать с помощью «трехфазной модели обучения» (рисунок 7).



рис. 7

Шаг 1. Расслабленное внимание.

В начале обучения необходимо создать в группе ситуацию «расслабленного внимания». Это предпосылка для оптимального функционирования мозга. «Расслабленное внимание» означает, что участник тренинга расслаблен физически и открыт (внимателен) психологически, и может полностью сконцентрировать свою энергию на процессе обучения.

Для достижения состояния **«расслабленного внимания»** тренеру необходимо создать такие условия, чтобы участник не чувствовал никакой угрозы для себя (ни физической, ни психологической), но при этом воспринимал учебную ситуацию, как своего рода вызов.

Тренеру следует формулировать учебные задания таким образом, чтобы каждый участник ощущал, что обращаются лично к нему, и мог рассматривать это задание, как возможность проверить лично себя, свои способности. С одной стороны, задание не должно быть слишком легким (чтобы «выманить» участника из комфортной зоны), с другой стороны, оно должно создавать у человека ощущение, что он сможет с задачей справиться.



Известно, что временной прессинг, страх наказания или провала и даже перспектива поощрений скорее мешают обучению, чем стимулируют.

Намного важнее для создания мотивации, чтобы участник воспринимал задание, как значимое лично для него. Это возможно только в том случае, если он может установить взаимосвязь учебного задания с собственными интересами, личными целями и жизненным опытом.

Шаг 2. Погружение в комплексный опыт.

Второй шаг заключается в создании ситуации, в которой участники могут погрузиться в «комплексный опыт». Лучше всего человек учится, когда погружается в многослойный опыт, который позволяет ему распознать в новой информации

106

соответствующие уже знакомые ему модели, структуры, их взаимосвязи, и сопоставлять их с новыми знаниями и опытом, получаемыми на тренинге. Это погружение позволяет участникам увидеть связь между общей картиной и деталями, между новыми, получаемыми на тренинге, знаниями и имеющимся у него предыдущим опытом. Комбинация актуальных тем, интересных ситуационных игр и задач из повседневной жизни идеальна для того, чтобы достичь этого «погружения» в обучение.

Организовывать учебные ситуации таким образом, чтобы был возможен «комплексный опыт», наверное, самая трудная задача для тренера. Для этого нужна интуиция и творческие способности, ведь тренер хочет организовать многостороннее обучение, состоящее из усвоения информации, ее анализа и практического применения, концептуального понимания и формирования у участников личных установок, развития их фантазии и изобретательности.

Для интеграции всего этого необходимо:

- установить и продемонстрировать участникам взаимосвязи между частями получаемой информации и опыта;
- свести абстрактное знание к конкретному, аналитическое восприятие к творческому.

При этом тренеру следует все время помнить, что контекст учебного опыта должен быть для участников интересным, красочным и стимулирующим. Необходимо постоянно оказывать помощь участникам в получении информации, развитии навыков, понимании новой информации и концепций и соотнесения всего этого с их собственным жизненным опытом.

Шаг 3. Активное оценивание (рефлексия).

Третий шаг состоит в **активной оценке** участниками полученных на тренинге информации и навыков. На этом этапе участники анализируют свой новый опыт и проясняют для себя, чему они научились в прошедшей учебной ситуации. Естественно, какая-то часть анализа происходит у каждого человека автоматически. Все, что переживает и делает человек, он более или менее бессознательно включает в собственную «картину мира» и представление о себе. Под «активным оцениванием» здесь понимается интенсификация этого процесса. Активное оценивание (или рефлексия) - путь к пониманию, которое выходит за пределы простого воспоминания. Активное оценивание - это не только взгляд назад. Оно дает участнику возможность понять, чего он уже достиг и что хочет изучить в будущем, осмыслить учебный процесс, свои жизненные цели, личное развитие и т.д.

С одной стороны, активное оценивание - это индивидуальный процесс, в ходе которого участник спрашивает: «*Что я пережил? Что сделал? Почему я сделал это таким образом? Как бы я мог сделать это по-другому? Какие выводы я извлек из моего опыта? Как полученный опыт способствует моему развитию и изменениям в моей жизни?*» и т. п.

С другой стороны, тренер может использовать для активного оценивания всю группу для того, чтобы каждый участник мог получить обратную связь от всех других участников, и это стимулировало бы его собственную рефлексию.



Ключ к динамическому обучению состоит в том, чтобы участники добивались успеха и развивали уверенность в себе, постепенно ставя перед собой все более сложные цели.

Внутренняя мотивация участников тренинга и ее связь с процессом усвоения информации.

В целях активизации любопытства участников и стимулирования их внутренней мотивации на обучение тренеру следует так построить учебный процесс, чтобы в нем учитывались разнообразные интересы участников. Только естественный интерес «высвобождает» жажду знаний и творческие способности. Оптимальной для обучения является ситуация, в которой участник испытывает сильное любопытство, хочет быть активным, а увлекательная тема тренинга или занятия бросает ему вызов. При этом важно, чтобы он чувствовал уверенность и никакие неудобства, дискомфорт, стресс или страх не отвлекали его, чтобы он ощущал себя бодрым, отдохнувшим и работоспособным. Такое состояние и называется расслабленным вниманием. **Состояние расслабленного внимания нужно поддерживать постоянно, недостаточно добиться его только однажды, в начале обучения.**

Тренингу нужны увлекательные темы и интересные методы ведения занятий, которые четко фокусируют внимание участников на изучаемой проблеме. Работа над такими темами должна вызывать у участников ощущение, что на тренинге ими действительно может быть усвоено и получено нечто новое и очень важное, то, что они смогут с успехом и пользой применять в своей личной жизни или в профессии.



Интересные и актуальные для участников темы тренинга – это словно песчинки в раковине, вокруг которых формируется «жемчужина» динамического знания.

Значение тем тренинга для формирования внутренней мотивации участников чрезвычайно важно. Но существуют определенные трудности: безусловно, учебной группе необходимо предлагать темы и задачи, интересные всем участникам, при этом следует понимать, что для разных участников актуальны разные темы. Поэтому важно создавать на тренинге возможность одновременной проработки различных тем различными методами и средствами, используя для этого индивидуальную работу, работу в парах или малых группах.

Авторитет тренера.

Процесс усвоения знаний участниками тренинга во многом зависит от личности тренера, его авторитета. Участники внимательно наблюдают за тренером, автоматически пытаются выяснить, что же на самом деле он думает и чувствует.

Авторитет тренера, в сущности, зависит всего от нескольких факторов:

- участники могут больше доверять тренеру, если чувствуют, что **он ведет себя конгруэнтно**, то есть его слова соответствуют невербальным сигналам и поведению;
- тренер говорит то, что думает, и чувствует то, что говорит, он **абсолютно искренен**;
- тренер **способен понять и принять** чувства, способы мышления и проблемы участников;
- у тренера должно быть **собственное отношение к темам**, о которых идет речь, ему нужны знания предмета, но еще важнее — **личный интерес** к рассматриваемым темам;
- тренер **не должен выступать в роли эксперта**, у которого на все готов ответ, он должен уметь показать, что и сам хочет чему-то научиться - только таким образом он сможет стать хорошей моделью для участников и даст им понять, что можно и нужно учиться на протяжении всей жизни.

Атмосфера игры и фантазирования.

Достичь состояния расслабленного внимания на тренинге возможно с помощью создания игровой атмосферы, которая существенно отличается от скуки или внутреннего напряжения, нередко переживаемых участниками больших конференций или различных рабочих совещаний.

Игровая атмосфера может ввести даже очень серьезных участников в «детское» состояние. Под этим подразумевается любое творческое состояние, которое часто можно наблюдать у детей, погруженных в интересную игру. Такое состояние включает позитивные ожидания и готовность экспериментировать, быть открытым к неожиданным последствиям, ощущениям и т.д. Следует использовать в работе группы достаточное количество учебных ситуаций с игровыми компонентами. Лучше всего связать игровую деятельность с обсуждаемыми темами. В этом случае возникает особый климат, достаточно легкий для проявления любознательности, экспериментирования и риска. Кроме того, эмоциональный настрой в группе будет более теплым и веселым.

Еще одно позитивное состояние участников - пассивное фантазирование. Это состояние (которое характеризуется расслаблением, внимательностью и открытостью) можно сравнить с ощущениями, получаемыми от хорошего концерта или спектакля. Пассивность человека в этом случае является творческой, так как мыслям и чувствам позволено свободно реагировать на происходящее. Слова и звуки вызывают ассоциации, воспоминания, желания и побуждают к размышлению о себе и о мире. Тренер может способствовать этому, время от времени сопровождая и оживляя свои

действия музыкой, рассказывая истории или предлагая упражнения с элементами визуализации и фантазирования.



Активная игра и пассивное фантазирование - важные составляющие тренинга, которые могут доставить участникам большое удовольствие и будут благоприятствовать процессу обучения. Мотивирующая сила этих составляющих может «одухотворить» обучение участников и помочь им лучше запомнить то, чему они учились.

Контроль за энергетическим состоянием и физическим благополучием участников.

Во время тренинга критические ситуации дискомфорта, как правило, возникают в начале и в конце работы тренинга, в начале и в конце рабочего дня, и в начале и в конце отдельных учебных заданий, а также после перерывов на отдых. Нередко участники в таких переходных ситуациях либо еще не полностью «присутствуют» в группе и не настроены на работу, либо уже слишком устали.

В этом случае достичь состояния физического и эмоционального благополучия участникам помогут расслабляющие и медитативные упражнения, которые снимают стресс, обостряют восприятие и фокусируют внимание. Прежде всего, они способствуют интеграции работы всех частей мозга человека и таким образом создают хорошие предпосылки для обучения. Кроме того, этот тип упражнений позволяет участникам стать более внимательными и точнее понимать и оценивать собственное физическое и эмоциональное состояние, дает возможность обратиться к мудрости тела. Часто тело знает лучше, что для человека хорошо, а что - не очень, чего он хочет сейчас на самом деле и что ему сейчас не нужно. Парадоксальным образом такие упражнения усиливают ясность мышления. Участники начинают лучше понимать, что хотят изучить, что хотели бы изменить и т.д.

В течение рабочего дня тренер обязан внимательно следить за физическим и эмоциональным состоянием группы и улавливать сигналы, свидетельствующие об утомлении или изменении эмоционального состояния участников. В этом случае можно использовать активизирующие игры – разминки, которые удовлетворят потребность участников в движении, улучшат настроение и будут способствовать интенсивному взаимодействию участников друг с другом.

Рефлексия.

В процессе рефлексии участники размышляют о своем учебном опыте и пытаются осознать его значение. Существуют различные типы рефлексии:

- **рефлексия по отношению к обратной связи, полученной от других людей:** в ходе совместной работы постоянно возникают ситуации, когда обсуждаются действия, переживания кого-либо из участников, и это может вызвать его ответную реакцию, которую желательно озвучить и проанализировать;

- **рефлексия в конце какого-либо группового действия:** по окончании ролевых игр или упражнений участники могут проанализировать, что произошло, что прояснилось;
- **рефлексия собственного развития:** участники пытаются сопоставить свое поведение в учебной ситуации и свое личностное развитие, они размышляют о том, что думали, чувствовали или делали в определенной ситуации при выполнении упражнений, ролевых игр и т.д., насколько они придерживались привычных способов реагирования, как часто появлялось что-то новое;
- **саморефлексия** (без посторонней помощи): иногда бывает полезно, чтобы каждый участник самостоятельно подумал о своем опыте, полученном в ходе тренинга, и сделал выводы, не обсуждая ничего с остальными.

Примечание: рефлексия без посторонней помощи может происходить по-разному: например, общее молчание в течение нескольких минут предоставляет возможность для личного анализа или, например, каждый участник записывает свои размышления в личный блокнот, и т.д.

Творческая смена перспективы.

Иногда человек понимает свое собственное поведение, поведение других людей или какую-либо проблему лучше, если пробует оценивать их с позиций новой перспективы («взгляд с другой стороны»). Для этого порой бывает достаточно просто изменить положение тела. Это весьма наглядно демонстрируется в фильме «Клуб мертвых поэтов» - когда учитель, которого играет Робин Уильямс, предлагает своим ученикам встать на столы и посмотреть на мир с новой позиции. С тем же успехом тренер может предложить участникам идентифицироваться с кем-то другим и увидеть ситуацию его глазами.

Можно передать учебный опыт в иной, непривычной форме, например, изобразить его на рисунке, или с помощью пантомимы или танца. Такое преобразование часто приводит к появлению нового взгляда, так как происходит отказ от привычных интерпретаций и понимания ситуации.

Еще одна возможность - работа с метафорой: «В этой ситуации я вел себя, как еж, которого облаивает собака. Я свернулся и защищался с помощью иголок». Эта метафора совершенно естественным образом выражает личную потребность в защите. Зачастую такого понимания многим участникам трудно достичь напрямую, так как оно, возможно, не соответствует их представлению о себе.

Тренеру следует приносить в обучающий процесс различные приемы и методы обучения, с помощью которых участники могут лучше понять и выразить свои ощущения, эмоции, чувства и достижения.

Работа в мини-группах (40 минут).

Тренер дает задания участникам: в течение 20-ти минут обсудить в мини-группах различные методы и средства обучения с точки зрения их влияния на процесс усвоения

информации. Одновременно участникам надо подумать над тем, всегда ли они правильно использовали методы и средства в своей работе (здесь надо быть предельно честными), Если участник находят ошибки, они должны подумать, как их можно исправить. Свои работы участники оформляют на флипчартах.

Далее в течение следующих 20-ти минут происходит презентация работ мини-групп и общее обсуждение. По завершении работы тренер подводит итоги.

Примечание: тренер должен следить, чтобы презентации работ групп проводились разными участниками, а не одними и теми же людьми. Все групповые работы должны размещаться на стенах аудитории и находиться там на протяжении всего тренинга.

Выводы: процесс усвоения информации довольно сложный, но им можно управлять. Хороший тренер должен владеть навыками управления этим процессом. Активное вовлечение участников в обучающий процесс, создание безопасной и комфортной обстановки на тренинге, использование различных методов и средств обучения, постоянное получение обратной связи могут значительно облегчить процесс усвоения информации.

19. Подведение итогов дня

Продолжительность: 20 минут.

Оборудование и расходные материалы: карточки с нарисованными человечками по числу участников, маркер - «микрофон».

Цель: выяснение эмоционального и физического состояния участников, настройка на следующий рабочий день.

Методика:

Блиц-опрос, упражнения «Зеленое-красное-черное» и «Микрофон».

Тренер подводит итоги работы: перечисляет участникам все темы, которые обсуждались в течение дня; делает короткий блиц-опрос, чтобы убедиться, что все участники поняли и усвоили информацию, отвечает на вопросы участников. Просит (или назначает) двух участников для подготовки утренней 3-х-5-ти минутной презентации первого дня работы. (5 минут).

Упражнение «Зеленое - красное – черное» (10 минут).

Каждый участник получает листок бумаги с нарисованным стилизованным человеком и три фломастера красного, черного и зеленого цвета. Тренер дает следующую установку: *«Голова человека символизирует ваши знания, тело - психо-эмоциональное состояние, руки и ноги - физическое самочувствие».*

Перед участниками ставится задача: раскрасить нужным цветом части человечка, ориентируясь на следующие позиции:

- знания (голова);

- психоэмоциональное состояние (туловище);
- физическое самочувствие (руки и ноги).

Цвета фломастеров означают следующее:

- **черный цвет:** отсутствие знаний или невозможность их понять и усвоить, плохое эмоциональное или физическое самочувствие;
- **красный цвет:** знания и информация усваиваются, но процесс идет трудно и тревожно, психологическое или физическое состояние выражается в усталости или неудовлетворенности;
- **зеленый цвет** означает только хорошее: знания легко ложатся и укладываются в голову (несмотря на то, что их много), усталость, может, и есть, но самочувствие и настроение хорошие.

После самостоятельного выполнения упражнения тренер собирает «раскраски» и обещает на следующий день представить «раскраску» «все в одном» - проанализировать все рисунки и создать единый образ участников в конце второго дня тренинга.

Упражнение «Микрофон» (5 минут).

Тренер просит участников сесть в круг, дает одному из них маркер, изображающий «микрофон» и просит всех по кругу сказать (буквально пару слов, не больше) все, что они думают (чувствуют) о прошедшем рабочем дне. Тренер завершает круг, благодарит участников за работу и выражает надежду, что завтра все придут без опозданий, отдохнувшие, веселые и готовые к новым трудовым подвигам. Второй день тренинга завершен.

3.3. ДЕНЬ ТРЕТИЙ

3.3.1. План третьего дня тренинга для тренеров

ДЕНЬ ТРЕТИЙ					
тема занятия	# час: мин	время		методы	оборудование и расходные материалы
		от	до		
20. Создание среды для проведения тренинга	0:10	09:00	09:10	Упражнение «Достать звезду»	не требуется
21. Повторение тем предыдущих дней	0:20	09:10	09:30	Презентация участников Упражнение «Волшебники»	ноутбук, проектор, маркеры, флипчарт, малярный скотч
22. Трудные участники - управление процессом	1:30	09:30	11:00	Ролевые игры Общая дискуссия Работа в мини-группах	карточки с ролями, маркеры, флипчарт, малярный скотч
Кофе-брейк	0:20	11:00	11:20		
Разминка	0:10	11:20	11:30	По усмотрению участников + обсуждение	по запросу участников
23. Изменение поведения: кто, когда, как	0:40	11:30	12:10	Работа в мини-группах Общая дискуссия	маркеры, флипчарт, профилактический модуль III, карточки с ролями
24. Личность тренера и его роли в учебном процессе	0:50	12:10	13:00	Мозговой штурм Работа в мини-группах Мини-лекция Электронная презентация «Личность тренера»	ноутбук, проектор, маркеры, флипчарт, малярный скотч
Обед	1:00	13:00	14:00		
Разминка	0:10	14:00	14:10	По усмотрению участников + обсуждение	по запросу участников
25. Советы тренеру	0:30	14:10	14:40	Мини-лекция Электронная презентация «Советы тренеру»	ноутбук, проектор, маркеры, флипчарт, малярный скотч, коврики или

				Вопросы-ответы Практические упражнения по саморегуляции	легкие одеяла по числу участников
26. Характеристики эффективно работающей группы.	0:40	14:40	15:20	Работа в мини-группах Общая дискуссия Упражнение с мячом «Мы - команда!»	маркеры, флипчарт, малярный скотч, 6-8 мячей среднего размера
27. Методическая и психологическая поддержка тренеров и равных инструкторов	0:40	15:20	16:00	Работа в мини-группах Общая дискуссия	маркеры, флипчарт, малярный скотч
Кофе-брейк	0:20	16:00	16:20		
Разминка	0:10	16:20	16:30	По усмотрению участников	по запросу участников
28. Оценка работы тренера и эффективности тренинга.	0:30	16:30	17:00	Работа в мини-группах Общая дискуссия	маркеры, флипчарт, малярный скотч
29. Организация тренинга	0:40	17:00	17:40	Работа в мини-группах Общая дискуссия	маркеры, флипчарт, малярный скотч
30. Подведение итогов дня	0:30	17:40	18:10	Вопросы-ответы Задание для самостоятельной презентации Упражнение «Одно чувство»	маркеры, флипчарт, карточки с заданиями для самостоятельной презентации на каждую пару участников

3.3.2. Описание занятий третьего дня тренинга для тренеров

20. Создание среды для проведения тренинга

Продолжительность: 10 минут.

Оборудование и расходные материалы: не требуются.

Цель: создание благоприятной психологической среды.

Методика:

Упражнение «Достать звезду».

Тренер приветствует участников, интересуется их самочувствием, настроением. Затем тренер просит всех встать в круг и ровным и очень спокойным голосом дает следующую установку⁵⁵: *«Мы начинаем новый день. Очень важно его начать с хорошего настроения и с ощущения, что вы всё можете. Давайте проверим это? Закройте глаза. Включите свое воображение. Представьте, что вы стоите на вершине горы. Кругом - изумительной красоты пейзаж. Свежий воздух, легкий ветерок. Светит солнце, но вы с удивлением обнаруживаете, что видите на небе звезды. И вы чувствуете, что можете достать звезду! Прямо сейчас! Поднимите левую руку вверх и потянитесь за звездой. Тянитесь хорошо, выше, выше... Поймайте звезду, осторожно зажав ее в ладони, приложите ее к своему сердцу, пусть поживет там. Теперь потянитесь правой рукой - выше, еще выше, еще... Вот она - ваша звезда, берите ее и осторожно приложите к голове - пусть освещает ваши мысли. А теперь двумя руками потянитесь вверх – выше, еще выше, еще... Помешайте это звездное небо, наведите там хаос - это весело! А теперь расставьте все звезды по местам аккуратно, осторожно... Опустите руки. Откройте глаза. Посмотрите на наш «звездный» состав - добро пожаловать в третий день тренинга!»*

Далее тренер может ознакомить всех участников с анализом завершающего упражнения предыдущего дня (упражнение «Зеленое-красное-черное») и созданным по нему «единым образом участников в конце второго дня».

Выводы: для создания благоприятной психологической среды участникам очень важно не только настроиться на деятельность, но и видеть общие процессы, проходящие в группе.

21. Повторение тем предыдущих дней

Продолжительность: 20 минут.

Оборудование и расходные материалы: ноутбук, проектор, флипчарт, маркеры.

Цель: повторить полученную в первые два дня информацию, настроить участников на эффективную деятельность.

Методика:

Презентация участников «Обзор дня вчерашнего», упражнение «Волшебники».

Презентация участников «Обзор дня вчерашнего» (5 минут)

Тренер просит участников вспомнить первые два дня тренинга (участникам разрешается воспользоваться своими записями, программой тренинга) и все темы, которые обсуждались.

Затем тренер просит группу участников, получивших в конце предыдущего дня задание, сделать свою презентацию и напомнить всем участникам темы, которые прорабатывались в предыдущий день.

⁵⁵ Здесь можно использовать приятную расслабляющую музыку

Упражнение «Волшебники»⁵⁶ (15 минут)

Это упражнение - превосходная альтернатива другим формам повторения, рефлексии, проверке понимания и знаний. Участники сами контролируют степень сложности игры, потому что «ученики волшебника» самостоятельно определяют вопросы. Для «волшебников» возникает интересная ситуация - они должны не только думать об ответе, но и сотрудничать друг с другом непривычным и даже удивительным образом. Это вызывает творческое напряжение и некий элемент новизны, который делает обучение интересным.

Тренер делит участников на «тройки» и свободно размещает «тройки» в аудитории так, чтобы они не мешали друг другу. Участники каждой «тройки» выступают в разных ролях. Двое из них становятся «волшебниками». Они встают рядом и кладут руки на плечи друг другу. Третий участник встает напротив них, он - «ученик волшебника». Он хочет испытать «волшебника», задавая ему какой-либо вопрос, связанный с тем, что было изучено на предыдущих днях тренинга. Это должен быть вопрос, на который нельзя ответить одним словом, например: «Что такое динамическое обучение?» Как только «ученик» задал вопрос, следует ход «волшебников». Они должны дать ответ, но совершенно особым образом: каждый может произносить только по одному слову. Все равно, кто начинает. После того, как будет сказано первое слово ответа, второй «волшебник» продолжает, при этом им нельзя заранее договариваться об ответе. Их задача - импровизировать. «Ученики волшебников» должны придумать за 30 секунд два - три вопроса. Затем тренер дает старт упражнению. Начинают все вместе. Тренер перемещается от одной группы к другой, выясняет, какие вопросы были заданы и как на них отвечают «волшебники». Через 10 минут тренер останавливает упражнение и просит всех вернуться на свои места. Следует обсуждение - что получилось, что нет, и почему (5 минут).

Выводы: повторение тем и вопросов приводит к анализу полученной информации и лучшему ее усвоению, формат упражнения позволяет улучшить навыки взаимодействия.

22. Трудные участники - управление процессом

Продолжительность: 90 минут.

Оборудование и расходные материалы: карточки с ролями, маркеры, флипчарт, малярный скотч

Цель: выработать у участников навыки управления трудными участниками.

⁵⁶ Эффективный воркшоп. Динамическое обучение//Фопель К.// М.:«Генезис», 2003//Koob.ru// Электронный Ресурс доступа: <http://www.klex.ru/bfy>
Программа первичной профилактики ВИЧ/СПИДа и рискованного поведения для детей старшего подросткового возраста «Ладья»// Сирота Н.А и др.//М. 2012///[Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://do.gendocs.ru/docs/index-367487>

Методика:

Ролевые игры, общая дискуссия, работа в мини-группах.

Работа в мини-группах (50 минут).

Участники в мини-группах в течение 25-ти минут обсуждают следующие вопросы:

- Кто такие «трудные» участники?
- Почему они «трудные»?
- Откуда они берутся?
- Наиболее типичные «трудные» («классификация»)
- Что с ними делать («рецепты» управления «трудными» участниками: что «лечит» и что «калечит»)?
- Личный опыт слушателей в управлении процессом «укрощения» «трудных» участников

Все ответы участникам необходимо записать на флипчарты. Когда самостоятельная работа участников завершена, тренер просит их на время отложить свои работы и вернуться на свои места.

Ролевая игра (40 минут).

Тренер раздает участникам заранее подготовленные карточки с ролями (при этом предупреждает, что показывать друг другу карточки нельзя):

- «спящая красавица» - участник вялый, во время занятия зевает, клюет носом, пытается заснуть;
- «всезнайка» - участник все время пытается перебить тренера словами типа «а вот я слышал...», «а говорят, что...», «я читал об этом в...» и т.п.;
- «агрессор» - «ну, что вы тут нам голову морочите», «всякую чушь несете», «и я должен тратить свое время на эту ерунду?!» и т.д.;
- «любопытная Варвара» - слушает с большим вниманием, но постоянно перебивает тренера вопросами (и всё - по делу!);
- тренер, который ведет сессию «Профилактика передачи ВИЧ» (две карточки);
- «нетрудный» участник профилактического тренинга (по числу оставшихся участников).

Тренер поясняет, что сейчас будет проведена ролевая игра, и дает следующую установку: *«Представьте себе, что вы пришли на профилактический тренинг. Тема занятия «Профилактика ВИЧ-инфекции». Двое из вас – тренеры. Они могут выйти сюда, и вы можете познакомиться с ними (участники, которым достались роли тренеров, выходят на место ведущего). Остальные – просто участники. Часть из вас – «трудные» участники, часть – «нетрудные». «Нетрудные» ведут себя вполне прилично, слушают, отвечают, когда их спрашивают и т.д. «Трудные» играют свои роли. Задача «тренеров» - в течение 10-ти минут провести сессию по теме «ВИЧ-*

инфекция» (так, как вы это обычно делаете при обучении молодежи) и справиться с «трудными». Остальные участники поддерживают игру и наблюдают за происходящим». Тренер дает участникам 5 минут для подготовки к игре. Каждый продумывает свою роль. В это время делается перерыв, все участники могут немного отдохнуть.

Затем начинается ролевая игра. По ее завершении начинается общее обсуждение (участники высказываются по очереди):

- Что произошло?
- Удалось ли «тренерам» справиться с «трудными»?
- Что чувствовали участники и «тренеры»?
- Что было сделано правильно и что еще можно было сделать?

Далее тренер возвращается к результатам работы участников в мини-группах и просит их по очереди сделать презентации с последующим обсуждением (25 минут). Во время обсуждения особое внимание уделяется личному опыту участников. Тренер также может попросить участников использовать свои работы по разрешению трудных ситуаций, которые они делали в первый день тренинга (см. тему 7).

Тренер подводит итоги дискуссии, используя приведенные ниже краткие тезисы по теме.

Краткие тезисы по теме⁵⁷

Иногда тренер называет «неудобных» участников «трудными». Но лучше не использовать эти прилагательные, скорее следует говорить о неспособности тренера понимать некоторых участников.

Любая учебная группа работает лучше всего в том случае, когда все ее участники вовлечены в работу примерно в одинаковой степени, когда все вносят свой вклад в общий процесс, никто не монополизирует внимание, и нет хронически пассивных или молчащих участников. Если кто-то в учебной группе постоянно отпускает саркастические и враждебные замечания, беспрестанно выступает в роли советчика или «неофициального ведущего», это нарушает позитивное групповое развитие. В реальности в каждой группе есть определенная иерархия, которая может сложиться непосредственно на занятиях или до их проведения. Но, так или иначе, в группе всегда есть свой лидер, «знаток», «умник», «хохмач» и т.п.

Задача тренеров - позаботиться о том, чтобы все участники могли эффективно обучаться и быть продуктивными членами группы, и чтобы группа в целом могла стать средой интенсивного обучения. Если в группе наблюдается трудное и непродуктивное поведение, не нужно пытаться слишком быстро «вылечить» его «виновников» или

⁵⁷Текст из источников:

- Жизненные навыки. Учебно-методический комплект// Козич И. и др.//Фонд социального развития и охраны здоровья «ФОКУС-МЕДИА»//М., 2008
- Эффективный воркшоп. Динамическое обучение//Фопель К.// М.:«Генезис», 2003//Koob.ru//
Электронный Ресурс доступа: <http://www.klex.ru/bfy>

изменить их проблемное поведение. Сначала следует выяснить, что они хотят «сообщить» подобным поведением и понимают ли они сами, что создают проблемы для остальных.

Тренер и участники должны действовать тактично, чтобы никого не обидеть, не изолировать и не спровоцировать усиленное сопротивление. Большинству людей легче изменить собственное поведение, если они смогут увидеть его из другой перспективы в дружеской атмосфере, если им дружелюбно расскажут, как их видят другие, и они сами смогут решить, хочется ли им измениться.

В любом случае неправильно навешивать на «трудных» участников ярлыки, которые делают их «козлами отпущения» и подкрепляют нежелательные способы поведения. Слишком сильное групповое давление, упреки и нападки могут обидеть участника и заблокировать изменения в его поведении. Если тренер примет решение вмешаться, он не должен вредить личным отношениям с «трудным» членом группы.

Рекомендации по работе с «трудными» участниками.

«Активист» - участник, который много говорит, старается во всем принимать участие, а не получив внимания, обижается. Тренеру можно назначить его своим ассистентом и дать возможность принять участие в ведении занятия: подержать плакат, раздать карточки, записать что-либо на доске.

«Знаток» – участник, владеющий огромным количеством несистематизированной информации. Его можно использовать, как «Интернет-справку». Если он задает вопросы, выходящие за рамки рассматриваемой темы, следует предложить ему обсудить их после занятия.

«Равнодушный» - все мнения такого участника сводятся к ответу: *«Мне все равно»*. Но все же он присутствует на занятиях. Безразличие может быть защитной реакцией. Возможно, этот участник комплексует или стесняется. При спокойном, доброжелательном отношении со стороны тренера он успокоится и раскроется.

«Авторитет» - когда он говорит, все обычно молчат. Тренеру необходимо избегать прямого противостояния с таким лидером, так как рано или поздно может возникнуть ситуация, когда тренер будет находиться в противостоянии уже со всей группой. Следует выносить спорные вопросы на обсуждение всей группы.

«Нигилист» все ставит под сомнение. Причинами такого поведения может быть то, что ему не хватает внимания, либо он чем-нибудь раздражен. Тренеру лучше с ним не спорить, а предложить обсудить эту проблему группе, оставаясь самому в стороне. Также тренер может задавать такому участнику больше вопросов или предложить ему проявить себя в каких-либо действиях - пусть он выплеснет свои эмоции.

«Тихоня» сидит, слушает, все делает тихо. Тренеру следует обращаться к нему так же, как и ко всем. Можно хвалить его, но не давить на него, не заставлять что-либо делать. Необходимо такого участника вовлекать в работу осторожно, предоставляя ему возможность проявить себя.

Стратегии привлечения внимания группы.

Иногда тренеру трудно начать занятие, т.к. участники никак не могут собраться, сосредоточиться и замолчать. В этом случае не следует нервничать, кричать, обижаться, требовать немедленного внимания. Лучше применить какую-либо игровую стратегию, которая может быстро настроить участников на рабочий лад. Ниже даны некоторые примеры таких стратегий.



Семь стратегий привлечения внимания участников⁵⁸ **Варианты послания «Внимание, давайте начинать!»**

- 1. Лингвистическая стратегия:** тренер начинает произносить звук «шшш...», участники по одному присоединяются к нему. Возникает настоящее крещендо, и это спланирует группу.
- 2. Ритмически-музыкальная стратегия:** тренер отбивает рукой четкий ритм, а участники повторяют за ним.
- 3. Кинестетическая стратегия:** тренер встает на стул, раскидывает в стороны руки. Участники «отражают» его поведение.
- 4. Пространственно-визуальная стратегия:** тренер поворачивается к участникам спиной и «пишет» в воздухе рукой слово «тихо».
- 5. Логико-математическая стратегия:** тренер изображает «живые часы». Рука - секундная стрелка, которая показывает, сколько секунд нужно группе, чтобы подготовиться к работе.
- 6. Межличностная стратегия:** тренер шепчет участнику на ухо: «Я хочу начать», участник передает это следующему, и так далее...
- 7. Внутриличностная стратегия:** участники закрывают глаза и делают три глубоких вдоха.

Выводы: не существует «трудных» участников. Все зависит от умения тренера справляться со сложными ситуациями, возникающими в тренинге.

23. Изменение поведения: кто, когда, как

Продолжительность: 40 минут.

Оборудование и расходные материалы: флипчарт, маркеры, профилактический модуль III, карточки с ролями.

Цель: дать тренерам понимание процесса изменения поведения и их роли в этом процессе.

⁵⁸ Эффективный воркшоп. Динамическое обучение//Фопель К.// М.:«Генезис», 2003//Koob.ru//
Электронный Ресурс доступа: <http://www.klex.ru/bfy>

Методика:

Работа в мини-группах, общая дискуссия.

Тренер начинает занятие с упражнения на деление участников на мини-группы - «двойки» (3 минуты).

Всем участникам предлагается достать из коробки (или непрозрачного мешочка) карточки с ролями, которые они должны будут сыграть (каждой роли должно быть по две, чтобы сформировались «двойки»):

- курочка – ко-ко-ко;
- уточка – кря-кря;
- гусь – га-га-га;
- ворона – кар-кар;
- сова – ух-ух;
- цыпленок – пи-пи-пи;
- кукушка - ку-ку;
- воробышек – чик-чирик.

О своих ролях участники друг другу не сообщают. Тренер просит участников, после ознакомления их с ролями, встать в круг, закрыть глаза и осторожно сделать два небольших шага вперед, затем три шага назад и повернуться два раза вокруг своей оси направо, затем – налево.

***Примечание:** Глаза у участников должны оставаться закрытыми на протяжении выполнения всего упражнения, поэтому заранее надо позаботиться о том, чтобы убрать лишнюю мебель и сделать пространство максимально безопасным для упражнения. Надо также предупредить участников, что передвигаться по аудитории с закрытыми глазами следует очень осторожно, вытянув вперед руки.*

По сигналу тренера участники начинают громко издавать звуки, написанные в их карточках. Задача - с закрытыми глазами, только на слух найти, свою пару. Как только участники находят свою пару, они могут открыть глаза и отойти в сторону, чтобы не мешать остальным. Таким образом, формируются мини-группы - пары участников для выполнения задания по теме.

Все пары получают профилактический модуль III. Тренер просит открыть модуль и найти в нем часть 3-ью, День второй, тему 18. Далее тренер просит в мини - группах (в данном случае это пары) в течение 20-ти минут подумать и найти ответы на следующие вопросы (вопросы следует написать на флипчарте заранее):

- что подразумевается под «моделью поведения»?
- как формируется модель поведения?
- какие условия необходимы для изменения модели поведения?
- как эти условия можно создать?
- почему новые модели поведения бывают неустойчивыми?
- как быстро (по времени) можно поменять поведение?

- чтобы профилактика в молодежной среде работала, кто должен изменить свое поведение?

По истечении 20-ти минут тренер начинает общую дискуссию с вопроса к участникам: «Скажите, а почему тема «Изменение поведения» входит в программы по подготовке равных инструкторов и тренеров?» (тренер добивается правильного ответа: потому, что целью всей профилактической работы является **изменение поведения** на более безопасное в плане инфицирования ВИЧ).

Далее тренер продолжает дискуссию по тем вопросам, которые были заданы мини-группам. Он просит одну из пар дать свой ответ на первый вопрос, а остальных участников – обсудить полученный ответ, и т.д. При этом тренер добивается правильных ответов, задавая наводящие вопросы, или сам дает правильный ответ, если участники затрудняются. Далее приведены примеры тех ответов, к которым должны прийти участники (возможны аргументированные варианты ответов, дополнения, уточнения и т.д.):

- что подразумевается под «моделью поведения»:

модель поведения можно описать, как набор привычных действий в определенной последовательности, заложенный на подсознательном уровне, употребляемый автоматически для достижения неосознанных целей, например во избежание болезненных ощущений⁵⁹, собственной защиты, удовлетворения естественных потребностей (голод, жажда и др.) и т.д.;

- зачем надо менять поведение:

меняются внешние условия – поведение, как реакция на изменение внешнего мира (чтобы в нем выжить);

- как формируется модель поведения:

это сложный и длительный процесс, построенный на внутренней мотивации индивида и благоприятных внешних условий;

- какие условия необходимы для изменения модели поведения:

внутренние (знания, отношения, убеждения и персональные возможности человека) и внешние (доступность необходимых для изменения поведения средств и поддерживающая внешняя среда, включая близкое окружение);

- как эти условия можно создать:

1. динамическое обучение, способствующее формированию собственного мнения и мотивации на изменения;
2. широкое информирование населения;
3. публичное одобрение определенных моделей поведения («публичный бонус»);

⁵⁹ <http://www.un-chain-me.com/freefrompast/58-2010-05-08-21-45-00>

- почему новые модели поведения бывают неустойчивыми:

навязаны извне (не соответствуют внутренней мотивации);

- как быстро (по времени) можно поменять поведение:

1. этот процесс проходит в несколько стадий, каждая из которых требует времени (зависит от внешних условий, характеристик индивида и т.д.)

2. быстрое изменение поведения всегда неустойчиво, т.к., как правило, не имеет достаточно сильной внутренней мотивации и навязаны извне;

- чтобы профилактика в молодежной среде работала, кто должен изменить свое поведение:

1. целевая группа (молодежь);

2. ближайшее окружение целевой группы;

3. люди, принимающие решения (власть);

4. **тренеры и равные инструкторы** (поговорить подробнее, почему и как должны менять поведение тренеры с точки зрения их новой позиции – см. информацию ниже).

Обсуждая необходимость изменения поведения тренеров, обязательно надо обсудить формат общения тренеров со своей аудиторией. При проведении занятий тренеру необходимо использовать подход **безоценочной подачи информации**, чтобы в сознании слушателей не закреплялась некорректная связка «ведешь себя плохо (читай – «ты плохой!») - заболеешь ВИЧ».

Ни в коем случае тренер не должен допускать во время занятий, даже в завуалированном виде, негативных высказываний типа: *«Люди, живущие с ВИЧ, сами виноваты - вели себя плохо, вот и заболели!»*, *«Все наркоманы рано или поздно заразятся ВИЧ»*, *«Заниматься сексом в подростковом возрасте - это всегда аморально и ведет к венерическим заболеваниям»* и т.п.

Всегда надо помнить, что в аудитории могут находиться самые разные слушатели: и ВИЧ-положительные люди (или те, у кого близкие родственники или знакомые затронуты эпидемией), и потребители наркотиков (пусть даже начинающие, которые и потребителями себя еще не считают), и те, кто уже ведет интимную жизнь. Подобные высказывания могут породить или значительно усилить стигму (как внутреннюю, так и внешнюю), а также вызвать недоверие и даже агрессию по отношению к тренеру и к тому, что он будет говорить.

Слова «плохое поведение» или «хорошее поведение» должны быть исключены из лексикона тренеров! Тренеры во время занятий не оценивают поведение людей, не осуждают и не «клеймят позором», а спокойно, понятно и доступно рассказывают, как ВИЧ передается, как не передается, и выясняют у слушателей, могут ли они сами, зная пути передачи ВИЧ, что-либо сделать, чтобы защитить себя от инфицирования (т.е. предлагают слушателям сделать осознанный выбор).

Тренеры должны говорить со слушателями, прежде всего, о ситуациях риска (например, незащищенный секс, употребление наркотиков), чтобы слушатели хорошо

понимали, в чем заключается этот риск, и предлагать участникам тренингов, на основе полученной от тренеров информации, самостоятельно определять, что для них «хорошо» и что «плохо».

Иными словами, тренер должен предоставить участникам свободу выбора (например, своих действий в ситуациях риска), и должен помочь слушателям в осознании последствий своего выбора.

Только выступая с этих позиций, тренер может вызвать доверие слушателей и достичь необходимых результатов информационной сессии.

Примечание: в помощь тренеру, кроме модуля III, ниже приведены краткие тезисы.

По истечении 15-20-ти минут тренер завершает дискуссию и подводит итоги.

Краткие тезисы по теме⁶⁰

Поведение человека - единственное возможное проявление его внутреннего мира. Все мысли, все раздумья человека (внутренняя психическая реальность) не имеют смысла без того, чтобы не завершиться (реализоваться) каким-то его действием (или бездействием). Любое действие имеет свою побудительную причину или **мотив**.



Мотивация - это мостик между внутренней психической реальностью человека и его поведением.

Без осознания человеком своих ценностей и расстановки приоритетов, поведение сводится только к реакциям на внешний мир, которые делают его марионеткой в чужих руках.

Работа с мотивацией - это способ привести в гармонию все факторы: ценностную структуру, приоритеты, внутреннюю мотивацию и поведение с целью сделать поведение воплощением устремлений человека.

При проведении профилактической работы с молодежью одной из **главных задач является мотивация молодых людей на изменения** «старого» поведения на новое, более соответствующее ценностям сохранения собственного здоровья.

Изменение поведения - это циклически развивающийся стадийный процесс. Стадии характеризуются специфическими мыслительными операциями (когнитивные признаки) и имеют выраженные поведенческие признаки: каждую стадию можно диагностировать, выяснив, о чем человек думает и что он при этом делает.

Стадии изменения поведения описывают развернутый процесс выбора и реализации нового поведения. Чтобы любое поведение можно было изменить, необходимо иметь возможность это поведение осознать.

⁶⁰ Текст из источника: Изменение поведения/ Электронный ресурс доступа: <http://my-effect.ru/behaviour/>



Изменение поведения - это сложный процесс, имеющий свои внутренние законы и проходящий через определенные стадии. Каждая из стадий изменения поведения требует времени и при правильном прохождении гарантирует стабильное изменение

Джеймс Прохаска разделил процесс изменения поведения на 5 стадий⁶¹:

- **спокойствие;**
- **сомнение;**
- **планирование и подготовка;**
- **действие;**
- **поддержка.**

На каждой стадии может произойти рецидив - это откат в мышлении и действиях к предыдущей стадии при наличии признаков ее завершения.



рис.7

Описание стадий.

Спокойствие - стадия, на которой реализуемое поведение не является предметом размышлений. Это рутина, обыденность. Совершенно не хочется что-либо менять. Происходит восстановление ресурсов, потраченных на предшествующее изменение (если оно имело место). **На стадии спокойствия сомнений в правильности поведения не возникает.**

Другие названия этой стадии: «предсозерцание, сопротивление».

«Спокойствие проявляется в том, что нам сложно говорить о том, что и как мы делаем - так как это давно не является предметом наших размышлений. Мы с удовольствием выступаем в роли эксперта по практикуемой нами модели поведения. Не стремимся ни защитить ее, ни советовать другим. Мы просто что-то делаем».

Сомнение - в сознании появляется мысль (информация) о том, что реализуемое поведение не приносит необходимых результатов, слишком затратно или наносит вред. Становится интересно, как можно делать то же самое, но по-другому или вообще, что еще

⁶¹ Графическая модель изменения поведения представлена на рисунке 7

можно делать. Все найденные варианты рассматриваются, как равноправные. Другие названия этой стадии: «созерцание, размышление, весы, два мешка».

На стадии сомнения человек ищет ВСЕ возможные альтернативы поведения, тогда как, например, на стадии планирования он постоянно склоняется лишь к одной (другие изучает только для сравнения).

В какой-то момент старое поведение и найденные его новые варианты начинают конкурировать. Человек чувствует внутренний конфликт, переживает влияние равных по привлекательности стимулов (амбивалентность). Обдумывание вариантов отнимает все больше ресурсов, и в какой-то момент неопределенность может даже парализовать реализуемое (старое) поведение. В этот момент принимается решение о том, какие необходимы изменения, чтобы перестать чувствовать конфликт.

«Сомнение - стадия 1000 вопросов. Нужно узнать о рассматриваемых нами альтернативах поведения как можно больше. Нет разницы, какая информация пригодится, а какая нет. Мы, к сожалению, чаще всего не приучены задавать вопросы, поэтому свой интерес проявляем в виде критики или отрицания».

Планирование и подготовка - человек понял, чего же он хочет, и начинает планировать свои действия. Теперь все варианты поведения рассматриваются через призму выбранного им варианта. Человеку необходимо придумать тот вариант, который наиболее подойдет ему лично и принесет максимально положительный результат. Он может готовиться к будущим изменениям, предпринимая подготовительные действия. Другие названия этой стадии: стремление, намерение, желание измениться, готовность к изменениям.

«На стадии "Планирование и подготовка" нужно тоже узнать как можно больше, но уже о том, что собираемся сделать. Мы акцентируем свое внимание на выгодах планируемых действий. Переживаем, если узнаем о возможных негативных последствиях».

Действие - на этой стадии человек реализует свой план и получает какой-то результат. Ему важна любая обратная связь. Другие названия этой стадии: «активность, получается, старт, движение, начало, сами с усами».

Как только человек что-то предпринял, он попадает на стадию действия. Но она бывает очень короткой - человек сразу же начинает искать плюсы и минусы реализованного им поведения, то есть переходит на стадию поддержки. Если же человек похож на сомневающегося, но стремится защитить какую-то модель поведения, значит, он уже находится на стадии поддержки.

«Действие может проходить по-разному. Кто-то никому ничего не рассказывает и старается, чтобы никто не знал о новом поведении. Кто-то наоборот стремится всем рассказать о нём. В последнем случае мы хотим просто поделиться, не

стремимся получить оценку или признание и даже отвергаем их ("А то ещё сглазят...")».

Поддержка - стадия, на которой новое изменение обретает смысл. Человек сверяет выгоды от нового и старого вариантов поведения. Корректирует свои действия. Возможно, защищает новое поведение перед своим окружением. Другие названия этой стадии: «новая жизнь».

Переход от поддержки к спокойствию происходит, когда человек вырабатывает оптимальный вариант и перестаёт осознавать своё поведение - оно становится стереотипным.

«Перейдя на стадию "Поддержки", снова начинается поиск выгод уже реализуемого поведения. Мы ждем от окружающих реакции и, в том числе, поддержки».

Это суть происходящих процессов на каждой стадии. Если эффективно проживать каждую стадию, то каждый виток изменений будет приносить стабильное и выгодное новое поведение.

Существует также механизм, который препятствует слишком стремительным переменам, которые бы нанесли больше вреда, чем пользы. Это **рецидив**. Он подсказывает, что предыдущая стадия не была прожита достаточно продуктивно. В ней осталось что-то важное. Поэтому мышление человека начинает повторять операции, свойственные предыдущей стадии, хотя в голове уже есть её результат.

Диагностика рецидива

Рецидив - это откат в мышлении и действиях к предыдущей стадии при наличии внешних признаков ее завершения.

Примеры рецидивов:

- человек уже допустил в сознание какую-то информацию, ставящую под сомнение его поведение (перешел на стадию сомнения), но теперь стремится избегать новой информации, продолжая реализовывать прежнее поведение - **рецидив на стадии сомнения;**
- человек уже решил что-то делать, но все же с интересом изучает другие варианты поведения - **рецидив на стадии планирования и подготовки;**
- человек в процессе действия пытается контролировать его результат, а не свои действия, снова и снова предпринимаются одни и те же действия, не приносящие результата - **рецидив на стадии поддержки;**
- человек, вспомнив, как когда-то решался на что-то, начинает защищать перед собеседником свое решение - **рецидив на стадии спокойствия.**



Изменение поведения требует одновременного наличия трех факторов: возможностей, способностей* и мотивации.

* *Способности - это индивидуальные особенности человека, которые делают его успешным в одних занятиях и неуспешным в других. Общество чаще всего предоставляет несколько вариантов поведения (возможностей), приводящих к одной и той же цели. Выбор из этих нескольких вариантов должен осуществляться с учетом способностей человека - «что одному хорошо, то другому ...».*

Осознаваемое и неосознаваемое поведение.

Поведение человека не всегда рационально или поддается управлению разумом. Как правило, то, что подразумевают под «моделью поведения» является неосознанным видом поведения, основанном на стереотипах («Я в этой ситуации **автоматически** сделал то-то и то-то..»).

Для изменения модели поведения человеку необходимо перевести свое неосознаваемое привычное поведение в осознаваемое, оценить его, проанализировать, поменять и какое-то время контролировать, пока оно (т.е. новая модель поведения) не станет неосознаваемым (автоматическим, стереотипным) поведением.

Прежде, чем браться за изменение поведения, нужно определить его вид, после чего использовать адекватные средства для проведения изменений.

Специалисты выделяют три вида поведения, и только один из них **является осознаваемым поведением**. Его менять легче, но труднее сделать постоянным, т.к. осознаваемое поведение требует от человека достаточно больших физических и эмоциональных усилий.

Именно на работу с осознаваемым поведением должна быть направлена деятельность тренера по созданию условий для изменения поведения участников. Работа тренера должна заключаться в том, чтобы переводить неосознаваемое поведение участников в осознаваемое, и наоборот (рисунки 8 и 9).

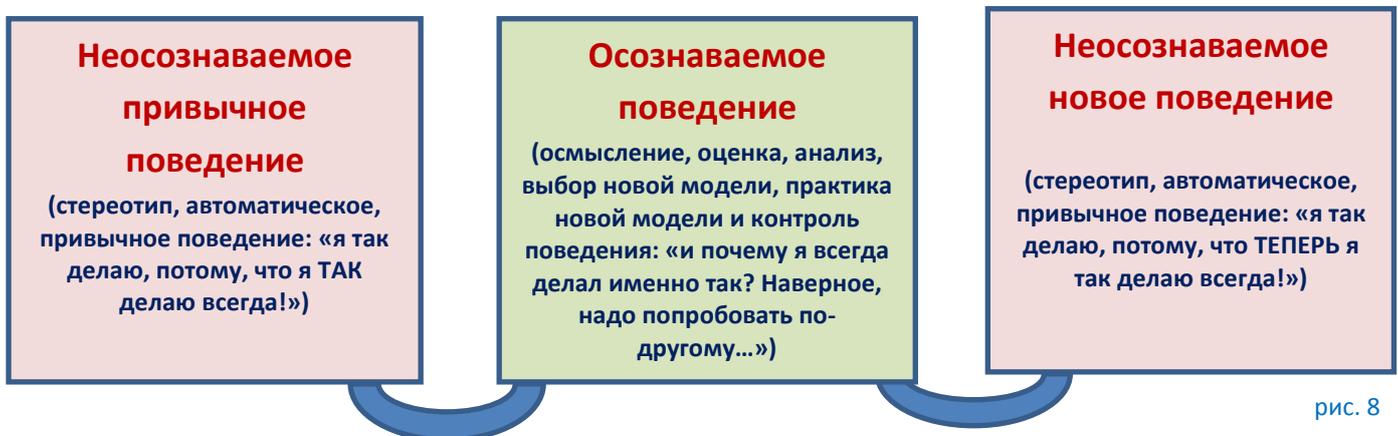


рис. 8

Стереотип позволяет действовать быстро и чётко. Он формируется и включается в однотипных, повторяющихся ситуациях, а также, если событий много, а времени на их обработку не хватает. В этих условиях работа по стереотипу, шаблону, позволяет экономить время, повышать продуктивность, оптимизировать издержки.



рис. 9

Негативные последствия от использования стереотипов наступают, если стереотипизируется оценка события («да все так делают.. и я всегда так делал... ничего никогда не случилось, значит, и сейчас не случится!»). При этом сокращается количество приемов для оценки события и подбора стереотипа-реагирования. Повышается вероятность неверного истолкования ситуации и выбора несоответствующего реальности стереотипа поведения.

Если человек чувствует, что начинает действовать стереотипно, ему следует спросить себя: «Почему я постоянно поступаю именно так? Хорошо ли это для меня сегодня?». Необходимо заняться профилактикой стереотипизации оценки события - в каждом событии необходимо искать его особенность и найти ответ на вопрос: «Что здесь сейчас не так, как раньше? Почему сейчас надо поступать по-другому?».

Примечание: тренер может обсудить с участниками такой типичный пример стереотипизации (часто повторяющихся событий) – неиспользование презерватива при сексуальных контактах. Большинство людей не используют презерватив просто потому, что привыкли к сексу без него. Но ситуация в окружающей среде изменилась – в мире появилась ВИЧ-инфекция. Может ли это быть поводом для изменения стереотипа сексуальных привычек?

Влечение позволяет реагировать на эмоциональные стимулы среды. В этом случае человека «ведёт» страсть, желание. Он действует по принципу «захотел - сделал». Для здоровой личности - это очень полезный инструмент, поскольку даёт возможность проявиться бессознательным силам в созидательной форме.

Если же человек в себе не разобрался, поглощен конфликтами или вытесненными переживаниями, то ему и сложно, и опасно полностью отдаваться своим влечениям. Для сохранения психологического баланса у человека включается **самоконтроль**. Он играет двоякую роль - оберегает от саморазрушения и держит бессознательные силы «на замке». Человек, который жестко и постоянно контролирует себя, теряет часть энергии, творчества, эмоционального тепла. Самоконтроль отнимает часть ресурсов у сознания и в напряжённые моменты начинает давать сбои - человек «срывается».

Если же человеку все же удастся сдерживать влечения долгое время - они перестают быть осознаваемыми и переходят в неосознаваемый тип поведения. Влечения в этом случае продолжают "храниться" в бессознательном и не теряют своей силы, но их проявления уже не доставляют человеку прежнего удовольствия, а наносят ему существенный вред. Часто подавленные влечения проявляются в неосознанных действиях, оговорках или невербальных проявлениях тела. Без помощи специалистов вернуть осознание подавленных влечений невозможно, а значит, целый блок поведения становится неуправляемым. Поэтому важной ступенькой к управлению поведением становятся возможность получения психологической помощи и поддержки. После осознания влечения можно трансформировать и использовать его во благо человека.

***Примечание.** В качестве примера осознаваемых и неосознаваемых влечений можно привести переживания наркопотребителя, который решил «завязать» с наркотиками.*

Выбор - синоним «осознаваемого поведения». События, которые требуют от человека выбора, запускают целую цепочку сознательных процессов. Человек старается наиболее полно исследовать ситуацию. После того, как максимальное количество данных получено, он переходит к осмыслению и оценке информации. В зависимости от результатов оценки человек продумывает все возможные варианты нового поведения. Затем делает выбор какого-либо из этих вариантов, планирует новое поведение и контролирует свои действия до тех пор, пока оно не станет новым неосознаваемым (стереотипным) поведением.

***Примечание.** В качестве примера можно осудить с участниками следующее утверждение: «В контексте профилактики ВИЧ среди молодежи однозначно можно сказать, что, только имея достаточный объем достоверной информации, человек может сделать осознанный выбор новой модели поведения. В случае, если у человека нет достаточной и убедительной информации, выбор невозможен.*



Большое влияние на процесс изменения поведения оказывают так называемые социальные нормы, принятые в обществе, которые могут поощрять новое поведение, подтверждать его привлекательность и поощрять следование ему, либо действовать с точностью наоборот. Наличие социальных норм связано с культурой общества в целом, и ближайшего окружения человека, в частности. Таким образом, возможность для изменения - это наличие примеров нового поведения в обществе.

Кроме того, поведение человека реализуется в отношениях с другими людьми. Следовательно, изменение поведения - это ещё и процесс изменения социального окружения.

Выводы: для тренера знать процесс изменения поведения – значит, уметь правильно помогать этому процессу при проведении обучающих занятий.

24. Личность тренера и его роли в учебном процессе

Продолжительность: 50 минут.

Оборудование и расходные материалы: ноутбук, проектор, флипчарт, маркеры.

Цель: настроить участников на развитие своей личности и сформировать у них стремление к саморазвитию.

Методика:

Мозговой штурм, работа в мини-группах, мини-лекция, электронная презентация «Личность тренера» (см. приложение 4.11)

Тренер начинает занятие с мозгового штурма (10 минут) на тему «Характеристики успешно работающего тренера». Все участники должны в быстром темпе называть (все, что в голову придет!) характеристики (по одной) именно **успешно работающего** тренера, т.е. тренера, который, безусловно, достигает результата тренинга.

Тренер все высказывания участников записывает на флипчарте, без обсуждения, критики и т.п. Как только идеи иссякнут, тренер пробует «рассортировать» все высказывания и подводит итоги: *«Итак, вы считаете, что успешно работающий тренер обладает следующими характеристиками....(идет подытоженное перечисление)»*.

Далее тренер предлагает участникам продолжить работу в мини-группах (по 3-4 человека) и в течение 15-ти минут нарисовать на флипчартах, какие роли на тренинге исполняет хороший тренер. По завершении работы группы презентуют свои рисунки (10 минут)⁶².

Тренер подводит итоги занятия, предлагая участникам мини-лекцию с использованием электронной презентации и кратких тезисов по теме (см. ниже).

Краткие тезисы по теме⁶³

Участники тренинга ожидают, что тренер на практике будет демонстрировать все то, чему учит других в теории: спокойствие, творчество, способность к импровизации. Американцы называют это «следуйте сказанному» ("Walk the Talk"). Если тренер собственным поведением демонстрирует навыки, которым обучает членов группы, то сможем служить для них «примером», его будут «копировать».

Участники относятся с уважением к тренеру, чьи слова не расходятся с делом. Противоположное так же верно: если своим поведением тренер противоречит тому, что проповедует, он быстро теряет свой авторитет.

⁶² Это занятие можно провести и в другом формате: все участники получают по одной роли тренера (описание) и должны представить и защитить эту роль, доказав, что она важна и продемонстрировав, как ее нужно «исполнять».

⁶³ Текст: Эффективный воркшоп. Динамическое обучение//Фопель К.// М.:«Генезис», 2003//Koob.ru// Электронный Ресурс доступа: <http://www.klex.ru/bfy>, раздел 37, стр. 158-163



Важнейшие качества и умения, которыми должен обладать тренер: аутентичность, готовность к обучению, коммуникативные навыки, способность к импровизации, уверенность в себе и скромность, эмпатия и интуиция, готовность помочь, умение работать с малыми и большими группами участников, наличие психологических знаний, способность помогать себе и другим найти баланс в жизни и работе

Это высокие требования. В тоже время тренер должен примириться с тем, что во многих областях, о которых идет речь на тренингах, он, скорее, любитель, чем высококлассный специалист. И это совершенно нормально. Например, тренер может проводить весьма успешные тренинги, посвященные развитию управленческих качеств, не имея достаточного опыта менеджерской работы. Он может проводить тренинг, посвященный литературному творчеству, не будучи сам одаренным писателем. Лучшие практики не всегда лучшие учителя. Успешный менеджер может быть способен только к односторонней коммуникации, прекрасный писатель, возможно, совершенно слеп к потребностям начинающих, хороший иллюстратор, быть может, не знает, как помочь преодолеть страх людям, которые в первый раз за многие годы пытаются нарисовать картину.

Чтобы быть успешным тренером, нужны другие качества. **Важно уметь общаться, вдохновлять своих учеников, и тогда они будут задействовать собственные ресурсы.** Тренер может умело использовать недостаток специальных знаний, если даст понять участникам, что сам хотел бы научиться чему-то в определенной профессиональной области.



Тренер не должен предъявлять к себе нереалистичных требований. Он не может все знать и уметь, но должен быть достаточно мудрым, чтобы признавать, что участники часто больше знают и умеют в той или иной области. Он должен уметь использовать чужие навыки и знания в учебном процессе. Тогда он будет хорошей «моделью» для участников.

Даже если тренер является любителем во многих областях, он все же может стать «образцом», «моделью» для своих участников, если обладает следующими качествами:

- 1. Ясное мышление.** Тренер может доказать эту способность разными способами - от хорошего планирования тренинга до быстрого понимания возникающих проблем. Важно, чтобы тренер не пробуждал у участников чрезмерных ожиданий, которые в дальнейшем могут привести к разочарованиям. У него должно быть чутье на то, что может измениться, а что - нет. Следует бороться с мифом всемогущества, безграничности способностей и возможности достичь всего, чего участники тренинга не захотят. Тренер должен быть в состоянии признавать границы - как собственные, так и участников.

- 2. Способность к пониманию.** Важно замечать настроение отдельных участников и группы в целом. Этого можно достичь внимательным наблюдением. Тренер должен видеть, когда между участниками возникает напряжение, следить за учебным процессом в группе. Бодрость и активность у участников всегда сменяются утомлением, рассеянностью и нежеланием работать. Эти колебания уровня энергии естественны, и тренеру нужно быть готовым к соответствующим действиям. Тренер также должен проявлять эмпатию по отношению ко всем участникам.
- 3. Скромность.** Тренер должен помнить о своих сильных и слабых сторонах. Если тренер чего-то не знает, то ему следует честно об этом сказать участникам. Тренеру также важно осознавать свои слабые места и учитывать это при планировании программы тренинга. Возможно, тренер решит прибегнуть к помощи специалиста, или организует обмен ролями и поучится чему-либо у участников, или договорится с ними, что все будут учиться вместе. Тогда тренер можете «начать с нуля» и вместе с группой разрабатывать желаемые навыки.
- 4. Любознательность и интерес к новому.** Тренеру полезно обладать любопытством журналиста, бесстрашием репортера, терпением ученого, чтобы углублять свои знания по определенным темам. Тренер каждый раз начинает с классического «*Я знаю только то, что ничего не знаю*». Таким образом, тренер помогает участникам набраться мужества и без стеснения спрашивать о том, что их интересует, учит их ставить точные вопросы, чтобы получить точные ответы. Исследовательская установка в обучении повышает эффективность любого тренинга. Можно вместе с участниками определить способы получения нужной информации и навыков.
- 5. Интуиция.** Использовать интуицию очень сложно, если тренер не способен быть гибким и креативным, а в трудных ситуациях ищет спасения исключительно в жестком следовании конкретно выбранному методу обучения и стремится смягчить неопределенность и риск группового процесса с помощью воспроизводства уже проверенных и привычных для тренера учебных ситуаций. Мудрый тренер доверяет своей интуиции. Он знает, что опыт, полученный им в жизни и при проведении тренингов, незримо присутствует «на заднем плане». Он доверяет мудрости внутреннего голоса, который говорит ему: «*Ты знаешь, что нужно в этой ситуации. Попробуй сделать так-то...*», и не боится применять новые методы и подходы, если этого требует ситуация.
- 6. Терпение.** Честолюбивый тренер легко подвергается искушению ориентироваться на самых «быстрых» и «сообразительных» членов группы. Это приводит к разделению группы на «успешных» и «неуспешных». Искусство тренера состоит в том, чтобы сделать возможной успешную работу даже для «отстающих» участников. Еще одно искушение: иногда тренер надеется, что понимание и «прорыв» в обучении будут происходить у большинства участников одновременно. Однако известно, что у каждого человека свой собственный учебный ритм, и это хорошо, потому что, если бы все учились одинаково, работа в группе была бы

невыносимо скучна, как для участников, так и для самого тренера. Поэтому тренер должен следить за учебным процессом каждого участника в отдельности и способствовать тому, чтобы каждый участник испытал ощущение успеха. Следует постоянно предлагать участникам оценивать собственный процесс обучения и давать обратную связь об атмосфере в группе и учебных ситуациях. Если у группы или отдельных участников возникают трудности, надо пытаться их понять. Иногда сопротивление обучению имеет защитную функцию, иногда не подходят методы работы, выбранные тренером, и нужно искать новые пути.

7. **Драматический талант.** Время от времени тренер проводит небольшие презентации или делает короткий доклад, рассказывает истории, представляет философские размышления и т.д. Необходимо экспериментировать, пробовать и наслаждаться возможностью инсценировки, но не следует слишком увлекаться – все хорошо в меру.
8. **Гибкость.** Большинство участников восхищаются тренером, который умеет импровизировать в рамках своей программы и умело настраиваться на возникающие трудности или новую ситуацию. Нередко тренинги спланированы слишком жестко и потому менее интересны, чем могли бы быть. Или другая ситуация: тренером используется слишком много вспомогательного материала, или тренинг в целом перенасыщен/перегружен методами обучения, что не дает участникам возможности «опомниться», подумать, оценить, проанализировать свои действия и т.д. Сами участники, как правило, хотят осознанно участвовать в чем-то необычном, оригинальном, предназначенном именно для них в данном учебном процессе. Поэтому тренеру следует предусмотреть достаточное количество альтернативных способов ведения занятий. Если какие-то идеи или действия не нравятся группе, можно со спокойной совестью отказаться от них и выбрать что-нибудь другое. Группа ценит, когда тренер прислушивается к ее мнению. Иногда возможность выбора метода обучения повышает у участников радость от совместной работы: *«Я могу предложить вам три способа работы по этой теме: один - традиционный, другой - оригинальный, а третий - требующий особых усилий. Что вы выбираете?»*
9. **Оптимизм и чувство уверенности** по отношению к собственным способностям, знаниям и планам, к потенциалу участников очень необходим тренеру. Некоторые тренеры помогают себе сохранить оптимизм и чувство уверенности, работая лишь по проверенным и «обкатанным» программам, не позволяя себе ни на йоту отходить от запланированного. Такой тренер остается в «безопасной зоне», но сам ничему не учится. Подобный подход хорош для начинающих тренеров, но он совершенно не работает на саморазвитие тренера. Следует учитывать, что каждый тренинг уникален, и не лишать себя возможности импровизации и развития своих способностей. Большинство участников по достоинству оценивают попытки тренера пробовать новое. Им нравится, когда он делает то, чего сам ожидает от участников - учится методом проб и ошибок. Не менее, чем профессиональный оптимизм, важна вера в способности участников. Многим тренерам трудно

принять, что участники - любопытные, любознательные и готовые к экспериментам люди. Некоторые тренеры исходят из пессимистического убеждения, согласно которому взрослые и подростки неохотно учатся, и им трудно измениться, и поэтому такие тренеры полагаются в основном на ограниченное количество проверенных техник и методов ведения занятий, которые призваны, по их мнению, обходить или устранять сопротивление обучению и стимулировать мозговую активность. «Пессимистичному» тренеру также свойственна потребность контролировать участников. Это не лучшая позиция. Она приводит к падению авторитета тренера и создает чрезмерное напряжение в отношениях между ним и членами учебной группы. Результаты неутешительны, потому что участники, по закону самоисполняющегося пророчества, действительно начинают демонстрировать нежелание учиться и беспомощность в решении учебных задач. Тренеру следует **проявить оптимизм и уверенность уже на стадии подготовки тренинга, детально проработав темы и заранее продумав альтернативные методы ведения занятий**. В этом случае тренер, сталкиваясь с новыми для него проблемами, сможет, в зависимости от потребностей группы, выбирать разные пути их решения. Не все этапы обучения будут одинаково интересны или новы для участников. Но тренер должен полагаться на то, что на тренинге обязательно возникнет интересная учебная ситуация, и он успешно ее разрешит, а участники только выиграют от этого и получают истинное удовольствие.

10. Умение «отпускать». Тренер должен избегать позиции учителя, который с помощью запугивания или похвалы добивается того, чтобы все учили что-то определенное в одно и то же время. Намного продуктивнее другой подход: тренинг - своего рода обучающая «вечеринка», и тренер предоставляет каждому участнику самому решать, когда активно работать, когда «притормозить», на какие аспекты обучения обращать большее внимание. Такая открытая позиция означает, что тренер оказывает на участников как можно меньше давления. Как правило, тренер не ссорится с членами группы, допускает, что они время от времени отвлекаются и не участвуют в упражнениях, принимает разные мнения участников. Если тренер дает свободу в обучении, то участники нередко принимают неожиданные решения и берут на себя инициативу и ответственность. Все это способствует уважительному отношению участников к тренеру, укреплению готовности к сотрудничеству. У членов группы возникает уверенность и удовлетворенность, что на тренинге они смогут получить то, что им нужно.

Рольевые позиции тренера⁶⁴

Тренер на занятиях выступает во многих амплуа. Ему необходимо понимать цель каждого из них и знать, при каких обстоятельствах играть ту или иную роль.

⁶⁴Текст: Жизненные навыки. Учебно-методический комплект// Козич И. и др.//Фонд социального развития и охраны здоровья «ФОКУС-МЕДИА»//М., 2008, стр. 12

Архитектор социальных связей

Тренер должен создать обстановку защищенности и комфорта, в которой участники чувствуют, что их ценят, заботятся о них для того, чтобы они могли показать наилучшие результаты работы.

Организатор

Тренер должен быть уверен в том, что все организовано и продумано, все учебные материалы имеются в наличии, находятся в положенном им месте и т.д.

Активный катализатор

Тренер должен поддерживать постоянное продвижение группы вперед, быть уверенным в том, что уровень ее энергии остается достаточно высоким для выполнения качественной работы, и постоянно поощрять и благодарить участников группы за проделанную ими работу.

Интерпретатор задач и основных концепций курса

Необходимо, чтобы участники тренинга понимали, почему им предлагают выполнять те или иные учебные задания. Мотивация участников, имеющих ясное представление о целях работы, всегда выше.

Композитор и дирижер

Тренер является одновременно автором «музыки» тренинга, поскольку он должен планировать учебный процесс и определять таким образом «ноты» - задания, и дирижером, поскольку должен вести группу к гармонии.

Тренер (как «дрессировщик»)

Тренер должен помочь участникам увидеть наиболее эффективные пути для развития, укрепления и применения новых навыков.

Наставник

Тренер должен являться основным источником поддержки, совета, руководства и воспитания участников тренинга.

Учитель

Тренер располагает информацией для передачи участникам тренинга. Эту информацию они должны понять и воспринять для того, чтобы научиться применять знания и навыки в повседневной жизни.

Инициатор

Иногда тренеру может понадобиться спровоцировать участников на непривычные для них действия (например, в ролевых играх). Также может понадобиться подтолкнуть участников к ясному осознанию своих ценностей и убеждений.

Правдоискатель

Эта роль бывает трудной потому, что существует опасность задеть чувства участников при оценке их действий. Однако честность - лучшая политика. Для того, чтобы успешно перенять у тренера знания, участники должны иметь основания доверять ему.

Актер

Тренинговый процесс во многом напоминает театральное представление. Тренер всегда должен быть в наилучшей форме и продолжать свое дело, даже если ему этого не слишком хочется.

Слуга

В отношениях с группой тренер служит группе, а не наоборот. Он должен откликаться на потребности участников тренинга, обладать умением предоставить участникам такой познавательный опыт, который наилучшим образом поможет их росту и приобретению новых навыков.

Коллега

Иногда тренеру следует быть лидером, иногда - ведомым. В какие-то моменты тренер должен быть впереди группы в буквальном и переносном смысле слова, в другие же моменты группа и тренер должны составлять единое целое.

Выводы: быть тренером очень трудно, но чрезвычайно интересно. Учиться тренерскому искусству можно всю жизнь, и не только у экспертов, но, прежде всего, у каждой учебной группы, с которой работает тренер.

25.Советы тренеру

Продолжительность: 30 минут.

Оборудование и расходные материалы: ноутбук, проектор, флипчарт, маркеры, коврики или легкие одеяла по числу участников.

Цель: оказание практической методической помощи будущим тренерам по эффективному ведению тренинга.

Методика:

Мини-лекция, электронная презентация «Советы тренеру» (см. приложение 4.12), вопросы-ответы, практические упражнения по саморегуляции.

Тренер начинает занятие с мини-лекции с использованием электронной презентации. Во время лекции тренер приводит примеры, применяет технику «вопрос-ответ» и предлагает участникам выполнить несколько практических упражнений на расслабление, описание которых дано в кратких тезисах по теме (см. ниже).

Краткие тезисы по теме⁶⁵

Ошибки тренера, о которых надо знать.

Неопытным тренерам свойственно испытывать страх перед ошибками. Конечно, важно стараться делать свое дело хорошо, но даже самым опытным тренерам случается принимать неверные решения. Поэтому лучше подходить к своей задаче с позиции

⁶⁵ Текст: Эффективный воркшоп. Динамическое обучение//Фопель К.// М.:«Генезис», 2003//Koob.ru// Электронный Ресурс доступа: <http://www.klex.ru/bfy>, разделы 61, 73, 74, 78, стр. 294-316

экспериментатора и оставлять за собой такое же право на ошибку, какое тренер предоставляете участникам. В глазах участников ошибки делают тренера человечнее.

Деятельность тренера приобретает творческий характер, становится спонтанной и интуитивной, если он позволяет себе ошибаться - будь то действия, о которых он потом сожалеет, или применение техник, которые он «задним числом» хотел бы использовать иначе. Ошибки случаются часто, если тренер чувствует себя напряженным, изолированным или слабым. **Число ошибок значительно сокращается, когда тренеров двое.**



Ошибки тренера могут стать для него стимулом для глубокого анализа ситуации, размышления над собственными теориями или учета собственного психического состояния. Неправильные решения чаще всего бывают следствием чрезмерной уверенности в собственных предположениях и недостаточного внимания к другим

Когда тренер замечает, что сделал что-то неправильно, проще всего признать это. Выражая сожаление по поводу сделанной ошибки, тренер подает хороший пример, показывает, что не хочет прятаться за своей ролью ведущего и быть «совершенством»

Список некоторых классических ошибок тренера:

- не обращает внимания на то, что хотят, знают и понимают участники;
- нет достаточного личного контакта с участниками;
- не помнит имена участников;
- не заботится об организации взаимодействия участников, вследствие чего у них слабо развито чувство «мы»;
- оказывает недостаточное внимание тому, что говорят участники, игнорирует их вопросы, идеи и предложения;
- начинает занятия и заканчивает их не вовремя;
- утомлен и плохо концентрируется на работе;
- дает очень много информации и очень долго говорит;
- не соблюдает баланс между когнитивным и эмоциональным обучением (участники начинают скучать);
- не учитывает уникальности своей группы, действует по шаблону, и участникам кажется, что с ними обращаются безлико;
- использует большое количество ненужных терминов и профессиональный жаргон
- не поддерживает живую связь с участниками: не устанавливает зрительный контакт, говорит монотонно и не приобщает участников к работе;
- дает слишком сложные, длительные или невнятные указания и инструкции;
- преждевременно применяет какую-либо технику, не выяснив, что хотят участники на самом деле и в каком направлении он собирается двигаться вместе с группой;
- недостаточно чуток: не чувствует сопротивления некоторых участников;

- упорно преследует свою цель и не обращает внимания на групповой процесс;
- шутит не к месту;
- планирует слишком много тем или методов для одного занятия;
- следует своей собственной программе и не учитывает желаний и настроения участников;
- реагирует на упреки и нападки защитой;
- проявляет формальность, когда участники ожидают от него личного мнения;
- проявляет враждебное отношение к «чужакам» или дискриминацию к определенным людям, либо не вмешивается, когда в группе допускаются подобные высказывания;
- неодинаково относится к участникам: предпочитает тех, кто ему нравится, или представителей только своего или только противоположного пола, и т. д.;
- проявляет пристрастия при возникновении конфликтов, поддерживает только тех, чья точка зрения совпадает с его собственной;
- занимается самовосхвалением, хвастается своими достижениями и связями.

Самоуважение.



Тренер не может сформировать у участников чувство собственного достоинства, но может создать предпосылки для его укрепления. И, если есть для этого секретная формула, то она звучит так: сначала тренер должен «культивировать» собственное самоуважение. Тренеру необходимо постоянно работать над собой, чтобы быть в состоянии стимулировать развитие самоуважения у участников.

Для тренера очень важно хорошо себя чувствовать, как физически, так и психологически, в течение всего тренинга. Это удастся, если тренер адекватно оценивает себя, уверен в своих способностях, уважает себя и верит, что его уважают и ценят другие.

Существует ряд принципов и качеств, которым тренеры должны неукоснительно следовать:

- **Личностная целостность** – следует говорить правду, сдерживать обещания и выполнять договоренности. Если тренер вынужден «лавировать» или действовать, руководствуясь «скрытым планом», то участники это заметят и будут меньше ему доверять. А сам тренер заплатит за свои «дипломатические» уловки внутренним страхом и неуверенностью.
- **Поддержка** – тренеру следует поддерживать цели и идеи тех людей, с которыми ему приходится иметь дело в личной и профессиональной жизни. Это принесет успех и работе тренера. Тренеру необходимо постоянно спрашивать себя: «*Чем я могу помочь участникам?*». Таким образом, у тренера разовьется чувство сопричастности к жизни других людей.

- **Ответственность** – тренер принимает на себя ответственность за все, что он говорит, думает, ощущает, чего опасается, проговаривая это четко и ясно. При этом самое важное слово - это местоимение «я». Тренеру следует практиковать высказывания «от себя», не выражать упреков или желания изменить других. **Единственное, что тренер точно может изменить - это собственное поведение.** Если тренер будет учитывать этот факт, то почувствует себя намного увереннее, и его действия станут более эффективными.
- **Самодисциплина** – тренер берет на себя задачи, которые другие выполняют неохотно, и доводит трудные проекты до конца. Всегда необходимо уделять внимание деталям. Тренер должен ставить себе высокие цели и стараться достичь как можно большего. Следует избегать «почивания на лаврах». Самодисциплина - важный источник самоуважения тренера.
- **Умение поддерживать отношения** – следует проявлять интерес и внимание к личности тех людей, с которыми тренер встречается в ходе учебного процесса, к их судьбе. Например, можно выяснить даты рождения участников, особые события в их жизни и т.д., чтобы впоследствии можно было поддерживать эффективные и конструктивные отношения, как в течение тренинга, так и после его завершения.
- **Самопознание** – тренер должен знать свои сильные и слабые стороны. Тренеру следует постоянно повышать свой профессиональный уровень, стремиться узнавать новое и не бояться время от времени просить о помощи. Тренеру необходимо позаботиться о собственной супервизии и профилактике синдрома эмоционального выгорания.
- **Жизненное пространство** - где бы ни работал тренер, он должен стараться придать окружающему его пространству атмосферу, соответствующую его жизненной философии. Для этого очень хорошо подходят предметы, которые символизируют для тренера идею творчества, успеха и благополучия.
- **Качество работы** – тренер должен стараться всегда добиваться максимальных результатов даже при выполнении небольших повседневных задач. Следует находить удовольствие в любой работе. Рекомендуется воспринимать качество работы не столько, как задачу, но и как подаренную тренеру возможность стать более творческим, более профессиональным.
- **Здоровье** - тренер должен заботиться о своем физическом здоровье. Следует планировать не только работу, но и отдых, и физическую активность, и занятия любимыми делами.



Чувство собственного достоинства нельзя создать с помощью нескольких упражнений. Важный источник этого чувства - социальные отношения, которые возникают между участниками, между тренером и участниками.

Рекомендации тренеру для восстановления чувства собственного достоинства участников в ходе обучающего процесса:

- **Ставить осмысленные цели:** поговорить с участниками о том, какой смысл они видят в данном тренинге, какие надежды и перспективы с ним связывают. Побуждать участников говорить о важных жизненных целях и находить их взаимосвязь с учебными целями на тренинге.
- **Давать участникам почувствовать, что они могут влиять на ход учебной работы:** важно, чтобы участники как можно раньше заметили, что у них больше возможностей выбора, чем они думали ранее. Следует помочь им по-новому увидеть, оценить свои чувства, мысли, представления о работе, межличностные отношения, цели обучения. Необходимо дать участникам возможность планировать и принимать решения во время тренинга.
- **Создавать безопасную атмосферу:** позаботится об атмосфере спокойствия на тренинге. Развивать доверие и близость, вводить правила, которых все будут придерживаться. Создавать четкие пространственные и временные границы. Использовать определенные ритуалы в начале и в конце тренинга. Быть надежным товарищем участникам тренинга - никого не обижать, не давать участникам почувствовать себя аутсайдерами. Чувство безопасности - необходимая предпосылка для экспериментирования и импровизации участников и эффективного динамического обучения.
- **Создавать на тренинге демократическую атмосферу:** это не означает, что надо по любому поводу проводить голосования. Решающее преимущество демократии заключается не в выполнении воли большинства, а в защите меньшинства. На тренинге некоторые участники легко становятся аутсайдерами. Необходимо делать все, чтобы не допустить этого. Пусть вся группа принимает участие в принятии решений и разрешении проблем. Следует позаботиться о том, чтобы все могли свободно высказать свое мнение, необходимо постоянно интересоваться желаниями участников и демонстрировать им возможность реального согласия.
- **Создавать чувство принадлежности:** помочь участникам почувствовать себя на тренинге в «учебном сообществе». Тренеру следует служить примером сердечного, принимающего и толерантного поведения и поощрять подобное поведение у членов группы. Чувство принадлежности дает базисную уверенность, которая позволяет участникам быть заинтересованными и готовыми к риску в процессе обучения.
- **Создавать чувство идентичности:** показывать своим поведением, что каждый участник является для тренера уникальным и единственным. Этим тренер избежит попыток некоторых членов группы получить «негативное» внимание. Тот, кто чувствует уважение к себе, не демонстрирует деструктивное поведение. Тренеру следует предоставлять участникам возможность «проявлять себя», предлагая физические упражнения и задания, требующие артистических способностей. К членам учебной группы тренеру следует обращаться по именам. Рекомендуется

вместе отмечать различные радостные события, например, дни рождения (если они случились во время тренинга) или определенные успехи участников.

- **Развивать чувство компетентности:** участники чувствуют себя компетентными, когда им удается справиться со сложными задачами, успешно усвоить новый материал. Этому также способствует осознание того, что их ценят за личные качества и индивидуальность. Следует позаботиться о том, чтобы внутри группы существовала возможность для каждого участника давать и получать позитивную обратную связь. Простой и часто недооцененный способ выражения признания - благодарность. Следует благодарить участников за инициативы, работу или подсказки тренеру, а также предоставлять участникам возможность в ходе тренинга благодарить друг друга за инициативу и помощь.
- **Использовать юмор, афоризмы, ритуалы.** Очень хороши короткие анекдоты, которые идут в контексте изучаемой темы и вызывают смех. Иногда бывает проще и точнее сформулировать какую-то мысль или передать послание с помощью короткого и ясного афоризма. В конце трудной встречи или после неудачи тренер может поддержать участников следующим наблюдением Жана Жиродо: «Только посредственности все время добиваются выдающихся результатов». Если, например, участников мучают сомнения, потому что они еще не нашли решения трудной проблемы, можно сделать им своеобразный комплимент: «Все трудности в этом мире имеют одну причину: глупцы уверены в том, что они делают, а умные все время сомневаются (Бертран Рассел)».

Работа с телом.

Во время тренинга следует чаще обращаться к телесным упражнениям. Тренинг станет интереснее, участники смогут лучше учиться и получать удовольствие, если тренер задействует в учебном процессе их тело. Мозг человека не создан для постоянной концентрации при малоподвижном образе жизни. Он инстинктивно ищет новое, чтобы решить, должен ли человек сохранять бодрое состояние или он может расслабиться.

У многих людей возникают трудности, если при обучении они неподвижно сидят на стульях. Мозг получает слишком мало кислорода, и кровяное давление снижается. Поэтому целесообразно во время длительной интеллектуальной работы предложить участникам на короткое время встать. Следует сделать упражнение на растягивание или короткое дыхательное упражнение.

Когда человек стоит, его сердце начинает биться быстрее примерно на десять ударов в минуту. Больше крови поступает в мозг, это активизирует центральную нервную систему и стимулирует активность нейронов головного мозга. Во время стояния через мозг человека проходит на 10-15% крови больше, а переработка информации происходит на 20% быстрее.

Если человек слишком долго сидит, он начинает скучать и теряет фокус внимания.

Если тренер или кто-то из группы участников говорит слишком долго, можно предложить всем послушать оратора, стоя. Это также способствует концентрации внимания. Не следует забывать и про дыхательные упражнения и проветривание

помещения, где идут занятия. Когда участники зевают, это не обязательно означает, что они скучают, это может быть признаком дефицита кислорода в учебной аудитории.



Необходимо подумать над использованием на тренинге активизирующих упражнений, чтобы физиология обучения соответствовала потребностям участников.

Медитация.

Медитация - прекрасная возможность привести участников тренинга в спокойное и сосредоточенное состояние. С помощью медитации они становятся бодрее и активнее; они могут расслабиться, чтобы затем лучше воспринимать и общаться.

Упражнения на медитацию (два варианта) .

Тренер работает с участниками спокойным, неторопливым голосом (можно использовать релаксирующую музыку):

Вариант 1.

«Обратите внимание на свое дыхание, которое обеспечивает мозг кислородом. Заметьте, как воздух устремляется в вас, когда вы открываетесь, чтобы принять его в себя... А теперь обратите свое сознание внутрь, к тому таинственному месту, которое является вашим центром, где хранятся все ваши способности, ваш потенциал: способность видеть, слышать, трогать, ощущать вкус и запах, способность чувствовать и мыслить, двигаться и говорить, но прежде всего - способность делать выбор и принимать решения... Заметьте, что все это - ваши ресурсы, которые всегда с вами в любом новом месте, в которое вы попадете в своей жизни. У вас есть все, чтобы пойти куда угодно, потому что у вас есть все ваши способности...

А теперь подумайте о том, как хорошо вы себя чувствуете после уборки в доме.

Нужные еще вчера вещи сегодня уже не годятся к употреблению. Возможно, вы решите просто отказаться от них и создать что-то новое, что может вам понадобиться в этот момент. Ваши желания и потребности со временем меняются. Поэтому вы можете позаботиться о том, чтобы быть в курсе происходящих изменений. Проверьте, что вам нужно сейчас, и отметьте, что у вас уже есть.... Используйте все, что полезно, и расставайтесь со всем, что вам больше не подходит. Позвольте себе добавить в свою жизнь те вещи, которые вам нужны и которых у вас еще нет. А так как у вас, как и у каждого человека, есть безграничные возможности быть творческим, вы всегда сможете найти то, что вам нужно».

Вариант 2.

«Все мы хотим ощущать равновесие и внутреннее спокойствие. Мы не можем купить их, но можем развить их в себе. Есть несколько простых техник, которые передают нам ощущение внутреннего спокойствия, даже если вокруг нас - суета и стресс. Мы всегда можем выделить время, чтобы глубоко подышать... Вдохните

очень глубоко, когда чувствуете усталость, беспокойство или утомление... Вдыхая, попробуйте «задержать» время... И если вы дадите полуулыбке появиться на ваших губах, то произойдет маленькое чудо...

Попробуйте сделать это прямо сейчас: начните улыбаться, когда глубоко и спокойно дышите. Замечайте, как расслабляется ваше лицо, когда вы дышите и смеетесь. Позвольте улыбке распространиться по всему вашему телу...

Если вы выделите себе время на легкую улыбку, то произойдет чудо. Вы заметите, что чувствуете себя намного лучше. Ваше хорошее самочувствие может стать заразительным. Один уравновешенный человек может оказать успокаивающее влияние на целую группу взволнованных людей... В нашем смехе скрывается сила, которую мы можем использовать каждый день, и это ничего не будет нам стоить. Внутреннее спокойствие помогает нам почувствовать уверенность. Это важная часть нашего чувства собственного достоинства».

Растягивание и расслабление.

Тренер должен следить за тем, чтобы участники не сидели на одном месте слишком долго. Длительное сидение автоматически приводит к поверхностному дыханию и соответственно к недостаточному снабжению мозга кислородом. Кроме того, оно вызывает напряжение в теле. Тело человека биологически предназначено для постоянного движения. Когда оно слишком долго остается в одном положении, у человека страдают познавательные способности и способность к концентрации.

Следует предлагать участникам время от времени выполнять упражнения на растягивание. Это расслабляет и активизирует тело и помогает восстановиться мозгу.

Участники тренинга обучаются лучше всего, когда находятся в состоянии расслабленного, ненапряженного внимания. Они могут вызвать это состояние различными способами: выполняя вместе двигательные упражнения, проводя игру, способствующую отдыху, перемещаясь по комнате. Главное - изменить ситуацию и положение тела, чтобы тело и мозг получали новые стимулы. Можно использовать классические упражнения на расслабление, дыхательные упражнения, медитации, аутогенную тренировку, релаксацию или любую комбинацию этих методов.

Упражнения на расслабление лучше всего предлагать, когда на выполнения основных упражнений (заданий) тратится много энергии, а последующая деятельность носит уже более спокойный характер.

Упражнение «Напряжение и расслабление».

Тренер разговаривает с участниками спокойным, негромким голосом: *«Пожалуйста, закройте глаза, устройтесь поудобнее на полу, лежа⁶⁶ на спине... Позвольте себе немного «погрузиться» в пол, чтобы яснее почувствовать свое тело (30 секунд).*

А теперь немножко потянитесь, вытяните руки и ноги одновременно и при этом напрягитесь... Широко откройте глаза, высуньте язык. Выдвиньте вперед грудь и

⁶⁶ Можно проводить это упражнение и сидя, но более эффективно - лежа

живот, останьтесь на несколько секунд в такой позе... А теперь полностью расслабьтесь, чтобы ваше тело обвисло и обмякло. Почувствуйте, как уменьшается напряжение и жесткость и наступает облегчение.

Теперь, пожалуйста, подтяните ноги к себе. Оставайтесь лежать, растянувшись на полу. Напрягите мышцы ног так, чтобы вам показалось, что ноги стали короче. Согните руки в локтях, сожмите кулаки. Втяните живот. Сожмите губы, скривите нос. Поддерживайте это напряжение несколько секунд, а затем отпустите...

А теперь переведите дух и наполните воздухом нижнюю часть легких, так чтобы ваш живот поднялся. Откройте рот и дайте воздуху возможность с шумом выйти из него...

Снова вдохните полностью и наполните среднюю часть и «верхушки» легких, так чтобы вы смогли почувствовать, как ваша грудная клетка расширяется... Откройте рот и дайте воздуху возможность с шумом выйти...

Вернитесь к своему обычному ритму дыхания... Каждый раз, когда вы выдыхаете, вы можете немного расслабиться... Почувствуйте свои ноги... Позвольте своему телу стать расслабленнее и свободнее... Ваши ступни и пальцы ног расслабляются... Почувствуйте, как ощущение расслабления распространяется в голени... в коленях... и в бедрах... Ощутите, как ваши бедра становятся мягче...

А теперь расслабление перемещается дальше, в нижнюю часть спины... в среднюю и верхнюю части... Расслабляются ваши плечи... предплечья... локти... ладони и пальцы. Все расслабляется...

И если вы направите свое внимание внутрь, то заметите, как расслабляются ваши внутренние органы, ваше сердце... желудок... легкие...

Почувствуйте, как затылок и гортань становятся мягче, расслабляются все мышцы вашего лица... рот... нижняя челюсть... нос... глаза... лоб...

Чувство расслабления распространяется от темени до затылка, вдоль позвоночника вплоть до кончиков пальцев.

Почувствуйте, как вы расслабляетесь больше и больше... И когда вы достаточно расслабитесь, начните мягко растягиваться и потягиваться. Когда будете готовы, откройте глаза и возвращайтесь обратно в комнату. Встаньте с пола посвежевшими и бодрыми».

Личность тренера.

На многих тренингах речь идет об изменении определенных установок участников: члены команды должны стать готовыми к сотрудничеству и искреннему общению; создать предпосылки для изменения своего поведения и т.д. В этом случае личная позиция тренера особенно значима.

Личность тренера, его характер, его особенности и жизненная философия важнее, чем любая техника. Чтобы эффективно стимулировать участников, он должен быть непротиворечивым и естественным. Тренеру следует использовать на тренинге техники и методы, соответствующие его личности.

Важнейшая задача тренера - «достучаться» до участников эмоционально, лично до каждого, и реагировать на процессы, происходящие на тренинге. Только после этого дело доходит до умелого использования техник и методов, чтобы помочь участникам сделать правильные шаги и преодолеть трудности.

Как правило, тренер в первую очередь думает о том, какие методы или техники подходят его участникам, но не менее важно для него спросить себя, что подходит лично ему.



Советы тренеру⁶⁷

- ✦ Будьте доброжелательными, терпимыми, открытыми, используйте юмор**
- ✦ Делайте комплименты участникам так, чтобы не вызывать у оставшейся без внимания части аудитории ощущения сиротства**
- ✦ Речь тренера должна быть четкой, внятной и чистой (без слов-паразитов)**
- ✦ Следите за своей мимикой и жестами. Улыбайтесь, избегайте закрытых поз**
- ✦ Будьте тактичны. Не давите на участников своим умом или авторитетом**
- ✦ Не выделяйте любимчиков, всем участникам необходимо предоставлять равные возможности для самовыражения**
- ✦ Не давайте оценочных суждений по поводу участников**
- ✦ Не опаздывайте, иначе участники будут поступать так же, как и вы**
- ✦ Будьте искренним. Если чего-то не знаете, не надо выдумывать или выкручиваться. Прямо скажите об этом и предложите участникам вместе поискать ответ**
- ✦ Занятия должны проходить позитивно. Никто не захочет идти вперед, если там все плохо**

Выводы: тренерскому искусству надо учиться, и советы «бывалых» могут очень помочь начинающему тренеру не совершить роковых ошибок. Обращение к опыту давно и успешно работающих тренеров является хорошим инструментом по самосовершенствованию.

26. Характеристики эффективно работающей группы.

Продолжительность: 40 минут.

Оборудование и расходные материалы: маркеры, флипчарт, малярный скотч, 6-8 мячей среднего размера

Цель: выработка практических навыков у участников по анализу эффективности работы учебной группы

Методика:

Работа в мини-группах, общая дискуссия, упражнение «Мы - команда!».

⁶⁷ Жизненные навыки. Учебно-методический комплект// Козич И. и др.//Фонд социального развития и охраны здоровья «ФОКУС-МЕДИА»//М., 2008, стр. 12

Упражнение «Мы - команда!» (10 минут)

Тренер делит участников на пары и просит их встать в два круга, спиной друг к другу попарно. Каждая пара зажимает между лопаток небольшой мяч. Задание следующее: необходимо пройти полный круг, не потеряв мяча (помогать себе руками нельзя). По сигналу тренера участники начинают движение по часовой стрелке.

После окончания упражнения необходимо потратить немного времени, чтобы обсудить, что получилось у участников, что – нет, что им помогало, а что мешало, что они чувствовали. Тренер подводит итоги: работать в команде тренеров также трудно, как и было держать мяч. Справиться с ситуацией помогают внимательность, терпение и понимание того, что только вместе можно выполнить задачу и достичь ожидаемых результатов тренинга.

Работа в мини-группах (30 минут)

Тренер делит участников на мини-группы по 3-4 человека и просит в группах в течение 20-ти минут обсудить, что означает «эффективно работающая группа/команда» (написать критерии оценки), как можно понять, что участники работают эффективно, и изобразить на флипчарте характеристики эффективно работающей группы.

Затем группы презентуют свои работы, и происходит общее обсуждение. Тренер подводит итоги, используя приведенные ниже краткие тезисы.

Краткие тезисы по теме.

Развитие учебной группы⁶⁸

В ходе обучения на тренинге контроль за участниками - не главное. Хороший тренер уделяет много внимания созданию в группе атмосферы сплоченности и взаимопонимания. Для него одна из основных целей - способствовать превращению группы в учебное сообщество. Что делает группу сообществом? Совместного пребывания для этого недостаточно, как недостаточно и того, чтобы участники нравились друг другу. Группа должна иметь общую *цель*. Цель должна быть привлекательной и достижимой для всех. Поэтому важно еще в начале тренинга обсудить индивидуальные цели участников и на их основе создать общую «мегацель». Она будет привлекательной в том случае, если каждый участник обнаружит в ней свои запросы, сможет задействовать в ее достижении свою личность, свои таланты и способности.

Но также недостаточно поговорить о целях лишь однажды. Общая цель должна быть постоянным предметом обсуждения. Вполне возможно, что в ходе совместной работы она будет видоизменяться и переформулироваться.

Цели любой учебной группы всегда содержат два важных компонента:

- создать такие условия работы на тренинге, чтобы каждый отдельный участник группы мог работать, раскрывая и задействуя собственный личностный потенциал;

⁶⁸ Эффективный воркшоп. Динамическое обучение//Фопель К.// М.:«Генезис», 2003//Koob.ru//
Электронный Ресурс доступа: <http://www.klex.ru/bfy>

- создать такие условия работы на тренинге, чтобы каждый отдельный участник мог вносить свой собственный вклад в общую работу и помогать другим участникам и тренеру достигать целей обучения.

В любой учебной группе участники получают опыт общения и сотрудничества.

На каждом тренинге участники существенно различаются между собой, и тренеры стремятся к тому, чтобы любой человек нашел свою «нишу» в группе и мог внести свой вклад в учебный процесс. Тренер, по возможности, ограничивает соревнование между участниками, чтобы группа выигрывала от сильных сторон каждого. Для группы, как для любой открытой системы, очень важны именно **различия**, поэтому **тренер добивается сплоченности не через поощрение конформности, а через выработку общих целей и развитие взаимодействия.**

Чтобы в ходе тренинга возникло учебное сообщество, нужно подчеркивать и ценить уникальность каждого участника. Чрезвычайно важно, чтобы все участники чувствовали, что их принимают - и в смысле их индивидуальности, и в смысле их вклада в общий процесс, признания их роли в группе.

И наконец, нужно постоянно обсуждать с участниками процесс развития группы. Рефлексия помогает анализировать ход обучения, развитие и цели каждого отдельного участника, а также найти ответы на следующие вопросы:

- Как можно улучшить сотрудничество?
- Какие шаги следует предпринять группе в целом?
- Является ли группа сплоченной?
- Что свидетельствует о том, что группа стала учебным сообществом?



✚ Характеристики эффективно работающей группы⁶⁹

- ✚ **между членами группы существуют отношения взаимного уважения**
- ✚ **каждый участник группы ценит свои достоинства и пользуется соответствующим уважением со стороны окружающих**
- ✚ **существующие между участниками группы различия воспринимаются, как положительный фактор**
- ✚ **процесс общения происходит во всех направлениях - от группы к тренеру, от тренера к группе, от тренера к отдельным участникам группы, между участниками группы**
- ✚ **цели работы понятны всем, и существует общее согласие относительно их важности**
- ✚ **каждый участник группы чувствует себя свободно и непринужденно и вправе участвовать или не участвовать в обсуждении**
- ✚ **участие в работе распределяется равномерно**

⁶⁹ Текст: Жизненные навыки. Учебно-методический комплект// Козич И. и др.//Фонд социального развития и охраны здоровья «ФОКУС-МЕДИА»//М., 2008, стр.11

- ✦ преобладает атмосфера доверия, открытости, реализации потенциала личности
- ✦ конфликты не загоняются вглубь, а высвечиваются и разрешаются
- ✦ обратная связь является прямой и честной
- ✦ все виды деятельности хорошо организованы и спланированы
- ✦ при соответствующих обстоятельствах есть место юмору
- ✦ участники группы не боятся оценивать свою собственную работу и работу группы
- ✦ тренер не только учит, но и сам готов учиться
- ✦ происходит реальный процесс обучения
- ✦ участники группы стремятся к успеху
- ✦ группа положительно относится к своей деятельности и продуктивно работает

Эффективность методов обучения и технических приемов не в последнюю очередь зависит от особого чутья, с помощью которого тренер приспосабливается к каждой единственной в своем роде группе, с ее задачами и участниками.

На результат применения любой методики или техники обучения в значительной мере оказывают влияние групповой климат и личные отношения между тренером и участниками.



Если тренер больше думает о методике и технике проведения занятий, чем о желании «слиться с участниками в едином порыве», то суть группового процесса оказывается под угрозой и группа может никогда не стать «эффективной»

Специалисты выделяют пять стадий работы с группой, способствующие ее эффективной деятельности на тренинге⁷⁰:

- мотивация на эффективное участие в работе;
- изучение поведенческих стратегий и ресурсов участников;
- осознание участниками собственных стратегий поведения и ресурсов;
- переосмысление и модификация стратегий поведения и ресурсов;
- систематизация происходящих изменений и полученных знаний.

1. Мотивация на эффективное участие в работе.

Каждый участник группы приходит на тренинг с определенными ожиданиями и желаниями (порой неосознаваемыми). Поэтому очень важно, чтобы с самого начала он смог определить для себя цели нахождения в тренинговой группе: каких результатов или изменений он хочет достичь, какими возможностями для этого обладает и что ему нужно

⁷⁰ Программа первичной профилактики ВИЧ/СПИДа и рискованного поведения для детей старшего подросткового возраста «Ладья»// Сирота Н.А и др./М. 2012///[Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://do.gendocs.ru/docs/index-367487>

изменить в своем поведении для достижения эффективного результата. Задача тренера - помочь в этом. Для этой цели он просит членов группы рассказать о том, почему они считают для себя важным принимать участие в тренинге. Обычно у участников выявляются сходные запросы, потребности, проблемы. Это помогает снять напряжение в группе. Тренер дает возможность участникам почувствовать понимание со стороны окружающих, создает атмосферу взаимопринятия, заключает с группой соглашение о плане работы. Более эффективным является заключение соглашения на отдельные этапы работы, когда цели ставятся на короткий период времени (например, на один день тренинга). Это дает возможность участникам достичь определенных конкретных результатов, почувствовать себя успешными в достижении поставленных краткосрочных целей, а тренеру позволяет гибко реагировать на процессы, происходящие в группе.

2. Изучение поведенческих стратегий и ресурсов участников.

✚ поиск «внутреннего ребенка»

Основная задача данного этапа - создать для участников группы обстановку, в которой они могут раскрыться, проявить свои естественные состояния. Этот этап очень важен. Он является ключевым для дальнейшей работы группы. Регрессия на более раннюю стадию развития человека дает возможность ослабить сопротивление и другие защитные механизмы участников группы. Участники начинают вести себя более открыто, естественно, раскрепощенно. Одновременно с этим у них начинают оживать наиболее сильные переживания, присущие детскому возрасту. Основная задача тренера на этом этапе - прояснить чувства и проблемы участников, поощрить их на рассказ о своих ощущениях. Вмешательство тренера должно быть очень осторожным, помогающим участникам почувствовать себя в безопасности и вызывающим чувство доверия к тренеру и к группе в целом, чтобы дать ее членам возможность самораскрытия.

✚ оценка актуальных поведенческих стратегий и ресурсов участников

Тренер сосредотачивает внимание на взаимоотношениях участников, выявляет их личностные ресурсы и формы поведения. Он делает наблюдения, которые могут помочь в дальнейшей работе, проясняет, какие проблемы существуют у участников, какие способы поведения могут помочь или помешать их разрешению и какие из имеющихся возможностей следует для этого актуализировать. Предпринимаемые тренером действия направлены на то, чтобы приблизить участников к осознанию ресурсов своей личности, окружающей социальной среды и форм собственного поведения. Этот этап является «мощным прыжком» из состояния регрессии к прогрессивному эмоциональному и поведенческому развитию, переходом от неосознаваемых форм поведения к их осознанию.

✚ воссоединение с «внутренним ребенком»

На данном этапе тренер должен особенно внимательно следить за процессами, происходящими в группе. Участники уже открыто обсуждают реальные проблемы и трудности, делятся чувствами по поводу происходящего. Детские ощущения и переживания вновь переживаются ими, но уже из состояния «здесь и теперь» — в ситуации социальной поддержки, взаимопонимания, бережного отношения к себе и к

другим членам группы. Тренинг помогает участникам увидеть себя «со стороны», получить обратную связь от окружающих, осознать возможности выхода из кризисных ситуаций.

3. Осознание участниками собственных стратегий поведения и ресурсов.

На этом этапе происходит более полное осознание участниками собственных проблем, трудностей и возможностей их разрешения. Участники вплотную подходят к пониманию себя, начинают оценивать свое поведение с разных позиций, «я могу» - «я не могу», отношение к своим ошибкам, к еще недостаточной ресурсной состоятельности. Происходит переосмысление системы взаимоотношений с окружающими, начинается поиск новых паттернов⁷¹ поведения.

4. Переосмысление и модификация стратегий поведения и ресурсов.

Участники тренинга переосмысливают свои поведенческие стратегии, ищут новые, более адаптивные формы поведения; составляют планы на будущие изменения, которые закрепляются при помощи проведения ролевых игр, упражнений и самостоятельной работы в мини-группах. Задача тренера - поддержать у участников мотивацию на изменения, сделать акцент на возможном использовании в жизни имеющихся у них ресурсов. Чтобы добиться этого, тренер активизирует социально поддерживающую атмосферу в группе для получения участниками позитивной обратной связи со стороны друг друга. В результате участники начинают использовать и развивать позитивные аспекты своей личности.

5. Систематизация происходящих изменений и полученных знаний.

В конце занятия (тренинга) тренер помогает участникам обобщить все знания и опыт, полученные на занятиях, и систематизировать их. Тренер обсуждает с участниками планы на будущее, закрепляет тенденции к изменениям, помогает смоделировать жизненные ситуации, в которых группа смогла бы использовать и закрепить и применить полученные знания, навыки и формы поведения, выясняет удовлетворенность работой на занятии (тренинге).

Выводы: одна из ведущих задач тренера – организовать работу на тренинге таким образом, чтобы учебная группа полностью соответствовала характеристикам эффективно действующей.

⁷¹ Паттерн (в психологии):

1) набор стереотипных поведенческих реакций или последовательностей действий; 2) объединение сенсорных стимулов, как принадлежащих одному классу объектов (источник:

[http://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%9F%D0%B0%D1%82%D1%82%D0%B5%D1%80%D0%BD_\(%D0%B7%D0%BD%D0%B0%D1%87%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D1%8F\)](http://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%9F%D0%B0%D1%82%D1%82%D0%B5%D1%80%D0%BD_(%D0%B7%D0%BD%D0%B0%D1%87%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D1%8F))

27. Методическая и психологическая поддержка тренеров и равных инструкторов

Продолжительность: 40 минут.

Оборудование и расходные материалы: флипчарт, маркеры.

Цель: привлечь внимание участников к вопросу необходимости организации и проведения регулярной методической поддержки равных инструкторов и тренеров.

Методика:

Работа в мини-группах, общая дискуссия.

Участники в мини-группах в течение 20-ти минут разрабатывают планы методической и психологической поддержки (ориентируясь на свой опыт и свои потребности) равных инструкторов и тренеров по следующим пунктам:

- цель;
- задачи;
- основные мероприятия и методы (содержание и каким образом);
- кто организует и кто оказывает методическую и психологическую поддержку;
- когда и как часто;
- где это происходит;
- есть ли разница в организации методической поддержки равных инструкторов и тренеров;

Затем происходит презентация работ и общее обсуждение⁷² (20 минут).

Краткие тезисы по теме.

Равные инструкторы и тренеры нуждаются в постоянной методической и психологической поддержке. Один из главных инструментов методической и психологической поддержки равных инструкторов - это регулярные (рекомендуются еженедельные) **методические встречи**.



Каждый равный инструктор должен иметь возможность получить методическую поддержку от координатора или психолога проекта/программы в любое время

Очень важно, чтобы абсолютно все тренеры, равные инструкторы не реже, чем раз в неделю, встречались со специалистом, ответственным за методическую поддержку. Координатору проекта/программы совместно с методистом или ведущим тренером

⁷²

необходимо заранее составить план методических встреч, определив ответственных за их проведение.

Методические встречи могут носить как групповой, так и индивидуальный характер. Групповые методические встречи предпочтительнее, но они не исключают возможности получения дополнительной индивидуальной методической и/или психологической поддержки.

Групповые методические встречи представляют собой встречу тренеров или равных инструкторов, во время которых, вместе со специалистами по методической поддержке:

- проводится обмен опытом, полученным в ходе обучающих сессий/занятий;
- обсуждаются трудные ситуации, возникающие во время занятий;
- рассматриваются вопросы, на которые тренеры или равные инструкторы не смогли ответить группе;
- вырабатываются решения проблем;
- осуществляется планирование и т.д.

Во время таких встреч могут обсуждаться результаты проведенных супервизий, разрабатываться акции, поощряться наиболее активные волонтеры, инструкторы.

Еще один важный момент методических встреч - это неформальное общение между волонтерами и сотрудниками КК/КП, которое способствует выработке и поддержке командного духа; созданию дружественной, приятной атмосферы и хорошего психологического климата в группе тренеров/равных инструкторов.

Для методических встреч необходимо определить удобное для большинства тренеров и равных инструкторов время и место (отдельное удобное помещение).

Во время методических встреч следует не только производить «разбор полетов» (т.е. обсуждать, как работают тренеры и равные инструкторы), но и оказывать им **психологическую поддержку**.

Координатору (или психологу) профилактического проекта/программы необходимо организовать **занятия по профилактике синдрома эмоционального сгорания** у тренеров и равных инструкторов.

Следует помнить, что для большинства тренеров и равных инструкторов проведение тренингов и информационных сессий сопровождается довольно значительным стрессом, даже если все проходит очень хорошо. Если не оказать тренерам и равным инструкторам своевременную психологическую помощь и поддержку, они могут быстро «эмоционально выгореть», что приведет к снижению качества их работы, разрушению внутренней мотивации на работу и, в конечном счете, к их уходу из проекта/программы.

Методические встречи и психологическую поддержку организывают и предоставляют координатор и/или психолог профилактического проекта/программы, специально прошедшие обучение на инструкторских курсах.

Инициировать получение методической и психологической поддержки должен координатор проекта/программы, даже в том случае, если тренеры или равные инструкторы не высказывают потребности в такой поддержке.

Методические встречи нужны для **поддержания качества профилактической работы** и людей, которые ее выполняют и обеспечивают это качество, поэтому координатор проекта/программы работу по методической поддержке должен **считать одной из важнейших задач и держать ее под своим личным контролем**.



Координатор и методист проекта/программы должны регулярно организовывать и осуществлять супервизии занятий, проводимых тренерами и равными инструкторами, проверять их отчеты и контрольные тесты, а также получать отзывы от участников тренингов/информационных сессий и самих тренеров и равных инструкторов.

Вся полученная информация должна регулярно анализироваться. По результатам анализа качества обучения принимается решение о видах методической поддержки.

Если координатор и/или методист проекта/программы не проводят такую аналитическую работу регулярно, эффективность проекта/программы находится под реальной угрозой.

Значительную методическую и психологическую поддержку тренерам и равным инструкторам может оказать хорошо разработанная система переподготовки и повышения квалификации. Для обновления и расширения знаний тренеров и равных инструкторов, повышения их компетентности, обучения новым навыкам, поддержания интереса к проводимой работе целесообразно **регулярно** (не реже 1 раз в 3-6 месяцев) проводить для команды тренеров или равных инструкторов **обучающие семинары/сессии**. Это может быть просто встреча со специалистом отдела профилактики Центра СПИД, или представителями сообщества ЛЖВ, или тренинг по обучению навыкам консультирования, или любое другое занятие, направленное на повышение уровня знаний и укрепление тренерских и коммуникативных навыков тренеров и равных инструкторов. Потребность в обучении (какие необходимо обсудить темы, на какие актуальные вопросы получить ответы и т.д.) можно выяснить из анализа супервизий и отчетных документов тренеров и равных инструкторов, а также у них самих во время методических встреч.

Хорошей психологической поддержкой для равных инструкторов является их **поощрение**. Поощрение может быть выражено в любой форме: благодарности от администрации региона, учреждений, где проводились тренинги и информационные сессии, от Красного Креста/Красного Полумесяца, направленные лично тренерам/равным инструкторам, их родителям, руководителям учреждений, где они учатся или работают, и т.д. В качестве поощрения может быть предоставленная тренерам или равным инструкторам возможность участия в каких-либо акциях, крупных мероприятиях, в том числе, обучающих. Как показывает практика, очень хорошо воспринимаются тренерами и

равными инструкторами поощрения в виде специальной литературы и сувениров с символикой Красного Креста/Красного Полумесяца (футболки, кепки, кружки, блокноты, сумки, рюкзаки, флэш-карты и т.д.).



Меры по методической и психологической поддержке тренеров и равных инструкторов являются основой для привлечения и удержания молодых добровольцев в проекте/программе.

Пренебрежение этими мерами может привести к значительному снижению качества работы и даже полному провалу проекта/программы, потере авторитета и имиджа организации, а также к существенным сложностям по поиску финансовых средств на профилактические проекты/программы в будущем.

Все меры по психологической и методической поддержке тренеров и равных инструкторов должны быть **определены еще на стадии планирования** профилактического проекта/программы и стать **полноправной и полноценной составляющей профилактической деятельности.**

Выводы: методическая поддержка – важный компонент эффективности профилактических программ, которые необходимо предусматривать еще на стадии планирования. Методическая поддержка должна быть доступной, профессиональной, отвечающей современным требованиям.

28. Оценка работы тренера и эффективности тренинга.

Продолжительность: 30 минут.

Оборудование и расходные материалы: флипчарт, маркеры.

Цель: развитие у участников практических навыков по оценке эффективности тренинга.

Методика:

Работа в мини-группах, общая дискуссия.

Участники продолжают работать в составе тех же мини-групп, в которых они работали на предыдущем занятии. В течение 15-ти минут группы определяют:

- каким образом, кем, когда осуществляются мониторинг и оценка эффективности тренинга и качества работы тренера;
- зачем необходимо проводить мониторинг и оценку тренингов и информационных сессий;
- какие пункты участники считают целесообразным включить в свой отчет и почему.

Затем следуют презентации групп и общее обсуждение. Тренер помогает участникам найти правильные ответы, знакомит их с форматом отчета тренера.

Краткие тезисы по теме⁷³.

Тренинг считается эффективным в том случае, если он достиг поставленных целей и задач. Поэтому очень важно при подготовке тренинга четко сформулировать их. Конкретной целью обучения может быть возможность применения на практике навыков, приобретенных в процессе тренинга.

Хорошее качество работы обеспечивается, в немалой степени, сознательным вовлечением в профилактическую деятельность по проекту/программе всех участников процесса. Иными словами, для того, чтобы обеспечить качественную работу тренеров и равных инструкторов, координатор профилактического проекта/программы должен:

- ознакомить каждого тренера и равного инструктора с положениями профилактического проекта/программы;
- объяснить, какую работу и с какой целью вся команда профилактического проекта/программы будет выполнять;
- четко обозначить, что надо сделать, кому и в какие сроки, и каких результатов необходимо достичь;
- показать личную роль каждого тренера и равного инструктора в достижении цели и задач проекта/программы.

Такая вовлеченность способствует более ответственному отношению тренеров и равных инструкторов к работе и выработке командного духа.

Безусловно, за мониторинг, оценку и общий отчет несет ответственность координатор проекта/ программы. Но каждый тренер и равный инструктор должен понимать, что без его участия процесс мониторинга и оценки просто невозможен.



Обсуждая проект/программу, координатор обязательно должен ознакомить тренеров и равных инструкторов с системой мониторинга, оценки и отчетности, и объяснить их роль в обеспечении контроля качества и достижения результатов проекта/программы.

Каждый тренер и равный инструктор должен понимать, для чего он делает отчеты и почему так важно быть честным, объективным и пунктуальным при составлении отчетов.

При мониторинге важно фиксировать количество проведенных тренингов и информационных сессий/циклов, количество участников тренингов и информационных сессий/циклов, немедленные результаты обучения (изменение уровня знаний, произведенные затраты).

Оценка обучающих мероприятий может быть проведена (в зависимости от плана мониторинга и оценки профилактического проекта/программы) по разным позициям. Например, можно оценить охват молодежи определенного возраста услугами

⁷³ Текст: Консультирование до и после теста на ВИЧ. Пособие для тренеров, работающих в области консультирования по вопросам ВИЧ/СПИД// Фонд ООН в области народонаселения; СПИД Фонд Восток–Запад// М.: «Права человека», 2007, стр. 44-45

профилактического проекта/ программы в конкретной территории или учебном заведении, или изучить изменение поведения путем проведения опроса среди той молодежи, которая прошла обучение на тренингах и информационных сессиях.

Ниже представлены некоторые методики оценки эффективности тренинга. Их можно использовать комплексно или каждый из них самостоятельно. Если возникают какие-либо трудности при проведении оценки, необходимо обратиться за консультацией к координатору проекта/программы, тренеру-методисту или психологу.

Для оценки тренинга как процесса необходимо выяснить:

- общее впечатление участников (понравилось/не понравилось),
- насколько комфортно чувствовали себя участники,
- оценку участниками форм и методов проведения тренинга,
- «сильные» и «слабые» блоки (информационные и игровые).

С этой целью можно использовать:

- **Обсуждение с персональными высказываниями.**

По окончании тренинга (занятия) каждый участник группы высказывается по схеме:

- ✚ что узнал нового;
- ✚ что понравилось/не понравилось;
- ✚ что можно изменить.

Тренер должен записать все отзывы, а затем проанализировать их и сделать выводы.

- **Анкетирование.**

Заранее готовится анкета, которую участники заполняют по окончании тренинга. Желательно, чтобы анкета состояла из открытых вопросов. Это позволит участникам высказываться в свободной форме. Тренеры просят участников отвечать на все вопросы, не игнорируя ни один из них.

В анкету могут входить следующие вопросы:

- ✚ Какие темы тренинга были для вас новыми?
- ✚ По каким темам информация была недостаточно представлена?
- ✚ Какие игры вам понравились больше всего?

- **Заметки тренера.**

По окончании тренинга или его отдельных блоков тренер записывает, как реагировала группа на информацию этого блока, все ли принимали участие в играх, всем ли было комфортно.

Примечание: такой самомониторинг иногда вынуждает тренера часто отвлекаться от хода занятий, ему бывает трудно сосредоточиться на теме занятия. Чтобы избежать этого, нужен наблюдатель (желательно, психолог или второй тренер) или супервизор, который мог бы фиксировать реакции участников на различные блоки (информационные и игровые), а также на самого тренера.

- **Тестирование участников до и после проведения тренинга.**

Обязательной является оценка качества проводимого обучения, которая осуществляется на основании анализа тестов «Вход - Выход». Данная методика требует проведения двух «замеров» - до тренинга и после. В обоих случаях участники заполняют одинаковые тесты. Тест должен быть небольшим (не более 30-ти вопросов), с представленными вариантами ответов, при этом вопросы теста лучше формулировать в закрытой форме. Для оценки динамики уровня информированности участников координатор проекта/программы или сам тренер/равный инструктор использует ключ к тесту и заполняет форму анализа тестов. Задача тренера - выяснить, уменьшилось ли количество неправильных ответов после окончания тренинга, и по какой теме информация осталась непонятой участниками. Если в тестах, заполненных по окончании тренинга, количество неправильных ответов уменьшилось, можно считать, что тренинг повысил информированность участников по проблеме.



Общепринятым стандартом качества обучения является количество правильных ответов, данных участниками информационной сессии:

не менее 80% участников должны дать правильные ответы теста «выход» на не менее, чем 80% вопросов (так называемое «правило 80:20»).

- **Субъективная оценка участников.**

В данном случае анкета представляет собой перечень критериев, по которым участникам предлагается оценить тренинг.

Критериями могут быть:

- ✚ новизна информации;
- ✚ атмосфера тренинга (комфортно/дискомфортно);
- ✚ практическая целесообразность и т.д.

Критерии оценки тренинга можно представить в виде «Я - высказываний»: участники отмечают степень согласия или несогласия с приведенными высказываниями. Обработать полученные результаты несложно. По каждому утверждению ставится отметка, каких ответов было получено больше, и делаются соответствующие выводы.

Выводы: мониторинг и оценка помогают поддерживать качество обучения на высоком уровне, своевременно вносить в процесс обучения необходимые изменения.

29. Организация тренинга

Продолжительность: 40 минут.

Оборудование и расходные материалы: флипчарт, маркеры.

Цель: развитие у участников практических навыков по организации тренингов.

Методика:

Работа в мини-группах, общая дискуссия.

Тренер формирует новые мини-группы для работы по теме занятия. Группы должны в течение 20-ти минут обсудить следующие вопросы:

- что входит в понятие «организация тренинга»;
- основные организационные моменты тренинга;
- необходимые условия для успешной организации тренинга;
- ответственность и роль тренера в организации тренинга;
- что, кому и каким образом надо сделать, чтобы эффективно организовать тренинг.

В результате обсуждения у мини-групп должны родиться планы по организации тренинга, которые они презентуют. Происходит общее обсуждение. Затем тренер подводит итоги групповой работы.

Краткие тезисы по теме.

Каждый тренинг требует тщательной предварительной подготовки. Процесс подготовки тренинга должен обеспечиваться совместными усилиями координатора профилактического проекта/программы и тренеров. С целью подготовки тренинга составляется план и контрольный лист, которые помогают правильно и своевременно провести все подготовительные мероприятия и облегчают процесс контроля за ними.

Организация тренинга должна включать следующие моменты:

- определение времени и места проведения тренинга;
- уточнение количественного и качественного состава участников тренинга;
- распределение между тренерами организационных обязанностей, тем занятий, информационных материалов, рабочего времени;
- составление списка необходимого оборудования и расходных материалов для тренинга, определение порядка их приобретения и доставки на место проведения тренинга;
- подготовку необходимого количества раздаточных материалов для участников: бумажный вариант презентаций, анкеты, рисунки, карточки с заданиями, методические модули и т.д.;
- подготовку помещения для работы группы, включающую расстановку столов, стульев, подготовку компьютерной техники, проектора, фотоаппарата или видеокамеры, размещение на столах необходимых для проведения отдельных сессий канцелярских принадлежностей, папок участников, ручек, блокнотов для записей, бейджей и т.д.;
- обеспечение доступа участников к питьевой воде;
- выяснение расположения туалетов, запасных выходов в месте проведения тренинга и плана эвакуации на случай чрезвычайных ситуаций.

Выводы: каждый тренер должен владеть навыками организации тренинга, т.к. от этого во многом зависит эффективность тренинга.

30. Подведение итогов дня

Продолжительность: 30 минут.

Оборудование и расходные материалы: флипчарт, маркеры, карточки с темами самопрезентаций.

Цель: повторить полученную в первые три дня информацию, настроить, обсудить следующий день, настроить участников на подготовку к самопрезентациям.

Методика:

Вопросы-ответы, задание для самостоятельной презентации, упражнение «Одно чувство».

Тренер проводит блиц-опрос по темам трех дней тренинга, спрашивает, все ли понятно, как себя чувствуют участники, отвечает на их вопросы. Затем тренер подчеркивает, что основные темы тренинга исчерпаны, участникам осталось сделать последние, но очень важные шаги - сдать теоретический и практические экзамены и получить право называться тренером.

Теоретический экзамен будет представлять тест «Выход», с которым участники уже знакомы и который не должен представлять для них трудностей. Тренер предоставляет возможность участникам еще раз выяснить непонятные для них вопросы теста.

После ответов на вопросы участников по тесту «Выход» тренер разбивает их на группы по 2 человека таким образом, чтобы получилось 6-7 групп (если есть необходимость сформировать 8-ую и т.д. группы, то следует внести корректировки во временной план тренинга).

Каждая группа получает задание для самопрезентации (тренер вправе по своему усмотрению поменять темы заданий):

Группа 1.

ВИЧ и иммунная система человека: что такое ВИЧ, СПИД, ВИЧ-инфекция: сходства и различия, характеристики вируса, жизненный цикл ВИЧ, роль иммунной системы, как ВИЧ влияет на иммунную систему человека.

Группа 2.

Пути передачи ВИЧ: биологические жидкости, где может содержаться ВИЧ, с какими биологическими жидкостями ВИЧ передается, пути передачи ВИЧ, ситуации, при которых пути передачи ВИЧ реализуются, понятия риска, уязвимости, рискованного поведения.

Группа 3.

Мифы о ВИЧ: представления большинства людей о ВИЧ, роль мифов в развитии эпидемии, почему люди так боятся ВИЧ-инфекции, способность участников развеять мифы.

Группа 4.

Профилактика ВИЧ-инфекции: методы и подходы к профилактике ВИЧ, вакцина от ВИЧ, разные подходы к профилактике: что работает и что не работает, и почему, профилактика ВИЧ в молодежной среде, формирование ответственного отношения к своему здоровью как основа профилактики.

Группа 5.

Изменение поведения как профилактика ВИЧ: здоровьесберегающие модели поведения, условия изменения поведения, модели изменения поведения, возможности для молодежи практики нерискованного в плане инфицирования ВИЧ поведения.

Группа 6.

Коммуникации, вербальное, невербальное общение: понятие общения, цель общения, способы передачи информации, понятия вербального и невербального общения, роль невербального общения в усвоении информации слушателями.

Группа 7.

Методы и средства обучения: использование методов и средств обучения, рекомендации и основные ошибки.

Группа 8.

Трудные слушатели: кто такие «трудные слушатели», причины их появления, их возможное влияние на ход учебного процесса, методы работы с «трудными» участниками.

Группа 9.

Понятие интерактивного обучения. Технология «равный - равному». Тренинг, семинар, информационная сессия (занятие): сходства и отличия. Технология «равный - равному» как эффективный способ обучения. Понятие «равный инструктор», его задачи, ответственность, качества.

Группа 10.

Организация и планирование тренингов и информационных сессий. Основные требования при планировании и организации тренингов и информационных сессий. Трудности, ошибки, решения.

Далее тренер объясняет участникам, получившим задание, как будут проходить самопрезентации. Для каждой самопрезентации будет выделено по 15 минут (или по 10 минут – в зависимости от количества участников и презентующих пар), в течение которых участники, работая в парах, должны раскрыть тему, сделать правильные акценты и убедиться, что слушатели поняли их правильно. Задача очень трудная, но выполнимая. Она позволит повторить ранее пройденный материал, попробовать себя в роли и тренера, и методиста. Для подготовки к самопрезентациям тренер рекомендует использовать профилактический Модуль III.

Тренер отвечает на вопросы участников по самопрезентациям, затем прощается и желает всем хорошо отдохнуть и провести завтрашний день продуктивно и успешно. Третий день тренинга завершен.

ДЕНЬ ЧЕТВЕРТЫЙ

3.4.1. План четвертого дня тренинга для тренеров

ДЕНЬ ЧЕТВЕРТЫЙ					
тема занятия	# час: мин	время		методы	оборудование и расходные материалы
		от	до		
31. Создание среды для проведения тренинга	0:20	09:00	09:20	Упражнение «Хорошо - плохо»	флипчарт, маркеры, ноутбук, проектор, экран
32. Повторение вчерашнего дня	0:20	09:20	09:40	Презентации участников Блиц-опрос Ответы на вопросы	флипчарт, маркеры, ноутбук, проектор, экран
33. Самоподготовка к презентациям ⁷⁴	1:00	09:40	10:40	Консультирование Самоподготовка по выбору участников	по запросу участников
Кофе-брейк	0:20	10:40	11:00		
Разминка	0:10	11:00	11:10	По усмотрению участников + обсуждение	по запросу участников
34. Презентация 1-ой группы	0:30	11:10	11:40	Супервизия и общая дискуссия	по запросу участников, оценочные листы участников
34. Презентация 2-ой группы	0:30	11:40	12:10	Супервизия и общая дискуссия	по запросу участников, оценочные листы участников
34. Презентация 3-ей группы	0:30	12:10	12:40	Супервизия и общая дискуссия	по запросу участников, оценочные листы участников
35. Презентация 4-ой группы	0:30	12:40	13:10	Супервизия и общая дискуссия	по запросу участников, оценочные листы участников
Обед	0:50	13:10	14:00		
Разминка	0:10	15:00	15:10	По усмотрению участников + обсуждение	по запросу участников

⁷⁴ Если презентующих групп более семи, то время для самоподготовки не предоставляется. Это время отводится для самопрезентаций участников.

34. Презентация 5-ой группы	0:30	15:10	15:40	Супервизия и общая дискуссия	по запросу участников, оценочные листы участников
34. Презентация 6-ой группы	0:30	15:40	16:10	Супервизия и общая дискуссия	по запросу участников, оценочные листы участников
34. Презентация 7-ой группы	0:30	15:40	17:10	Супервизия и общая дискуссия	по запросу участников, оценочные листы участников
Кофе-брейк	0:20	17:10	17:30		
35. Тестирование	0:10	17:30	17:40	Самостоятельная работа	тесты «Выход» по числу участников
36. Завершение тренинга	0:30	17:40	18:10	Самостоятельная работа Вопросы-ответы Упражнение «Микрофон» и «Замкнуть цепь»	оценочные анкеты и сертификаты по числу участников Раздаточные материалы

3.4.2. Описание занятий четвертого дня тренинга для тренеров

31. Создание среды для проведения тренинга

Продолжительность: 20 минут.

Оборудование и расходные материалы: ноутбук, проектор, флипчарт, маркеры.

Цель: настройка на деятельность, создание благоприятной психологической среды.

Методика:

Упражнение «Хорошо - плохо».

Тренер приветствует участников, просит всех сесть в круг. Далее тренер дает следующую установку: *«Каждый из вас должен придумать ситуацию (лучше из практики нашего тренинга), о которой вы могли бы сказать «плохо, что...». Например, «плохо, что я недостаточно внимания уделяла теме, которая мне попала». Ваш визави (сосед слева) отвечает вам, начиная с ваших же слов, но находя в ситуации что-то положительное: «Это, конечно, плохо, но хорошо то, что теперь у тебя есть возможность эту тему узнать лучше». Затем этот же участник своему соседу слева «жалуется» на что-то свое, а тот помогает ему увидеть ситуацию в*

положительном свете. Таким образом, каждый из нас побывает в роли «пессимиста» и «оптимиста».

После завершения упражнения тренер просит участников сказать, как они себя чувствуют, и помогло ли им это упражнение успокоиться и посмотреть на грядущие события (самопрезентации») более спокойно и оптимистически.

Выводы: любая ситуация может быть рассмотрена как с положительной, так и с отрицательной стороны.

32. Повторение вчерашнего дня

Продолжительность: 20 минут.

Оборудование и расходные материалы: флипчарт, маркеры, ноутбук проектор, экран.

Цель: напомнить участникам о темах, рассмотренных на тренинге, выявить трудные или неясные для участников вопросы.

Методика:

Ответы на вопросы, блиц-опрос.

Тренер просит участников перечислить все темы, которые были рассмотрены в ходе трех дней тренинга. Интересуется, какие темы были наиболее трудными, наиболее интересными, наименее интересными и почему, предлагает участникам задавать вопросы, на которые они не получили ответа или в ответах на которые участники затрудняются.

Выводы: повторение является необходимым элементом запоминания и осмысления информации.

33. Самоподготовка к презентациям

Продолжительность: 60 минут.

Оборудование и расходные материалы: по запросу участников

Цель: оказать техническую и методическую поддержку участникам.

Методика:

Консультирование и самоподготовка по выбору участников.

Во время самоподготовки тренеры находятся вместе с участниками в аудитории, помогая им, консультируя и подсказывая лучшие варианты для презентации.

Выводы: выделенное для самоподготовки время играет большую роль: участники могут получить консультацию и психологическую поддержку, провести техническую подготовку.

34. Презентации участников тренинга

Продолжительность: 210 минут.

Оборудование и расходные материалы: по запросу участников, оценочные листы участников.

Цель: выяснить степень подготовки участников к работе в качестве тренеров.

Методика:

Супервизия и общая дискуссия.

Тренеры напоминают участникам правила презентации (контроль времени, точная передача информации, правильное использование средств и методов обучения).

Далее тренер устанавливает порядок выступления мини - групп.

Затем тренеры просят непрезентующих участников сыграть роль участников тренинга, но быть внимательными при этом и супервизорами, чтобы после завершения презентации они могли бы провести анализ увиденного.

Тренеры объясняют, как будет дана обратная связь: сначала сами презентующие скажут о своих ощущениях, о том, что, по их мнению, получилось хорошо, а что - не очень. Затем другие участники выскажут свое мнение по принципу «пирожка наоборот»: сначала необходимо найти, за что похвалить, потом сказать «горькую правду», но не обидно, а в форме конструктивной критики (*«Мне кажется, что вот здесь можно улучшить следующим образом....»*), и завершить свой анализ опять каким-нибудь хорошим замечанием в адрес выступивших.

Далее тренер дает сигнал к началу первой презентации. Участники по очереди проводят презентации. Затем получают обратную связь (после каждой презентации). Тренеры заполняют на каждого участника «Оценочный лист» (см. приложение 4.13).

Выводы: получение обратной связи в виде конструктивной критики является очень важным моментом в развитии тренерских навыков и способствует развитию у участников критического видения, творческой инициативы, повышает уверенность участников в своих силах.

35. Тестирование⁷⁵

Продолжительность: 10 минут.

Оборудование и расходные материалы: тесты «Выход» по числу участников

Цель: проверить уровень информированности участников после тренинга.

Методика:

Самостоятельная работа.

⁷⁵ Тестирование можно провести до практического экзамена (до презентаций участников)

Тренеры раздают тесты и напоминают участникам, что необходимо отметить слово «Выход» и **поставить в бланке теста свою фамилию**.

После заполнения тестов тренер благодарит участников за работу.

Выводы: тест «Выход» позволит оценить в целом эффективность тренинга: сравнить уровни информированности до и после тренинга увидеть произошедшие изменения, ошибки или слабые места при проведении тренинга, типичные ошибки участников, на которые надо обратить внимание тренеров.

36. Завершение тренинга

Продолжительность: 30 минут.

Оборудование и расходные материалы: оценочные анкеты и сертификаты по числу участников, раздаточные материалы для участников (см. приложение 4.14 «Список раздаточных материалов для участников тренинга»).

Цель: подведение итогов, выяснение эмоционального и физического состояния участников, их удовлетворенность тренингом и готовность работать в качестве тренера, настройка на методическую и тренерскую работу.

Методика:

Ответы на вопросы, самостоятельная работа, упражнение «Микрофон» и «Замкнуть цепь».

Тренеры просят участников заполнить оценочные анкеты и быть при этом предельно честными. Оценочные анкеты тренинга могут быть анонимными (по желанию участников).

Затем тренеры подводят итоги работы в течение тренинга, коротко напоминая участникам, о чем они узнали на тренинге, и благодарят всех за работу. Участники садятся в круг, и каждый по очереди говорит в «микрофон» - маркер все, что хочет сказать: свои впечатления, эмоции и т.д. Тренеры завершают круг и говорят о своих чувствах и впечатлениях, и предлагают провести последнее упражнение «Замкнуть цепь».

Упражнение «Замкнуть цепь».

Все участники встают в круг и берутся за руки. Тренеры напоминают им, что в течение четырех дней они много пережили, много работали и стали командой: *«Очень важно сохранить это чувство общности и взаимной поддержки. Всегда важно знать, что есть люди, готовые тебя поддержать. Сейчас мы попробуем поделиться друг с другом своими самыми лучшими чувствами и положительной энергией. Посмотрите друг на друга, подумайте друг о друге только хорошее, пожелайте друг другу удачи. А теперь пошлем эти положительные импульсы по кругу!»*.

Тренер сжимает руку участника слева, тот передает пожатие далее, пока «цепь» не замкнется, и пожатие не вернется к тренеру. В этот момент тренер издает победный клич и высоко понимает руки участников, стоящих по бокам от него, приглашая всех участников сделать то же самое.

Затем тренеры (или организаторы) торжественно вручают сертификаты участникам тренинга.

После вручения сертификатов организаторы и тренеры объясняют участникам, каким образом будет далее строиться работа с ними, и отвечают на вопросы участников, передают им раздаточные материалы.

Завершая тренинг, тренеры желают участникам удачи и плодотворной работы, оставляют свои координаты, чтобы участники могли всегда получать методическую помощь, и прощаются с ними.

Тренинг завершен.

Выводы: эмоциональное завершение, вручение сертификатов и получение необходимой информации о своей дальнейшей роли чрезвычайно важны для новых тренеров, чтобы поддержать их мотивацию на дальнейшую работу.

Использованная и рекомендуемая литература

1. **Тренинг для тренеров. Практическое руководство**// Y-PEER//Москва, 2008
2. **Интеграция детей, затронутых эпидемией ВИЧ-инфекции, в социальную и образовательную среду. Пособие по проведению семинара-тренинга для сотрудников интернатных учреждений**//под ред. Загайновой А.//Детский фонд ООН (ЮНИСЕФ), Республиканская клиническая инфекционная больница, Научно-практический центр профилактики и лечения ВИЧ-инфекции у беременных женщин и детей, Иркутское областное отделение Российского Красного Креста//Москва, 2009
3. **Все в твоих руках. Пособие для волонтеров программ по профилактике ВИЧ/СПИДа среди сверстников**//Фонд «Здоровая Россия»//М., 2005
4. **Консультирование до и после теста на ВИЧ. Пособие для тренеров, работающих в области консультирования по вопросам ВИЧ/СПИД**// Фонд ООН в области народонаселения; СПИД Фонд Восток–Запад// М.: «Права человека», 2007
5. **Критерии программ «равный – равному» по профилактике ВИЧ-инфекции и продвижению идеи здорового образа жизни среди молодежи в Российской Федерации. Руководство для практиков**// Y PEER, ЮНФПА//[Электронный ресурс]. Режим доступа: http://unfpa.ru/assets/files/UNFPA_Lot_5_1_prvk2.pdf
6. **Равный - равному. Секреты обучения**//Шивалдова Н. //[Электронный ресурс] Эколого-ресурсный центр ЕКОМАКТАВ. Режим доступа: <http://ekomaktab.uz/practical-work/81-l-r-->
7. **Психология: конспект лекций**//Богачкина//[Электронный ресурс] Электронные книги. Режим доступа: http://www.e-reading-lib.org/chapter.php/99761/46/Bogachkina_-_Psihologiya__konspekt_lekciii.html
8. **Эффективный воркшоп. Динамическое обучение**// Клаус Фопель// М., "Генезис", 2003 г., с. 268-272// [Электронный ресурс] Консалтинг и тренинги Санкт-Петербурга. Режим доступа: http://www.treko.ru/show_article_305
9. **Основы технологии группового тренинга. Психотехники. Учебное пособие**// Вачков И.В.//М.: «Ось-89», 2001;
10. **Программа первичной профилактики ВИЧ/СПИДа и рискованного поведения для детей старшего подросткового возраста «Ладья»**// Сирота Н.А и др.//М. 2012///[Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://do.gendocs.ru/docs/index-367487>
11. **Организация профилактики ВИЧ-инфекции среди различных групп населения. Методические рекомендации от 20 декабря 2006 г. N 6834-РХ** // Министерство здравоохранения и социального развития РФ//Электронный ресурс доступа: <http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=EXP;n=396174>

12. **Книга для тренеров. Программы обучения профессиональным навыкам**//Winrock International//Киев, 2002
13. **Тренинг разрешения конфликтов**//azps.ru А. Я. Психология //[Электронный ресурс] //Ресурс доступа: <http://azps.ru/training/2/trn23.html>
14. **Психологический тренинг. Тренинг общения. Профилактика и разрешение конфликтов. Коррекционная работа психолога в школе – Тренинги**//[Электронный ресурс] //Ресурс доступа: <http://vashpsixolog.ru/correctional-work-school-psychologist/45-trainings/683-psychological-training-training-of-communication-preventing-and-resolving-conflicts>
15. **Высшая Школа Тренинга**//И. Трефилова// «WayDa»//[Электронный ресурс] //Ресурс доступа: <http://wayda.livejournal.com/65753.html>
16. **Общая психокоррекция. Трансактный анализ Э. Берна**// Осипова А.А., //PSYERA.RU//[Электронный ресурс] //Ресурс доступа: <http://psyera.ru/2416/transaktnyy-analiz-e-berna>
17. **Психологическое айкидо**//Литвак М.// Электронная библиотека Кооб.ru [Электронный ресурс] //Ресурс доступа: http://www.koob.ru/litvak/psy_aikido
18. **Коммуникативные техники**//[Электронный ресурс] Сдал на пять!// Ресурс доступа: <http://www.sdalna5.com/mim/mng/kommunikativnye-texniki.html>
19. **Техника общения**//[Электронный ресурс] i Школа// Ресурс доступа: http://www.home-edu.ru/user/uatml/00000817/teh_ob.htm
20. **Сущность, функции и виды чувств и эмоций**//[Электронный ресурс] www.grandars.ru // Ресурс доступа: <http://www.grandars.ru/college/psihologiya/emocii-i-chuvstva.html>
21. **Эмоции и чувства**//[Электронный ресурс] Психологос. Энциклопедия практической психологии//Ресурс доступа: http://www.psychologos.ru/articles/view/emocii_i_chuvstva
22. **Жизненные навыки. Учебно-методический комплект**// Козич И. и др.//Фонд социального развития и охраны здоровья «ФОКУС-МЕДИА»//М., 2008

Дата проведения тренинга:

Место проведения тренинга:

Количество участников: (список прилагается)

Состав участников: учащиеся, студенты и т.д. (указать учебное заведение)

Тренеры: ФИО, должность, место работы

Характеристика группы участников:

Возрастной, социальный состав, уровень знаний о ВИЧ до и после тренинга, заинтересованность в тренинге, активность на тренинге и т.д.

Темы, формы и методы проведения тренинга.

Кратко описать, как проводился тренинг, какие методы были применены, как на них реагировали участники, что получилось наиболее удачно, что не получилось и почему, как прошли самостоятельные презентации, что необходимо учесть при проведении следующих тренингов и т.д.

Методическая поддержка участников.

Здесь перечисляются все раздаточные материалы, которые получили участники.

Впечатления участников. Анализ заключительных оценочных анкет.

Здесь приводится статистика, сколько человек и как ответили на вопросы оценочной анкеты, и делается общий вывод об удовлетворенности участников тренингом

Комментарии участников (из оценочных анкет, сохранена редакция первоисточников):

Здесь приводятся комментарии участников из п. 7 оценочной анкеты.

Приложения:

- Программа тренинга;
- Тесты «ВХОД-ВЫХОД» и ключ к ним;
- Оценочная анкета;
- Предварительная анкета участника;
- Список участников;
- Тесты участников ВХОД-ВЫХОД;
- Оценка уровня информированности;
- Оценочные анкеты участников тренингов;
- Оценочные листы участников;
- Папка с раздаточными материалами;
- Экспертные заключения по практическому экзамену участников

Отчет подготовили:

ФИО

Тел./факс/e-mail

Приложение 4.2
Тест по методике ВХОД-ВЫХОД

ВХОД / ВЫХОД

ФИО участника

ТЕСТ

*Пожалуйста, выберите **один** из вариантов ответов, который Вам кажется **наиболее правильным и полным** (обведите правильный ответ в кружок)*

Большое спасибо!

1	Обязательными темами для проведения информационных сессий для молодежи «Профилактика ВИЧ-инфекция» являются:	<p>1. Строение ВИЧ, пути передачи ВИЧ, профилактика ВИЧ-инфекции</p> <p>2. Жизненный цикл ВИЧ, линия жизни с ВИЧ, мифы о ВИЧ и их разоблачение, строение и функции иммунной системы</p> <p>3. Пути передачи ВИЧ и ситуации, при которых они реализуются, профилактика инфицирования, мифы и их разоблачение</p>
2	Чтобы человек изменил свое поведение, достаточно только объяснить ему «что такое хорошо, а что такое – плохо»	<p>1. абсолютно согласен</p> <p>2. иногда так и бывает</p> <p>3. не согласен</p>
3	Ответственное поведение – это:	<p>1. когда человек несет ответственность за свои поступки</p> <p>2. «правильное поведение», которое одобряется обществом</p> <p>3. когда человек осмысливает свои поступки, анализирует их причины, понимает их последствия</p>
4	Если человек принял участие в тренинге для слушателей, он может:	<p>1. использовать знания, полученные на тренинге, для защиты собственного здоровья и/ или для повышения своей профессиональной квалификации</p> <p>2. предоставлять методическую поддержку по темам тренинга волонтерам</p> <p>3. заниматься подготовкой равных инструкторов</p>
5	Разминки на тренинге – это:	<p>1. необязательный элемент тренинговой работы, который воспринимается многими участниками как несерьезный</p> <p>2. обязательный элемент тренинга, служащий улучшению физического самочувствия и психологического</p>

		<p>состояния участников</p> <p>3. элемент, который тренер использует по своему усмотрению, т.к. он не влияет на процесс усвоения информации</p>
6	Принятие правил работы на тренинге служат:	<p>1. сплочению группы участников и повышению эффективности ее работы</p> <p>2. повышению дисциплины и пробуждению совести у участников</p> <p>3. для контроля тренером поведения участников</p>
7	Целью профилактических тренингов служит:	<p>1. информирование участников о проблеме ВИЧ-инфекции</p> <p>2. охват как можно большего числа молодежи профилактическими программами</p> <p>3. создание условий для изменения поведения молодежи на более безопасное в плане инфицирования ВИЧ</p>
8	Тренинг – это:	<p>1. форма обучения, направленная, прежде всего, на получение, обсуждение и усвоение новой информации</p> <p>2. комплекс занятий, насыщенных интерактивными методами</p> <p>3. форма обучения, направленная на формирование отношений и убеждений субъектов обучения к обсуждаемой проблеме, а также на формирование и развитие у них определенных коммуникативных и поведенческих навыков и умений</p>
9	Структура профилактического тренинга....	<p>1. ...может быть представлена в произвольной творческой форме</p> <p>2....имеет четко определенные компоненты</p> <p>3....полностью зависит от пожеланий и потребностей участников</p>
10	Для достижения результата информационной сессии необходимо:	<p>1. дать участникам как можно больше информации о ВИЧ-инфекции</p> <p>2.предоставить участникам</p>

		<p>возможность активно участвовать в обучающем процессе, ввести в процесс проведения инфосессии как можно больше интерактива</p> <p>3.предоставить участникам ограниченный, но необходимый объем информации и правильно расставить акценты</p>
11	При проведении занятия по профилактике ВИЧ-инфекции равному инструктору следует:	<p>1. объяснить участникам, чего нельзя и что можно делать, напомнив им о путях передачи ВИЧ</p> <p>2. привести устрашающие примеры «неправильного поведения» и его последствий, и затем попросить участников самим объяснить, что в этих примерах было сделано «неправильно» и что это значит - «вести себя правильно»</p> <p>3. рассказать о путях передачи ВИЧ и способах профилактики, и затем попросить участников самим порассуждать, смогут ли они в реальной жизни что-то сделать для снижения собственного риска инфицирования ВИЧ</p>
12	Конфликт в тренинге – это:	<p>1. противоестественное явление, с которым надо немедленно начать бороться</p> <p>2. естественное явление, но требующее немедленного разрешения или подавления, т.к. разрушительно действует на обучающий процесс</p> <p>3. это естественное явление, требующее анализа и разрешения, служащее развитию учебного процесса</p>
13	Что должен сделать тренер совместно с участниками, если на тренинге возник конфликт:	<p>1. немедленно ликвидировать</p> <p>2. проигнорировать конфликт (не заметить)</p> <p>3. разрешить адекватным способом</p>
14	«Трудные участники» - это:	<p>1. участники, которые осознанно или неосознанно создают трудности для себя, для других, для тренера</p> <p>2. недисциплинированные или плохо воспитанные люди</p> <p>3. участники, к которым тренер еще не нашел подход</p>

15	Процесс усвоения знаний происходит более эффективно, если:	<p>1.трениер сам старается быть очень активным и побольше «взять на себя», чтобы служить примером</p> <p>2.трениер использует как можно больше средств и методов обучения</p> <p>3.трениер максимально вовлекает в обучающий процесс участников, а себе, по большей части, отводит роль фасилитатора</p>

К Л Ю Ч К Т Е С Т У

Правильные ответы помечены зеленым полем.

1	Обязательными темами для проведения информационных сессий для молодежи «Профилактика ВИЧ-инфекция» являются:	<ol style="list-style-type: none"> 1. Строение ВИЧ, пути передачи ВИЧ, профилактика ВИЧ-инфекции 2. Жизненный цикл ВИЧ, линия жизни с ВИЧ, мифы о ВИЧ и их разоблачение, строение и функции иммунной системы 3. Пути передачи ВИЧ и ситуации, при которых они реализуются, профилактика инфицирования, мифы и их разоблачение
2	Чтобы человек изменил свое поведение, достаточно только объяснить ему «что такое хорошо, а что такое – плохо»	<ol style="list-style-type: none"> 1. абсолютно согласен 2. иногда так и бывает 3. не согласен
3	Ответственное поведение – это:	<ol style="list-style-type: none"> 1. когда человек несет ответственность за свои поступки 2. «правильное поведение», которое одобряется обществом 3. когда человек осмысливает свои поступки, анализирует их причины, понимает их последствия
4	Если человек принял участие в тренинге для слушателей, он может:	<ol style="list-style-type: none"> 1. использовать знания, полученные на тренинге, для защиты собственного здоровья и/или для повышения своей профессиональной квалификации 2. предоставлять методическую поддержку по темам тренинга волонтерам 3. заниматься подготовкой равных инструкторов
5	Разминки на тренинге – это:	<ol style="list-style-type: none"> 1. необязательный элемент тренинговой работы, который воспринимается многими участниками как несерьезный 2. обязательный элемент тренинга, служащий улучшению физического самочувствия и психологического состояния участников 3. элемент, который тренер использует по своему усмотрению, т.к. он не влияет на процесс усвоения информации
6	Принятие правил работы на тренинге служат:	<ol style="list-style-type: none"> 1. сплочению группы участников и повышению эффективности ее работы 2. повышению дисциплины и

		пробуждению совести у участников 3. для контроля тренером поведения участников
7	Целью профилактических тренингов служит:	1. информирование участников о проблеме ВИЧ-инфекции 2. охват как можно большего числа молодежи профилактическими программами 3. создание условий для изменения поведения молодежи на более безопасное в плане инфицирования ВИЧ
8	Тренинг – это:	1. форма обучения, направленная, прежде всего, на получение, обсуждение и усвоение новой информации 2. комплекс занятий, насыщенных интерактивными методами 3. форма обучения, направленная на формирование отношений и убеждений субъектов обучения к обсуждаемой проблеме, а также на формирование и развитие у них определенных коммуникативных и поведенческих навыков и умений
9	Структура профилактического тренинга....	1. ...может быть представлена в произвольной творческой форме 2....имеет четко определенные компоненты 3....полностью зависит от пожеланий и потребностей участников
10	Для достижения результата информационной сессии необходимо:	1. дать участникам как можно больше информации о ВИЧ-инфекции 2.предоставить участникам возможность активно участвовать в обучающем процессе, ввести в процесс проведения инфосессии как можно больше интерактива 3.предоставить участникам ограниченный, но необходимый объем информации и правильно расставить акценты
11	При проведении занятия по профилактике ВИЧ-инфекции равному инструктору следует:	1. объяснить участникам, чего нельзя и что можно делать, напомнив им о путях передачи ВИЧ 2. привести устрашающие примеры «неправильного поведения» и его последствий, и затем попросить участников самим объяснить, что в этих примерах было сделано «неправильно» и что это значит - «вести себя правильно» 3. рассказать о путях передачи ВИЧ и

		способах профилактики, и затем попросить участников самим порассуждать, смогут ли они в реальной жизни что-то сделать для снижения собственного риска инфицирования ВИЧ
12	Конфликт в тренинге – это:	<ol style="list-style-type: none"> 1. противоестественное явление, с которым надо немедленно начать бороться 2. естественное явление, но требующее немедленного разрешения или подавления, т.к. разрушительно действует на обучающий процесс 3. это естественное явление, требующее анализа и разрешения, служащее развитию учебного процесса
13	Что должен сделать тренер совместно с участниками, если на тренинге возник конфликт:	<ol style="list-style-type: none"> 1. немедленно ликвидировать 2. проигнорировать конфликт (не заметить) 3. разрешить адекватным способом
14	«Трудные участники» - это:	<ol style="list-style-type: none"> 1. участники, которые осознанно или неосознанно создают трудности для себя, для других, для тренера 2. недисциплинированные или плохо воспитанные люди 3. участники, к которым тренер еще не нашел подход
15	Процесс усвоения знаний происходит более эффективно, если:	<ol style="list-style-type: none"> 1. тренер сам старается быть очень активным и побольше «взять на себя», чтобы служить примером 2. тренер использует как можно больше средств и методов обучения 3. тренер максимально вовлекает в обучающий процесс участников, а себе, по большей части, отводит роль фасилитатора

Приложение 4.4
Форма анализа тестов ВХОД-ВЫХОД

Форма анализа тестов «Оценка уровня информированности участников по методике «Вход-Выход»
(рекомендуется выполнять в Excel)

№ п/п	Фамилия участника	уровень информированности участников до тренинга ВХОД		уровень информированности участников после тренинга ВЫХОД		Динамика уровня информированности в %
		кол-во правильных ответов	% прав. ответов от общего числа вопросов ⁷⁶	кол-во правильных ответов	% прав. ответов от общего числа вопросов	
1.			0,00%		0,00%	0,00%
2.			0,00%		0,00%	0,00%
3.			0,00%		0,00%	0,00%
4.			0,00%		0,00%	0,00%
5.			0,00%		0,00%	0,00%
6.			0,00%		0,00%	0,00%
7.			0,00%		0,00%	0,00%
8.			0,00%		0,00%	0,00%
9.			0,00%		0,00%	0,00%
10.			0,00%		0,00%	0,00%
11.			0,00%		0,00%	0,00%
12.			0,00%		0,00%	0,00%
13.			0,00%		0,00%	0,00%
14.			0,00%		0,00%	0,00%
15.			0,00%		0,00%	0,00%
16.			0,00%		0,00%	0,00%
Всего участников тренинга (чел.)						
Всего участников, давших правильные ответы на 80% и более вопросов на ВХОДЕ (прямой подсчет результатов таблицы)				0,00		
Всего участников, давших правильные ответы на 80% и более вопросов на ВЫХОДЕ (прямой подсчет результатов таблицы)					0,00	
Число участников, улучшивших свои знания (положительная динамика)					0,00	

⁷⁶ % ответов считается следующим образом: в числителе количество правильных ответов/в знаменателе общее число вопросов теста (15)*100.

Приложение 4.5
Оценочная анкета тренинга⁷⁷

Уважаемый участник! Цель этой анкеты - выяснить Ваше мнение о прошедшем тренинге. Просим Вас помочь нам получить информацию, которая будет использована для повышения качества подобных тренингов в будущем. Спасибо за Ваши ответы!

1. Пожалуйста, оцените каждый из перечисленных аспектов семинара от 1 до 5 (1- низший балл, 5 - высший балл)

Работа ведущих тренинга	1	2	3	4	5
Насколько оправдались Ваши ожидания от тренинга	1	2	3	4	5
Удовлетворены ли вы результатами тренинга в целом	1	2	3	4	5
Удовлетворены ли Вы уровнем организации тренинга	1	2	3	4	5

2. Ваши комментарии:

о методах обучения _____

о ведущих тренинга _____

об организации тренинга _____

3. Насколько сбалансированы формы работы:

Теория слишком много достаточно хотелось бы больше слишком мало

Практика слишком много достаточно хотелось бы больше слишком мало

Дискуссии слишком много достаточно хотелось бы больше слишком мало

Раздаточные материалы слишком много достаточно хотелось бы больше слишком мало

Ваш комментарий _____

4. Насколько уверенно Вы чувствуете себя в роли тренера?

0	1	2	3	4	5
---	---	---	---	---	---

Ваш комментарий _____

5. Часть тренинга, которая оказалась...

... для Вас наиболее интересной _____

... для Вас наименее интересной _____

... наиболее полезной для Вашей практической деятельности _____

... наименее полезной для Вашей практической деятельности _____

6. Ваше внутреннее состояние на этом тренинге было:

- по большей части дискомфортным
 скорее дискомфортным
 попеременно, и дискомфортным и комфортным
 скорее комфортным
 по большей части комфортным

7. Другие комментарии, пожелания _____

Спасибо!

⁷⁷ Данная анкета может оставаться анонимной или быть подписана (по желанию участников)

Приложение 4.6
Регистрационная форма участников тренинга⁷⁸

ФИО тренеров:

1. _____

2. _____

Дата проведения тренинга _____

Место проведения

тренинга _____

№	Фамилия, Имя участника	Дата рождения	Пол м/ж	Место учебы (работы)	Контактная информация (телефон, e-mail)
1.					
2.					
3.					
4.					
5.					
6.					
7.					
8.					
9.					
10.					
11.					
12.					
13.					
14.					
15.					
16.					

⁷⁸ Все поля данной формы являются обязательными для заполнения

Электронная презентация «Групповая динамика»

Содержание слайда	Для заметок участников
<p>Слайд 1.</p> <p>РОССИЙСКИЙ КРАСНЫЙ КРЕСТ РЕСУРСНЫЙ ЦЕНТР ПО ВОПРОСАМ ВИЧ-ИНФЕКЦИИ И ТБ ГРУППА ТЕХНИЧЕСКОЙ ПОДДЕРЖКИ</p> <p>ГРУППОВАЯ ДИНАМИКА ПРОФИЛАКТИКА ВИЧ-ИНФЕКЦИИ В МОЛОДЕЖНОЙ СРЕДЕ. МОДУЛЬ IV. МЕТОДИЧЕСКИЙ ПАКЕТ И ПРОТОКОЛ ТРЕНИНГА ДЛЯ ТРЕНЕРОВ (III СТУПЕНЬ) ПРИЛОЖЕНИЕ 4.7. ТЕМА № 15</p>	<hr/> <hr/> <hr/> <hr/>
<p>Слайд 2.</p> <p>ПРОВЕДЕНИЕ ТРЕНИНГА – ЭТО ИСКУССТВО СОПРОВОЖДЕНИЯ ГРУППОВОГО ПРОЦЕССА Группы - как люди:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Рождаются • Растут • Взрослеют • Умирают 	<hr/> <hr/> <hr/> <hr/>
<p>Слайд 3.</p> <p>ГРУППОВАЯ ДИНАМИКА</p> <p>Это совокупность внутригрупповых социально - психологических процессов и явлений, сопровождающих весь цикл жизнедеятельности группы</p>	<hr/> <hr/> <hr/> <hr/>
<p>Слайд 4.</p> <p>СТАДИИ РАЗВИТИЯ ГРУППЫ</p> <ul style="list-style-type: none"> • начальная • переходная (конфликтная) • продуктивная (синергизм) • завершающая 	<hr/> <hr/> <hr/> <hr/>
<p>Слайд 5.</p> <p>НАЧАЛЬНАЯ СТАДИЯ Перед участниками стоят две основные проблемы:</p> <ul style="list-style-type: none"> • как достичь цели • как завязать отношения <p>Межличностное общение более формально из-за чувства тревоги и различных опасений участников</p>	<hr/> <hr/> <hr/> <hr/>

<p>Слайд 6.</p> <p style="text-align: center;">ЗАДАЧИ ТРЕНЕРА</p> <ul style="list-style-type: none"> - помнить, что начинать занятие следует с процедуры знакомства; - обсудить правила групповой работы; - объяснить методы групповой работы; - поощрять все попытки открыто рассказать о себе и своих переживаниях; - помнить, что наибольшее сопротивление оказывают участники, у которых, возможно, есть личные проблемы; - на первых занятиях использовать методiku работы «в парах», т.к. вначале легче говорить «друг с другом», а не «один с группой». 	<hr/> <hr/> <hr/> <hr/>
<p>Слайд 7.</p> <p style="text-align: center;">ПЕРЕХОДНАЯ СТАДИЯ</p> <ul style="list-style-type: none"> - Сильнее проявляются различия между участниками, возникают конфликты, которые либо прорабатываются, либо игнорируются; - Яснее «вырисовываются» личности отдельных людей, формируются альянсы и подгруппы 	<hr/> <hr/> <hr/> <hr/>
<p>Слайд 8.</p> <p style="text-align: center;">ЗАДАЧИ ТРЕНЕРА</p> <ul style="list-style-type: none"> - не оставлять без внимания проявление любых (как негативных, так и позитивных) чувств участников - помочь участникам понять, чего они хотели бы достичь за время работы в группе; - еще раз выяснить ожидания группы от тренинга - обращать внимание участников на те моменты, когда группа чувствует себя, как единое целое; - предложить обучающие упражнения, и таким образом дать возможность участникам попробовать новые приемы, стратегии поведения в безопасной обстановке 	<hr/> <hr/> <hr/> <hr/>
<p>Слайд 9.</p> <p style="text-align: center;">ПРОДУКТИВНАЯ СТАДИЯ (СИНЕРГИЗМ)</p> <p>Участники в основном идентифицируются с целями группы и обнаруживают, что совместная работа столь же важна, как и личность каждого со всеми ее сильными и слабыми сторонами</p>	<hr/> <hr/> <hr/> <hr/>

<p>Слайд 10.</p> <p style="text-align: center;">ЗАДАЧИ ТРЕНЕРА</p> <ul style="list-style-type: none"> - поощрять попытки участников отработать полученные навыки - способствовать развитию доверительных отношений - не оставлять действия и поступки участников без внимания 	<hr/> <hr/> <hr/>
<p>Слайд 11.</p> <p style="text-align: center;">ЗАВЕРШАЮЩАЯ СТАДИЯ</p> <p>Тренеры и участники подводят итоги, обсуждают проделанную работу, достигнутые успехи и нереализованные ожидания</p>	<hr/> <hr/> <hr/>
<p>Слайд 12.</p> <p style="text-align: center;">ЗАДАЧИ ТРЕНЕРА</p> <ul style="list-style-type: none"> - попросить участников оценить эффективность работы - подготовить процедуру закрытия - сделать так, чтобы все участники поблагодарили друг друга - обеспечить всех информацией о системе поддержки и дальнейшей работы - дать понять участникам, что тренеры всегда рады им помочь 	<hr/> <hr/> <hr/>
<p>Слайд 13.</p> <p style="text-align: center;">ЧЕМ БОЛЬШЕ ГРУППА, ТЕМ БОЛЬШЕ ВРЕМЕНИ ОНА ТРАТИТ НА КАЖДУЮ СТАДИЮ</p>	<hr/> <hr/> <hr/>
<p>Слайд 14.</p> <p style="text-align: center;">ПОКАЗАТЕЛИ ГРУППОВОЙ СПЛОЧЕННОСТИ</p> <ul style="list-style-type: none"> - уровень взаимной симпатии в межличностных отношениях: чем большее число членов группы нравятся друг другу, тем выше ее сплоченность - степень привлекательности (полезности) группы для ее членов 	<hr/> <hr/> <hr/>

Содержание слайда	Для заметок участников
<p>Слайд 1.</p> <p>РОССИЙСКИЙ КРАСНЫЙ КРЕСТ РЕСУРСНЫЙ ЦЕНТР ПО ВОПРОСАМ ВИЧ-ИНФЕКЦИИ И ТБ ГРУППА ТЕХНИЧЕСКОЙ ПОДДЕРЖКИ</p> <p>КОНФЛИКТ В ТРЕНИНГЕ</p> <p>ПРОФИЛАКТИКА ВИЧ-ИНФЕКЦИИ В МОЛОДЕЖНОЙ СРЕДЕ. МОДУЛЬ IV. МЕТОДИЧЕСКИЙ ПАКЕТ И ПРОТОКОЛ ТРЕНИНГА ДЛЯ ТРЕНЕРОВ (III СТУПЕНЬ) ПРИЛОЖЕНИЕ 4.8. ТЕМА № 16</p>	<hr/> <hr/> <hr/> <hr/>
<p>Слайд 2.</p> <p>КОНФЛИКТ, как противоречие в интересах и целях,</p> <p>ЕСТЕСТВЕНЕН И НЕИЗБЕЖЕН</p> <p>Не бывает бесконфликтных семей, коллективов, государств, и тренингов!</p>	<hr/> <hr/> <hr/> <hr/>
<p>Слайд 3.</p> <p>ДЛЯ ТРЕНЕРА КОНФЛИКТ:</p> <ul style="list-style-type: none"> • замечательный методический материал • возможность наблюдать • возможность думать • возможность на практике отработать пути конструктивного взаимодействия со всеми участниками 	<hr/> <hr/> <hr/> <hr/>
<p>Слайд 4.</p> <p>КОНФЛИКТ - ЭТО СТОЛКНОВЕНИЕ</p> <ul style="list-style-type: none"> • дей • мнений • ценностей • интересов • взглядов • <p>Чаще всего конфликт рассматривается как конкуренция в удовлетворении интересов</p>	<hr/> <hr/> <hr/> <hr/>

<p>Слайд 5.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Конфликт – это взаимодействие двух объектов, обладающих несовместимыми целями и способами достижения этих целей • Конфликт – это столкновение противоположно направленных, несовместимых друг с другом тенденций в сознании отдельно взятого индивида, в межличностных взаимодействиях или межличностных отношениях индивидов или групп людей, связанное с острыми отрицательными эмоциональными переживаниями • 	<hr/> <hr/> <hr/>
<p>Слайд 6.</p> <p style="text-align: center;">КОНФЛИКТЫ БЫВАЮТ РАЗНЫЕ...</p> <p>...скрытые и явные, интенсивные и стертые, кратковременные и затяжные, вертикальные и горизонтальные и т. д...</p> <p>Классификация конфликтов:</p> <ul style="list-style-type: none"> • по источнику • по содержанию • по значимости • по типу разрешения • по форме выражения • по типу структуры взаимоотношений • по социальной формализации • по социально-психологическому эффекту • по социальному результату и др. 	<hr/> <hr/> <hr/>
<p>Слайд 7.</p> <p style="text-align: center;">ПО ОБЪЕМУ СОЦИАЛЬНОГО ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ КОНФЛИКТЫ БЫВАЮТ:</p> <ul style="list-style-type: none"> • межгрупповые • внутригрупповые • межличностные • внутриличностные 	<hr/> <hr/> <hr/>
<p>Слайд 8.</p> <p style="text-align: center;">МЕЖГРУППОВОЙ КОНФЛИКТ</p> <ul style="list-style-type: none"> • Сторонами конфликта являются социальные группы, преследующие несовместимые цели и своими практическими действиями препятствующие друг другу: «своя» группа лучше «другой» <p>при любых обстоятельствах</p> <p>Основной вывод:</p> <ul style="list-style-type: none"> • необходимо уменьшить различия между группами 	<hr/> <hr/> <hr/>

<p>Слайд 9.</p> <p style="text-align: center;">ВНУТРИГРУППОВОЙ КОНФЛИКТ</p> <p>Имеет саморегуляционные механизмы</p> <ul style="list-style-type: none"> • Если групповая саморегуляция не срабатывает, а конфликт развивается медленно, то конфликтность в группе становится нормой отношений • Если конфликт развивается быстро и нет саморегуляции, то наступает деструкция <p>Основной вывод:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Группа более устойчива к конфликтам, если она кооперативно взаимосвязана • Следствием кооперации являются свобода и открытость коммуникаций, взаимная поддержка, дружелюбие и доверие по отношению к другой стороне. 	<hr/> <hr/> <hr/> <hr/>
<p>Слайд 10.</p> <p style="text-align: center;">МЕЖЛИЧНОСТНЫЙ КОНФЛИКТ</p> <p>Наиболее часто возникающий конфликт. Возникновение межличностных конфликтов определяется:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ситуацией; • личностными особенностями людей; • отношением личности к ситуации; • психологическими особенностями межличностных отношений. 	<hr/> <hr/> <hr/>
<p>Слайд 11.</p> <p style="text-align: center;">МЕЖЛИЧНОСТНЫЙ КОНФЛИКТ (ПРОДОЛЖЕНИЕ)</p> <p>Основной вывод:</p> <ul style="list-style-type: none"> • психологически малопродуктивное поведение в межличностном конфликте часто объясняется индивидуально-личностными особенностями человека. <p>К чертам «конфликтной» личности относят:</p> <ul style="list-style-type: none"> • нетерпимость к недостаткам других; • пониженная самокритичность; • импульсивность, несдержанность в чувствах; • укоренившиеся негативные предрассудки, предубежденное отношение к другим людям; • агрессивность; • тревожность; • невысокий уровень общительности и др. 	<hr/> <hr/> <hr/> <hr/>

<p>Слайд 12.</p> <p style="text-align: center;">ВНУТРИЛИЧНОСТНЫЙ КОНФЛИКТ</p> <p>Это конфликт мотивации, чувств, потребностей, интересов и поведения у одного и того же человека.</p> <p>Человек постоянно живет «не в ладу с самим собой»</p>	<hr/> <hr/> <hr/>
<p>Слайд 13.</p> <p style="text-align: center;">СОВРЕМЕННАЯ ПСИХОЛОГИЯ ПОЗВОЛЯЕТ РАССМАТРИВАТЬ КОНФЛИКТ</p> <p style="text-align: center;">как способ РАЗВИТИЯ организации, группы и отдельной личности</p>	<hr/> <hr/> <hr/>
<p>Слайд 14.</p> <p style="text-align: center;">СТАДИИ РАЗВИТИЯ И ФАЗЫ РЕГУЛИРОВАНИЯ КОНФЛИКТА</p> <p style="text-align: center;">Конфликт и согласие представляют собой две стороны одной медали</p>	<hr/> <hr/> <hr/>
<p>Слайд 15.</p> <p>ТРИ ТИПА ПОДХОДОВ К УРЕГУЛИРОВАНИЮ КОНФЛИКТОВ:</p> <ul style="list-style-type: none"> • одна из сторон стремится одержать победу (односторонние действия); • участник (участники) конфликта игнорирует его наличие и бездействует (односторонние действия); • с помощью третьей стороны или без нее участники обсуждают проблему, которая вызвала конфликт, с тем, чтобы найти взаимоприемлемое решение (совместные действия) 	<hr/> <hr/> <hr/>

Слайд 16.

УПРАВЛЕНИЕ КОНФЛИКТОМ МОЖЕТ ВЫРАЖАТЬСЯ В:

- урегулировании;
- завершении;
- предотвращении;
- достижении консенсуса;
- ослаблении;
- подавлении;
- отсрочке и т. д.

Слайд 17.

ЦЕЛЬ УРЕГУЛИРОВАНИЯ

(управления) конфликтами заключается не в том, чтобы:
ЛИКВИДИРОВАТЬ или **НЕ ЗАМЕТИТЬ** конфликт,

а в том, чтобы:

- **ПРЕДОТВРАТИТЬ** конфликтное поведение, связанное с деструктивными, насильственными способами разрешения противоречий, и
- **НАПРАВИТЬ** участников на поиск взаимоприемлемого решения

Слайд 18.

КОНСТРУКТИВНОЕ РЕШЕНИЕ КОНФЛИКТОВ ЗАВИСИТ, КАК МИНИМУМ, ОТ ЧЕТЫРЕХ ФАКТОРОВ:

1. адекватного восприятия конфликтов, когда присутствует точная, не искаженная личными пристрастиями, оценка действий, намерений, позиций оппонентов и своих собственных
2. открытого и эффективного общения
3. создания атмосферы взаимного доверия и сотрудничества
4. определения существа конфликта

Слайд 19.

ФАЗЫ УРЕГУЛИРОВАНИЯ КОНФЛИКТОВ

- прекращение насильственных действий
- установление диалога
- поиск решения проблем путем переговоров

Слайд 20.

МЕТОДЫ ПРОФИЛАКТИКИ И РАЗРЕШЕНИЯ КОНФЛИКТОВ:

- ранняя диагностика конфликта и выявление его причин с тем, чтобы не допустить его дальнейшего разрастания
- "выплескивание", "разрядка" негативных эмоций через виды деятельности, не причиняющие заметного вреда оппоненту
- изменение характера восприятия участников конфликта
- метод последовательных взаимных уступок
- переговоры участников конфликта
- обращение к арбитру и/или посреднику

Слайд 21.



Слайд 22.

**В РАЗРЕШЕНИИ КОНФЛИКТОВ БОЛЬШОЕ ЗНАЧЕНИЕ ИМЕЕТ
ВЕДЕНИЕ ПЕРЕГОВОРОВ С ЦЕЛЮ ДОСТИЖЕНИЯ
ВЗАИМНОГО СОГЛАСИЯ**

**Выдвигая конкретные предложения по конкретным
проблемам,
партнеры по переговорам ставят целью одновременное
удовлетворение
своих интересов и интересов других сторон**

Слайд 23.

ОБЩИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО УПРАВЛЕНИЮ КОНФЛИКТОМ

- постоянное внимание к партнеру (партнерам) по общению, предоставление возможности высказаться
- доброжелательное, уважительное отношение к оппоненту
- естественность в общении, отражение своих чувств и чувств собеседника
- сочувствие, участие, терпимость к слабостям других людей
- подчеркивание общности интересов, целей, задач: нахождение в рассуждениях оппонента тех позиций, по которым с ним можно согласиться
- признание правоты собеседника там, где это действительно так
- выдержка, самоконтроль, спокойный тон
- обращение к фактам

Слайд 24.

**ОБЩИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО УПРАВЛЕНИЮ КОНФЛИКТОМ
(ПРОДОЛЖЕНИЕ)**

- лаконичность в разговоре, немногословность, вербализация основных ключевых мыслей собеседника
- проговаривание вслух и объяснение понимания проблемы, вопросы собеседнику по ее прояснению
- предложение сотрудничества и поиск компромиссов: рассмотреть все возможные альтернативные решения
- демонстрация заинтересованности в решении проблемы и готовности разделить ответственность за это
- повышение значимости собеседника в его глазах и глазах окружающих;
- поддержание контакта вербальными и невербальными средствами на протяжении всей ситуации общения
- в случае агрессивной конфликтной ситуации, которой невозможно в данный момент эффективно управлять, постараться эмоционально отключиться от нее: поставить эмоциональный барьер – защиту

Слайд 25.

ТЕОРИЯ Э. БЕРНА

Структура личности характеризуется наличием трех состояний "Я":

- "Родитель"
- "Ребенок"
- "Взрослый"

Набор этих состояний можно распределить так:

- состояния «Я», сходные с образами родителей
- состояния «Я», автономно направленные на объективную оценку реальности
- состояния «Я», представляющие наиболее архаичные образцы чувств и поведения, зафиксированные в раннем детстве

Каждый индивидуум обладает ограниченным количеством таких состояний «Я», каждое из которых не роль, а психологическая реальность

Слайд 26.

«РОДИТЕЛЬ»

«Сейчас все решим»

Поучение, назидательность, (гипер)опека, забота, управление, контроль, авторитарность, опыт, мудрость, навязывание, прием на себя ответственности за другого

- Я знаю, что для тебя лучше
- Я знаю/уверен, как тебе будет лучше
- Ты должен / тебе следует
- Надо так...
- Нельзя... (без аргументации)

Ответственность на себя 100 %

Слайд 27.

**«ВЗРОСЛЫЙ»
«Давайте попробуем разобраться»**

Сотрудничество, проявление уважения к собеседнику, признание точки зрения собеседника, свобода, ответственность за себя, рекомендации, аргументация, трезвость оценки, адекватность

- Давайте попробуем...
- Мне хотелось выслушать Вашу точку зрения
- Я хочу / могу предложить...
- Я не уверен / я не знаю (допускает, т.е. аргументация без навязывания)

Распределение ответственности 50 % - 50 %

Слайд 28.

**«РЕБЕНОК / ДИТЯ»
Эмоциональное реагирование**

Каприз, потребительская позиция, эмоциональность, спонтанность, творчество, ожидание, что ответственность возьмет на себя собеседник, обвинение, поиск защиты, оправдывание, любознательность, открытость

- Хочу / не хочу!
- Буду / не буду
- Сам ... такой!
- Это не я...
- Я не знал!
- Так получилось...(уход от ответственности)

Перекалывание ответственности 0 %

Слайд 29.

**ЕДИНИЦА СОЦИАЛЬНОГО ОБЩЕНИЯ НАЗЫВАЕТСЯ
ТРАНСАКЦИЕЙ**

Транзакции - все взаимодействия с другими людьми с позиции той или иной роли:
"Взрослого", "Родителя", "Ребенка".

Различают транзакции:

- дополняющие (параллельные)
- перекрестные
- скрытые

Слайд 30.

ДОПОЛНЯЮЩИЕ (ПАРАЛЛЕЛЬНЫЕ) ТРАНСАКЦИИ

Соответствуют ожиданиям взаимодействующих людей и отвечают здоровым человеческим отношениям
Взаимодействия неконфликтногенны и могут продолжаться неограниченное время

Первое правило коммуникации:

- коммуникация будет осуществляться беспрепятственно, пока транзакции остаются дополняющими

Слайд 31.

ПЕРЕКРЕСТНЫЕ ТРАНСАКЦИИ

Начинаются взаимными упреками, едкими репликами и заканчиваются хлопаньем дверью
В этом случае на стимул дается реакция, активизирующая неподходящие "эго-состояние"

Обратное правило коммуникации:

- коммуникация прерывается, когда происходит пересекающаяся транзакция

Слайд 32.

СКРЫТЫЕ ТРАНСАКЦИИ

- Включают более двух "эго-состояний".
- Сообщение в них маскируется под социально приемлемым стимулом, но ответная реакция ожидается со стороны эффекта скрытого сообщения, что составляет суть психологических игр

Слайд 33.

ЗНАНИЕ ТЕОРИИ Э. БЕРНА
МОЖЕТ ПОМОЧЬ ТРЕНЕРУ
РАЗОБРАТЬСЯ В СВОИХ РОЛЕВЫХ ПОЗИЦИЯХ И
ОТСЛЕДИТЬ РОЛИ,
КОТОРЫЕ ЗАДАЮТ УЧАСТНИКИ
ВО ВРЕМЯ ЗАНЯТИЙ

Электронная презентация «Коммуникативные техники в тренинге»

Содержание слайда	Для заметок участников
<p>Слайд 1.</p> <p>РОССИЙСКИЙ КРАСНЫЙ КРЕСТ РЕСУРСНЫЙ ЦЕНТР ПО ВОПРОСАМ ВИЧ-ИНФЕКЦИИ И ТБ ГРУППА ТЕХНИЧЕСКОЙ ПОДДЕРЖКИ</p> <p>КОММУНИКАТИВНЫЕ ТЕХНИКИ В ТРЕНИНГЕ</p> <p>ПРОФИЛАКТИКА ВИЧ-ИНФЕКЦИИ В МОЛОДЕЖНОЙ СРЕДЕ. МОДУЛЬ IV. МЕТОДИЧЕСКИЙ ПАКЕТ И ПРОТОКОЛ ТРЕНИНГА ДЛЯ ТРЕНЕРОВ (III СТУПЕНЬ) ПРИЛОЖЕНИЕ 4.9. ТЕМА № 17</p>	<hr/> <hr/> <hr/> <hr/>
<p>Слайд 2.</p> <p>ТЕХНИКИ ОБЩЕНИЯ –</p> <p>это варианты поведенческих реакций, которые использует человек в ходе взаимодействия с другими людьми</p> <p>Зная и правильно применяя техники общения можно:</p> <ul style="list-style-type: none"> • предотвратить или разрешить конфликт • помочь участникам усвоить информацию • создать психологический комфорт в группе • добиться необходимых результатов обучения 	<hr/> <hr/> <hr/> <hr/>
<p>Слайд 3.</p> <p>ТЕХНИКИ ОБЩЕНИЯ ОБЪЕДИНЯЮТ:</p> <ul style="list-style-type: none"> • слова • интонацию • скорость речи • выражение лица • позу и жесты 	<hr/> <hr/> <hr/> <hr/>
<p>Слайд 4.</p> <p>ПСИХОЛОГИЯ ЖЕСТОВ</p> <ul style="list-style-type: none"> • знание психологии жестов помогает контролировать поведение и обучающий процесс в целом • тренеру необходимо следить за своими жестами и наблюдать за участниками, чтобы лучше понимать, как проходит обучающий процесс 	<hr/> <hr/> <hr/> <hr/>

Слайд 5.

**ПСИХОЛОГИЯ ЖЕСТОВ:
ЖЕСТЫ ОТКРЫТОСТИ**

- раскрытые руки
- руки ладонями вверх
- расстегивание пиджака

Слайд 6.

**ПСИХОЛОГИЯ ЖЕСТОВ:
ЖЕСТЫ ЗАЩИТЫ**

- руки, скрещенные на груди
- руки, зажатые в кулак
- акцентированные большие пальцы рук
(знак превосходства)

Слайд 7.

**ПСИХОЛОГИЯ ЖЕСТОВ:
ЖЕСТЫ РАЗДУМИЙ И
КРИТИЧЕСКИХ ОЦЕНОК**

- палец вдоль щеки
- наклоненная голова (поза внимательного слушания)
- почесывание подбородка, затылка
- жесты с очками: медленное снятие, долгое
протирание стекол, дужка очков во рту и т. д.
- хождение по комнате
- пощипывание переносицы

Слайд 8.

**ПСИХОЛОГИЯ ЖЕСТОВ:
ЖЕСТЫ ПОДОЗРЕНИЯ, СКРЫТНОСТИ, СОМНЕНИЯ**

- взгляд в сторону
- защита рта рукой:
во время речи – лживость; во время слушания
– чувствует, что собеседник лжет;
- прикосновение к носу – предыдущий вариант в
замаскированной форме
- потирание века
- почесывание или потирание уха

Слайд 9.

**ПСИХОЛОГИЯ ЖЕСТОВ:
ЖЕСТЫ ОТНОШЕНИЯ К БЕСЕДЕ**

- ноги (или все тело) обращены к выходу – свидетельство того, что человек хочет закончить встречу
- подпираание ладонью щеки и подбородка – свидетельство скуки (иногда путают с жестом внимательного слушания, но в этом случае указательный палец будет направлен вертикально к виску)

Слайд 10.

**ПСИХОЛОГИЯ ЖЕСТОВ:
ЖЕСТЫ ОТНОШЕНИЯ К БЕСЕДЕ**

- открытая улыбка – знак расположения, удовольствия
- прямой взгляд в глаза собеседника - знак дружелюбия, заинтересованности

Слайд 11.

**ПСИХОЛОГИЯ ЖЕСТОВ:
ПРЕДОСТЕРЕЖЕНИЕ!**

- трактовка жестов довольно условна
- причины жестов могут самые разные (может быть, человек замерз и поэтому скрещивает руки, или у него просто чешется нос или ухо)
- нельзя давать оценку поведению человека только на основании одних жестов - это может привести к большой стратегической ошибке и сформировать неверное представление и о человеке, и о самом процессе взаимодействия с ним

Слайд 12.

**СОСТАВЛЯЮЩИЕ
ТЕХНИКИ ОБЩЕНИЯ**

- техники управления процессом взаимодействия
- техники работы с содержанием общения (техники активного слушания)
- техники регуляции эмоционального фона взаимодействия

<p>Слайд 16.</p> <p style="text-align: center;">ТЕХНИКИ ОБЩЕНИЯ: ВЫВОДЫ</p> <p>Большинство техник общения относится к невербальным компонентам коммуникаций</p>	<hr/> <hr/> <hr/>
<p>Слайд 17.</p> <p style="text-align: center;">ТЕХНИКИ ОБЩЕНИЯ: ЗАДАЧИ ТРЕНЕРА</p> <ul style="list-style-type: none"> • контроль социальной дистанции • контроль выражения лица • контроль позы • поддержание контакта глаз • контроль тона и громкости голоса • объем речи (информации) • понимание эмоциональных сигналов других людей 	<hr/> <hr/> <hr/>
<p>Слайд 18.</p> <p style="text-align: center;">ТЕХНИКИ ОБЩЕНИЯ: НАВЫКИ ТРЕНЕРА</p> <ul style="list-style-type: none"> • умение вступать в контакт • умение задавать вопросы • умение вести разговор • умение услышать и понять, что имел в виду партнер • умение воспринять и понять то, что партнер не в состоянии был выразить • умение передать партнеру, что его услышали • умение выравнивать эмоциональное напряжение в беседе 	<hr/> <hr/> <hr/>
<p>Слайд 19.</p> <p style="text-align: center;">ЧУВСТВА И ЭМОЦИИ</p> <ul style="list-style-type: none"> • все, с чем сталкивается человек в своей жизни, вызывает у него то или иное отношение, выражаемое чувствами и эмоциями • чувства и эмоции – это психологические реакции на окружающую среду 	<hr/> <hr/> <hr/>

Слайд 20.

ЧУВСТВА И ЭМОЦИИ

Разница между эмоциями и чувствами –
в скорости и длительности процессов:

- эмоции - это субъективные реакции человека на воздействия внешних и внутренних раздражителей в конкретной ситуации
 - эмоции - это непосредственное, временное переживание какого-нибудь чувства
 - эмоции кратковременны и ситуативны: «я раздражен», «ты меня бесишь», «я в восхищении», «обожаю тебя»
 - чувства формируются на протяжении всей жизни человека
 - чувства, в отличие от эмоций, более стабильны и говорят, в большей степени, о самом человеке, чем об особенностях конкретной ситуации
- Эмоции – часто на поверхности, а чувства – в глубине
"выплескивание"

Слайд 21.

ЧУВСТВА И ЭМОЦИИ

- чувства непосредственно передать нельзя, их можно продемонстрировать только с помощью эмоций
- эмоции - это язык чувств, выражаемых для предъявления окружающим
- тренер должен уметь понимать эмоции и чувства участников и адекватно на них реагировать

Содержание слайда	Для заметок участников
<p>Слайд 1.</p> <p>РОССИЙСКИЙ КРАСНЫЙ КРЕСТ РЕСУРСНЫЙ ЦЕНТР ПО ВОПРОСАМ ВИЧ-ИНФЕКЦИИ И ТБ ГРУППА ТЕХНИЧЕСКОЙ ПОДДЕРЖКИ</p> <p>МОДЕЛИ И ПРИНЦИПЫ ДИНАМИЧЕСКОГО ОБУЧЕНИЯ</p> <p>ПРОФИЛАКТИКА ВИЧ-ИНФЕКЦИИ В МОЛОДЕЖНОЙ СРЕДЕ. МОДУЛЬ IV. МЕТОДИЧЕСКИЙ ПАКЕТ И ПРОТОКОЛ ТРЕНИНГА ДЛЯ ТРЕНЕРОВ (III СТУПЕНЬ) ПРИЛОЖЕНИЕ 4.9. ТЕМА № 18</p>	<hr/> <hr/> <hr/> <hr/>
<p>Слайд 2.</p> <p>ТРИ ТИПА ЗНАНИЙ, ПОЛУЧАЕМЫХ В ХОДЕ УЧЕБНОГО ПРОЦЕССА</p> <ul style="list-style-type: none"> • поверхностные знания • технические знания • динамические знания 	<hr/> <hr/> <hr/> <hr/>
<p>Слайд 3.</p> <p>ПОВЕРХНОСТНЫЕ ЗНАНИЯ</p> <ul style="list-style-type: none"> • факты и информация об основных понятиях и концепциях, а также о теоретических обобщениях; • запоминание имен, дат, категорий, сбор сведений по всем вопросам, которые эксперты считают наиболее существенными 	<hr/> <hr/> <hr/> <hr/>
<p>Слайд 4.</p> <p>ТЕХНИЧЕСКИЕ ЗНАНИЯ</p> <ul style="list-style-type: none"> • ориентированы на выработку навыков, умений в профессиональной сфере • помогают увидеть внутренние взаимосвязи в рамках определенной дисциплины и редко выходят за пределы предмета изучения <p>Поверхностные и технические знания нужны для углубления понимания проблемы и изучения нового</p>	<hr/> <hr/> <hr/> <hr/>

⁷⁹ Эффективный воркшоп. Динамическое обучение//Фопель К.// М.:«Генезис», 2003//Koob.ru//
Электронный Ресурс доступа: <http://www.klex.ru/bfy>

Слайд 5.

ДИНАМИЧЕСКИЕ ЗНАНИЯ

- описывают открытые системы, позволяют играть и экспериментировать
- получение такого знания доставляет удовольствие и порождает желание передать его другим

Слайд 6.

ДИНАМИЧЕСКИЕ ЗНАНИЯ

- динамическое знание отличается тем, что в его усвоении каждый человек сам играет решающую роль
- динамическое знание становится частью профессиональной личности, человек гордится им и прилагает все усилия, чтобы его расширить

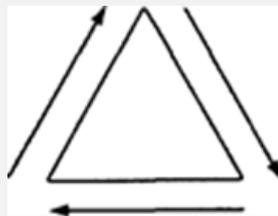
В этом случае нет проблем с мотивацией, людям просто нравится учиться

Слайд 7.

МОДЕЛЬ ДИНАМИЧЕСКОГО ОБУЧЕНИЯ

Идеальную учебную ситуацию можно проиллюстрировать с помощью «трехфазной модели обучения»

Расслабленное внимание



Активное
оценивание

Погружение
в комплексный опыт

Слайд 8.

МОДЕЛЬ ДИНАМИЧЕСКОГО ОБУЧЕНИЯ

ШАГ 1: РАССЛАБЛЕННОЕ ВНИМАНИЕ

- «расслабленное внимание» означает, что участник тренинга расслаблен физически и открыт (внимателен) психически, может сконцентрировать свою энергию на осознанной им цели обучения
- для достижения состояния «расслабленного внимания» тренеру необходимо создать на тренинге такие условия, чтобы участник не чувствовал угрозы для себя, но при этом воспринимал учебную ситуацию, как своего рода вызов («мне интересно это попробовать!»)

<p>Слайд 9.</p> <p>МОДЕЛЬ ДИНАМИЧЕСКОГО ОБУЧЕНИЯ</p> <p>ШАГ 2: ПОГРУЖЕНИЕ В КОМПЛЕКСНЫЙ ОПЫТ</p> <ul style="list-style-type: none"> • лучше всего человек учится, когда погружается в многослойный опыт, который позволяет ему распознать в изучаемом материале соответствующие уже знакомые модели, структуры и их взаимосвязи • это погружение позволяет участникам увидеть связь между общей картиной и деталями 	<hr/> <hr/>
<p>Слайд 10.</p> <p>МОДЕЛЬ ДИНАМИЧЕСКОГО ОБУЧЕНИЯ</p> <p>ШАГ 3: АКТИВНОЕ ОЦЕНИВАНИЕ</p> <ul style="list-style-type: none"> • на этом этапе участники анализируют свой опыт и проясняют для себя, чему они научились в прошедшей учебной ситуации 	<hr/> <hr/>
<p>Слайд 11.</p> <p>ПРИНЦИПЫ ДИНАМИЧЕСКОГО ОБУЧЕНИЯ</p> <ul style="list-style-type: none"> • мозг - это комплексная адаптивная система • мозг человека может одновременно работать на различных уровнях: мысли, чувства, фантазии, установки и физиология оказывают друг на друга взаимное влияние <p>Практические рекомендации тренеру:</p> <ul style="list-style-type: none"> • учебные процессы должны быть структурированы таким образом, чтобы учитывались разные аспекты психической деятельности • не существует универсальных средств и методов обучения • тренер должен уметь, ориентируясь на конкретную ситуацию и особенности группы участников, выбрать наиболее адекватные методы ведения занятий в данной конкретной ситуации 	<hr/> <hr/>
<p>Слайд 12.</p> <p>ПРИНЦИПЫ ДИНАМИЧЕСКОГО ОБУЧЕНИЯ</p> <ul style="list-style-type: none"> • психика человека социальна по своей природе • тренер должен рассматривать каждого участника, как часть социальной системы внутри и за пределами учебной группы <p>Практические рекомендации тренеру:</p> <ul style="list-style-type: none"> • поддерживать в учебной группе принцип «принятия»: участники хотят общаться друг с другом и поддерживать хорошие отношения с тренером • важно научить участников обращаться с конфликтами и предоставить им возможность вносить свой собственный вклад в разрешение трудностей, возникающих в групповом процессе 	<hr/> <hr/>

Слайд 13.

ПРИНЦИПЫ ДИНАМИЧЕСКОГО ОБУЧЕНИЯ

- обучение зависит от физиологии
- мозг – орган, работающий по законам физиологии. Обучение столь же естественно, как и дыхание, его можно ускорять или тормозить

Практические рекомендации тренеру:

- все, что оказывает воздействие на тело человека, например, стресс, расслабление, особенности питания, в значительной степени влияет на процесс его обучения
- следует учитывать, что существует благоприятное и неблагоприятное для обучения время, оно определяется индивидуальными и естественными биологическими ритмами и циклами

Слайд 14.

ПРИНЦИПЫ ДИНАМИЧЕСКОГО ОБУЧЕНИЯ

- человеку свойственно во всем искать смысл
- у каждого человека есть потребность интерпретировать, понимать и анализировать свой опыт и переживания

Практические рекомендации тренеру:

- тренером должна быть гарантирована стабильность и возможность доверительных отношений в группе
- тренеру нужно заботиться об удовлетворении человеческого любопытства участников

Слайд 15.

ПРИНЦИПЫ ДИНАМИЧЕСКОГО ОБУЧЕНИЯ

- обучение включает в себя выделение знакомых структур/моделей, связанных с прошлым опытом
- мозг автоматически реагирует на то, что ему уже известно, и одновременно ищет новую информацию
- однако мозг инстинктивно защищается от всего, что кажется ему лишенным смысла

Практические рекомендации тренеру:

- участники постоянно выделяют в происходящем уже знакомые моменты, интерпретируют свой предыдущий опыт и осмысливают полученные на тренинге новую информацию и опыт
- необходимо структурировать учебный процесс таким образом, чтобы каждый участник мог сделать собственные выводы из учебной ситуации

Слайд 16.

ПРИНЦИПЫ ДИНАМИЧЕСКОГО ОБУЧЕНИЯ

- чувства играют важнейшую роль в обучении
- эмоции и мысли взаимосвязаны и неотделимы друг от друга.
- чувства влияют на понимание и восприятие смысла
- эмоциональное значение какой-либо учебной ситуации или жизненного опыта может сохраняться долгое время

Практические рекомендации тренеру:

- тренеру следует постоянно тщательно следить за эмоциональным климатом в группе
- участники должны иметь возможность открыто говорить о том, что происходит с ними, что они чувствуют
- важно создать в группе атмосферу поддержки, взаимного уважения и признания

Слайд 17.

ПРИНЦИПЫ ДИНАМИЧЕСКОГО ОБУЧЕНИЯ

- воспринимая информацию, мозг одновременно и дифференцирует, и обобщает ее
- у здоровых людей оба полушария работают совместно в любом виде деятельности
- известно, что мозг разбивает информацию на части, но в то же время воспринимает ее в единстве

Практические рекомендации тренеру:

- хороший учебный процесс должен быть организован таким образом, чтобы навыки формировались по частям, и понимание достигалось постепенно, потому что обучение кумулятивно
- с другой стороны, части и целое взаимосвязаны, поэтому участники должны всегда иметь возможность видеть целостную картину того, что они изучают

Слайд 18.

ПРИНЦИПЫ ДИНАМИЧЕСКОГО ОБУЧЕНИЯ

- концентрируясь на чем-то, человек одновременно воспринимает и то, что находится вне поля его внимания
- мозг одновременно воспринимает разную информацию, реагируя на все смысловые стимулы, поступающие из окружающей среды.
- периферические сигналы, как и прямые, также чрезвычайно действенны

Практические рекомендации тренеру:

- каждый тренер должен заботиться о создании содержательной и интересной окружающей среды (пространства) на тренинге
- мало просто контролировать уровень шума, освещенности и температуру в помещении, нужно сознательно использовать символы, оказывающие позитивное влияние на периферическое восприятие: плакаты, картины, музыку и т.д.
- необходимо всегда помнить, что участники группы чутко воспринимают всю «невербалику» тренера, реагируя на его жесты, позу, мимику, интонацию и т.д.

Слайд 19.

ПРИНЦИПЫ ДИНАМИЧЕСКОГО ОБУЧЕНИЯ

- процесс обучения происходит как на сознательном уровне, так и неосознанно
- человек получает намного больше информации, чем ему кажется, но часто она достигает сознания с определенным опозданием – на часы, недели или даже месяцы

Практические рекомендации тренеру:

- тренер должен заботиться о том, чтобы участники могли постоянно оценивать полученные на тренинге опыт и знания, а также давать и получать обратную связь
- такая оценка может происходить непосредственно после каждого занятия (или упражнения), в конце тренинга и по истечении какого-то времени после обучения

Слайд 20.

ПРИНЦИПЫ ДИНАМИЧЕСКОГО ОБУЧЕНИЯ

Практические рекомендации тренеру (продолжение):

- технику активного оценивания следует применять постоянно, давая возможность участникам тренинга осмысливать полученные на тренинге знания и опыт
- активное оценивание одновременно дает участникам возможность принять на себя ответственность за собственное обучение и активно развивать свои способности

Слайд 21.

ПРИНЦИПЫ ДИНАМИЧЕСКОГО ОБУЧЕНИЯ

- существуют различные возможности запоминать информацию
- различают две функциональных системы памяти:
 - + для хранения разрозненной информации
 - + для хранения автобиографической информации
- обе системы памяти служат подспорьем в динамическом обучении

Практические рекомендации тренеру:

- факты и навыки, которые усваивались по отдельности, нужно чаще повторять и практиковать
- чем меньше информация и навыки связаны с актуальным опытом и уже имеющимся знанием участников, тем больших усилий требует их удержание в памяти
- процессы обучения более эффективны, если в них задействована «личностная» память, то есть личный «мир» участника

Слайд 22.

ПРИНЦИПЫ ДИНАМИЧЕСКОГО ОБУЧЕНИЯ

- человек лучше запоминает и понимает информацию, когда у него есть возможность «прожить», прочувствовать ее
- используя такой способ целостного и связанного с переживанием обучения, можно сделать любой учебный процесс более эффективным

Практические рекомендации тренеру:

- «включать» обучение в процессы переживания и наоборот
- тренер должен использовать в процессе обучения как можно больше методов: демонстрации, проекты, исследования, визуальное воображение, истории, метафоры, драму, ролевые игры, диалог и др.
- чем больше чувств привносится в процесс обучения, чем богаче и сложнее будет эмоциональный опыт участников, тем успешнее будет процесс обучения

Слайд 23.

ПРИНЦИПЫ ДИНАМИЧЕСКОГО ОБУЧЕНИЯ

- обучение продолжается в течение всей жизни
- развитие мозга не имеет границ!
- люди способны обучаться и понимать новое все время
- мозг в любом возрасте может устанавливать новые связи

Практические рекомендации тренеру:

- решающее значение в усвоении знаний имеет возможность получать от обучения удовольствие и чувствовать себя продуктивными членами группы (общества)
- тренер должен строить программу обучения с учетом потребностей участников (эмоциональными, духовными, профессиональными и т.д.)

Слайд 24.

ПРИНЦИПЫ ДИНАМИЧЕСКОГО ОБУЧЕНИЯ

- обучению способствуют заинтересованность и азарт, а мешает угроза
- участники эффективно обучаются тогда, когда они получают вызов от окружающей среды, позволяющий идти на риск.
- если же участники чувствуют некую угрозу, их мозг «выключается», становится менее гибким и хуже воспринимает информацию

Практические рекомендации тренеру:

- тренеру необходимо создавать в учебных группах атмосферу, которая способствует «расслабленному вниманию», в которой мало страха и много стимулов

Слайд 25. ПРИНЦИПЫ ДИНАМИЧЕСКОГО ОБУЧЕНИЯ

- мозг каждого человека уникален!
- у всех людей мозг устроен одинаково, но все люди разные
- так как обучение изменяет мозг, можно сказать:

«Чем больше мы учимся, тем более неповторимыми становимся»

Практические рекомендации тренеру:

- учебные процессы должны быть разнообразными, чтобы все участники могли задействовать свои визуальные, тактильные, эмоциональные и вербальные способности
- следует постоянно давать участникам возможность выбора, чтобы пробудить индивидуальный интерес
- нужно так подбирать обучающие стратегии и приемы, чтобы они помогли каждому члену группы оптимальным образом задействовать свой мозг

Слайд 26.

ПОДВОДЯ ИТОГИ

Чтобы процесс усвоения информации был максимально эффективным, необходимо следовать принципам динамического обучения:

- обеспечить физический комфорт (свет, воздух, удобство, мебель...)
- создать позитивный психологический климат (конфиденциальность, толерантность, уважение, свобода...)
- сделать занятия интересными (разные методы и средства обучения, конгруэнтные темы...)
- сделать занятия интерактивными (главные люди на тренинге – участники)
- давать и получать обратную связь (рефлексия, осмысление, оценивание, анализ, выводы...)

Содержание слайда	Для заметок участников
<p>Слайд 1.</p> <p>РОССИЙСКИЙ КРАСНЫЙ КРЕСТ РЕСУРСНЫЙ ЦЕНТР ПО ВОПРОСАМ ВИЧ-ИНФЕКЦИИ И ТБ ГРУППА ТЕХНИЧЕСКОЙ ПОДДЕРЖКИ</p> <p>ЛИЧНОСТЬ ТРЕНЕРА</p> <p>ПРОФИЛАКТИКА ВИЧ-ИНФЕКЦИИ В МОЛОДЕЖНОЙ СРЕДЕ. МОДУЛЬ IV. МЕТОДИЧЕСКИЙ ПАКЕТ И ПРОТОКОЛ ТРЕНИНГА ДЛЯ ТРЕНЕРОВ (III СТУПЕНЬ) ПРИЛОЖЕНИЕ 4.10. ТЕМА № 24</p>	
<p>Слайд 2.</p> <p>ЯСНОЕ МЫШЛЕНИЕ</p> <p>Тренер может доказать эту способность разными способами - от хорошего планирования тренинга до быстрого понимания возникающих проблем</p> <ul style="list-style-type: none"> • если тренер замечает, что теряет ясность восприятия, следует сделать короткий перерыв • тренер может взять короткий «тайм-аут», чтобы прийти в себя, или попросить группу помочь ему 	
<p>Слайд 3.</p> <p>СПОСОБНОСТЬ К ПОНИМАНИЮ</p> <p>Важно замечать настроение отдельных участников и группы в целом.</p> <ul style="list-style-type: none"> • тренер постоянно отслеживает физическое и эмоциональное состояние отдельных участников, пытаясь понять причины возникающего у некоторых участников дискомфорта на тренинге • тренер должен помнить, что, возможно, кто-то из участников пришел на тренинг, чтобы решить какие-то личные проблемы 	

⁸⁰ Презентация подготовлена на основе следующих источников:

- Жизненные навыки. Учебно-методический комплект// Козич И. и др.//Фонд социального развития и охраны здоровья «ФОКУС-МЕДИА»//М., 2008
- Эффективный воркшоп. Динамическое обучение//Фопель К.// М.:«Генезис», 2003//Koob.ru//
Электронный Ресурс доступа: <http://www.klex.ru/bfy>

<p>Слайд 4.</p> <p style="text-align: center;">СКРОМНОСТЬ</p> <p>Тренер должен помнить о своих сильных и слабых сторонах</p> <ul style="list-style-type: none"> • тренеру не стоит стыдиться признавать, что он не все знает • можно прибегнуть к помощи специалистов • можно поучиться чему-либо у участников или договорится с ними, что тренер тоже будет учиться вместе со всеми 	<hr/> <hr/> <hr/>
<p>Слайд 5.</p> <p style="text-align: center;">ЛЮБОЗНАТЕЛЬНОСТЬ И ИНТЕРЕС К НОВОМУ</p> <p>Тренеру полезно обладать любопытством журналиста, бесстрашием репортера, терпением ученого, чтобы углублять свои знания по определенным темам</p> <ul style="list-style-type: none"> • исследовательская установка в обучении повышает эффективность любого тренинга 	<hr/> <hr/> <hr/>
<p>Слайд 6.</p> <p style="text-align: center;">ИНТУИЦИЯ</p> <p>Мудрый тренер доверяет своей интуиции</p> <ul style="list-style-type: none"> • применять интуицию очень сложно в случаях, когда тренер предпочитает использовать в тренинге одни и те же методы, подходы и т.п., и строго следует плану тренинга, не допуская никаких «вольностей» • следует всегда помнить: каждый тренинг уникален, как уникальная каждая учебная группа • чтобы достичь запланированного результата тренинга, тренер, опираясь на план тренинга, свой опыт ведения занятий и интуицию, должен всякий раз творчески подходить к каждому занятию, упражнению и тренингу в целом 	<hr/> <hr/> <hr/>
<p>Слайд 7.</p> <p style="text-align: center;">ТЕРПЕНИЕ</p> <ul style="list-style-type: none"> • искусство тренера состоит в том, чтобы сделать возможной успешную работу даже для «отстающих» участников 	<hr/> <hr/>

Слайд 8.

ДРАМАТИЧЕСКИЙ ТАЛАНТ

Время от времени тренер должен использовать свой драматический талант, чтобы произвести впечатление на участников при проведении небольших презентаций или занятий

- тренер может и должен во время проведения занятий экспериментировать, пробовать и наслаждаться возможностью инсценировки; это часто помогает усвоению информации
- но не следует переигрывать! Во всем нужно соблюдать меру: тренинг прежде всего – обучающий процесс, а не спектакль

Слайд 9.

ГИБКОСТЬ

Большинство участников восхищаются тренером, который умеет импровизировать в рамках своей программы и умело настраиваться на возникающие трудности или новую ситуацию

- нередко тренинги спланированы слишком жестко и потому менее интересны, чем могли бы быть (участники неохотно воспринимают попытки навязать им информацию)
- слушатели хотели бы участвовать в оригинальном, предназначенном именно для них учебном процессе (поэтому рекомендуется предусмотреть достаточное количество альтернативных способов подачи учебного материала)
- если какие-то идеи или действия не нравятся группе, можно со спокойной совестью отказаться от них и выбрать что-нибудь другое

Слайд 10.

ОПТИМИЗМ

Оптимизм по отношению к собственным способностям, знаниям и планам, к потенциалу участников очень необходим тренеру

- уместно проявить оптимизм уже на стадии подготовки тренинга, детально проработав тему и заранее продумав альтернативы
- тренер всегда предполагает, что на тренинге может возникнуть интересная, неординарная учебная ситуация, и он сможет с ней успешно справиться, а участники только выиграют от этого

<p>Слайд 11.</p> <p style="text-align: center;">УМЕНИЕ «ОТПУСКАТЬ»</p> <p>Тренер предоставляет каждому участнику право самому решать, когда ему активно работать, когда сделать перерыв, на какие аспекты обучения обращать больше внимания, на какие – меньше и т.д.</p> <ul style="list-style-type: none"> • тренер должен избегать позиции учителя или ментора, который с помощью запугивания или похвалы добивается того, чтобы все учили что-то определенное в одно и то же время • если тренер дает свободу в обучении, то участники нередко принимают неожиданные решения и берут на себя инициативу и ответственность 	<hr/> <hr/> <hr/> <hr/>
<p>Слайд 12.</p> <p style="text-align: center;">РОЛЕВЫЕ ПОЗИЦИИ ТРЕНЕРА</p> <ul style="list-style-type: none"> • тренер на занятиях выступает во многих амплуа • тренеру необходимо понимать цель каждой своей роли и знать, при каких обстоятельствах можно и нужно играть ту или иную роль 	<hr/> <hr/> <hr/> <hr/>
<p>Слайд 13.</p> <p style="text-align: center;">РОЛЕВЫЕ ПОЗИЦИИ ТРЕНЕРА</p> <p>АРХИТЕКТОР СОЦИАЛЬНЫХ СВЯЗЕЙ</p> <ul style="list-style-type: none"> • для того, чтобы участники могли показать наилучшие результаты работы, тренер должен создать на тренинге обстановку защищенности и комфорта, в которой участники чувствуют, что их ценят, уважают, заботятся о них и верят в них 	<hr/> <hr/> <hr/> <hr/>
<p>Слайд 14.</p> <p style="text-align: center;">РОЛЕВЫЕ ПОЗИЦИИ ТРЕНЕРА</p> <p>ОРГАНИЗАТОР</p> <ul style="list-style-type: none"> • тренер должен быть уверен в том, что все учебные материалы имеются в наличии, находятся в положенном им месте и доступны для использования в нужное время 	<hr/> <hr/> <hr/> <hr/>

<p>Слайд 15.</p> <p style="text-align: center;">РОЛЕВЫЕ ПОЗИЦИИ ТРЕНЕРА</p> <p>АКТИВНЫЙ КАТАЛИЗАТОР</p> <ul style="list-style-type: none"> • тренер должен поддерживать постоянное продвижение группы вперед и быть уверенным в том, что уровень ее энергии остается достаточно высоким для выполнения качественной работы • следует постоянно поощрять и благодарить участников группы за проделанную ими работу 	<hr/> <hr/> <hr/>
<p>Слайд 16.</p> <p style="text-align: center;">РОЛЕВЫЕ ПОЗИЦИИ ТРЕНЕРА</p> <p>ИНТЕРПРЕТАТОР ЗАДАЧ И ОСНОВНЫХ КОНЦЕПЦИЙ КУРСА</p> <ul style="list-style-type: none"> • необходимо, чтобы участники четко и ясно понимали, почему им предлагают выполнять те или иные учебные задания • мотивация участников, имеющих ясное представление о целях работы, всегда выше 	<hr/> <hr/> <hr/>
<p>Слайд 17.</p> <p style="text-align: center;">РОЛЕВЫЕ ПОЗИЦИИ ТРЕНЕРА</p> <p>КОМПОЗИТОР И ДИРИЖЕР</p> <ul style="list-style-type: none"> • тренер является одновременно автором «музыки» тренинга, поскольку он должен планировать учебный процесс и определять, как заставить «ноты» (участников тренинга) звучать наилучшим образом, • и дирижером тренинга, поскольку должен вести группу к гармонии 	<hr/> <hr/> <hr/>
<p>Слайд 18.</p> <p style="text-align: center;">РОЛЕВЫЕ ПОЗИЦИИ ТРЕНЕРА</p> <p>ТРЕНЕР - «ДРЕССИРОВЩИК»</p> <ul style="list-style-type: none"> • многое в деятельности тренера в ходе учебного процесса будет посвящено тому, чтобы участники получили возможность для развития новых и укрепления уже имеющихся навыков • тренер должен помочь участникам увидеть наиболее эффективные пути для применения новых знаний и навыков, полученных на тренинг, и мотивировать участников на изменение поведения 	<hr/> <hr/> <hr/>

<p>Слайд 19.</p> <p style="text-align: center;">РОЛЕВЫЕ ПОЗИЦИИ ТРЕНЕРА</p> <p>НАСТАВНИК</p> <ul style="list-style-type: none"> • тренер должен являться для участников основным источником поддержки, помощи, совета и руководства в получении новых знаний и выработке навыков 	<hr/> <hr/> <hr/> <hr/>
<p>Слайд 20.</p> <p style="text-align: center;">РОЛЕВЫЕ ПОЗИЦИИ ТРЕНЕРА</p> <p>УЧИТЕЛЬ</p> <ul style="list-style-type: none"> • тренер располагает информацией для передачи участникам тренинга, которую они должны понять и воспринять для того, чтобы научиться применять знания и навыки в повседневной жизни 	<hr/> <hr/> <hr/> <hr/>
<p>Слайд 21.</p> <p style="text-align: center;">РОЛЕВЫЕ ПОЗИЦИИ ТРЕНЕРА</p> <p>ИНИЦИАТОР</p> <ul style="list-style-type: none"> • иногда тренеру может понадобиться спровоцировать участников на непривычные для них действия (например, в ролевых играх) или подтолкнуть участников к ясному осознанию своих ценностей и убеждений 	<hr/> <hr/> <hr/> <hr/>
<p>Слайд 22.</p> <p style="text-align: center;">РОЛЕВЫЕ ПОЗИЦИИ ТРЕНЕРА</p> <p>ПРАВДОИСКАТЕЛЬ</p> <ul style="list-style-type: none"> • честность – лучшая политика тренера • для того, чтобы успешно перенять у тренера знания, участники должны иметь основания доверять ему • но существует опасность задеть чувства участников при оценке их действий – тренеру следует быть внимательным и чутким 	<hr/> <hr/> <hr/> <hr/>

<p>Слайд 23.</p> <p style="text-align: center;">РОЛЕВЫЕ ПОЗИЦИИ ТРЕНЕРА</p> <p>АКТЕР</p> <ul style="list-style-type: none"> • тренинговый процесс во многом напоминает театральное представление • тренер всегда должен быть в наилучшей форме и продолжать занятия до конца, несмотря ни на какие личные обстоятельства 	<hr/> <hr/>
<p>Слайд 24.</p> <p style="text-align: center;">РОЛЕВЫЕ ПОЗИЦИИ ТРЕНЕРА</p> <p>СЛУГА</p> <ul style="list-style-type: none"> • в отношениях с группой тренер служит группе, а не наоборот • тренер должен откликаться на потребности участников • тренер должен обладать умением предоставить участникам такой познавательный опыт, который наилучшим образом поможет их росту и приобретению новых навыков 	<hr/> <hr/>
<p>Слайд 25.</p> <p style="text-align: center;">РОЛЕВЫЕ ПОЗИЦИИ ТРЕНЕРА</p> <p>КОЛЛЕГА</p> <ul style="list-style-type: none"> • иногда тренеру следует быть лидером, иногда ведомым • в какие-то моменты тренер должен быть впереди группы в буквальном и переносном смысле слова, в другие же моменты группа и тренер должны составлять единое целое 	<hr/> <hr/>

Электронная презентация «Типичные ошибки тренера. Советы тренеру»

Содержание слайда	Для заметок участников
<p>Слайд 1.</p> <p>РОССИЙСКИЙ КРАСНЫЙ КРЕСТ РЕСУРСНЫЙ ЦЕНТР ПО ВОПРОСАМ ВИЧ-ИНФЕКЦИИ И ТБ ГРУППА ТЕХНИЧЕСКОЙ ПОДДЕРЖКИ</p> <p>ТИПИЧНЫЕ ОШИБКИ ТРЕНЕРА СОВЕТЫ ТРЕНЕРУ</p> <p>ПРОФИЛАКТИКА ВИЧ-ИНФЕКЦИИ В МОЛОДЕЖНОЙ СРЕДЕ. МОДУЛЬ IV. МЕТОДИЧЕСКИЙ ПАКЕТ И ПРОТОКОЛ ТРЕНИНГА ДЛЯ ТРЕНЕРОВ (III СТУПЕНЬ) ПРИЛОЖЕНИЕ 4.10. ТЕМА № 25</p>	<hr/> <hr/> <hr/> <hr/>
<p>Слайд 2.</p> <p>ПРАВО НА ОШИБКУ</p> <ul style="list-style-type: none"> • неопытным тренерам свойственно испытывать страх перед ошибками • даже самым опытным тренерам случается принимать неверные решения • тренеру следует подходить к своей работе с позиции экспериментатора и оставлять за собой такое же право на ошибку, какое тренер предоставляет участникам • в глазах участников ошибки делают тренера человечнее 	<hr/> <hr/> <hr/> <hr/>
<p>Слайд 3.</p> <p>«КЛАССИКА ЖАНРА» ИЛИ ТИПИЧНЫЕ ОШИБКИ ТРЕНЕРА</p> <ul style="list-style-type: none"> • не обращает внимания на то, что хотят, знают и понимают участники • нет достаточного личного контакта с участниками • не помнит имена участников • не заботится об организации взаимодействия участников, вследствие чего у них слабо развито чувство «мы» 	<hr/> <hr/> <hr/> <hr/>
<p>Слайд 4.</p> <p>«КЛАССИКА ЖАНРА» ИЛИ ТИПИЧНЫЕ ОШИБКИ ТРЕНЕРА</p> <ul style="list-style-type: none"> • оказывает недостаточное внимание тому, что говорят участники, игнорирует их вопросы, идеи и предложения • начинает и заканчивает занятия не вовремя • утомлен и плохо концентрируется на работе • дает очень много информации и очень долго говорит • не соблюдает баланс между когнитивным и эмоциональным обучением (участники начинают скучать) 	<hr/> <hr/> <hr/> <hr/>

Слайд 5.

**«КЛАССИКА ЖАНРА»
ИЛИ ТИПИЧНЫЕ ОШИБКИ ТРЕНЕРА**

- не учитывает уникальности своей группы, действует по шаблону, и участникам кажется, что с ними обращаются безлико
- использует большое количество ненужных терминов и профессиональный жаргон
- не поддерживает живую связь с участниками: не устанавливает зрительный контакт, говорит монотонно и не приобщает участников к работе
- дает слишком сложные, длительные или невнятные указания и инструкции

Слайд 6.

**«КЛАССИКА ЖАНРА»
ИЛИ ТИПИЧНЫЕ ОШИБКИ ТРЕНЕРА**

- преждевременно применяет какую-либо технику, не выяснив, чего хотят участники на самом деле, и в каком направлении он собирается двигаться вместе с группой
- недостаточно чуток: не чувствует сопротивления некоторых участников
- упорно преследует свою цель и не обращает внимания на групповой процесс
- шутит не к месту
- планирует слишком много тем для одной встречи
- следует своей собственной программе и не учитывает желаний и настроения участников
-

Слайд 7.

**«КЛАССИКА ЖАНРА»
ИЛИ ТИПИЧНЫЕ ОШИБКИ ТРЕНЕРА**

- реагирует на упреки и нападки защитой
- реагирует формально, когда участник ожидает от него личного мнения
- проявляет враждебное отношение к «чужакам» или дискриминацию в отношениях мужчин и женщин, либо не вмешивается, когда в группе допускаются подобные высказывания
- неодинаково относится к участникам: предпочитает тех, кто ему нравится, или представителей своего пола, и т. д.

<p>Слайд 8.</p> <p style="text-align: center;">«КЛАССИКА ЖАНРА» ИЛИ ТИПИЧНЫЕ ОШИБКИ ТРЕНЕРА</p> <ul style="list-style-type: none"> • проявляет пристрастия при возникновении конфликтов, поддерживает только тех, чья точка зрения совпадает с его собственной • занимается самовосхвалением, хвастается своими достижениями и связями 	<hr/> <hr/> <hr/>
<p>Слайд 9.</p> <p style="text-align: center;">СОВЕТЫ ТРЕНЕРУ</p> <ul style="list-style-type: none"> • хороший тренер обладает рядом характеристик, которые помогают ему быть успешным, популярным, уважаемым специалистом и получать истинное удовольствие от тренинговой работы, а также способствуют саморазвитию тренера 	<hr/> <hr/> <hr/>
<p>Слайд 10.</p> <p style="text-align: center;">САМОУВАЖЕНИЕ</p> <ul style="list-style-type: none"> • тренер не может сформировать у участников чувство собственного достоинства, но может создать предпосылки для его укрепления • секретная формула: сначала тренер должен «культивировать» собственное самоуважение • тренеру необходимо постоянно работать над собой, чтобы быть в состоянии стимулировать развитие самоуважения участников 	<hr/> <hr/> <hr/>
<p>Слайд 11.</p> <p style="text-align: center;">ЛИЧНОСТНАЯ ЦЕЛОСТНОСТЬ</p> <ul style="list-style-type: none"> • тренер всегда должен говорить правду, сдерживать обещания и выполнять договоренности • если тренер «лавирует» или действует, руководствуясь «скрытым планом», то участники это заметят и будут меньше ему доверять 	<hr/> <hr/> <hr/>
<p>Слайд 12.</p> <p style="text-align: center;">ПОДДЕРЖКА</p> <ul style="list-style-type: none"> • тренер должен относиться с пониманием к целям и идеям тех людей, с которыми ему приходится иметь дело в личной и профессиональной жизни (партнеров, коллег, участников тренингов и т.д.), и тогда он может такж рассчитывать на их поддержку 	<hr/> <hr/> <hr/>

<p>Слайд 13.</p> <p style="text-align: center;">ОТВЕТСТВЕННОСТЬ</p> <ul style="list-style-type: none"> • тренер должен брать на себя ответственность за все, что он говорит, думает, ощущает, чего опасается и т.д. • в этом случае самое важное слово – это местоимение «я». 	<hr/> <hr/> <hr/>
<p>Слайд 14.</p> <p style="text-align: center;">САМОДИСЦИПЛИНА</p> <ul style="list-style-type: none"> • тренер берет на себя выполнение задач, которые другие выполняют неохотно • тренер доводит свою работу до конца • тренер всегда уделяет внимание деталям • тренер ставит перед собой цели и старается достичь как можно большего • тренер избегает «почивать на лаврах» <p style="text-align: center;">Самодисциплина – важный источник самоуважения</p>	<hr/> <hr/> <hr/>
<p>Слайд 15.</p> <p style="text-align: center;">УМЕНИЕ ПОДДЕРЖИВАТЬ ОТНОШЕНИЯ</p> <ul style="list-style-type: none"> • тренер всегда должен проявлять интерес к личности тех людей, с которыми он встречается (например, к участникам), к их судьбе и к событиям в их жизни 	<hr/> <hr/> <hr/>
<p>Слайд 16.</p> <p style="text-align: center;">САМОПОЗНАНИЕ</p> <ul style="list-style-type: none"> • тренеру не следует бояться признавать свои сильные и слабые стороны и уметь использовать их • тренер должен постоянно сам учиться, узнавать что-то новое и не стесняться время от времени просить о помощи специалистов и профессионалов • тренеру следует позаботиться о собственной супервизии 	<hr/> <hr/> <hr/>
<p>Слайд 17.</p> <p style="text-align: center;">ЖИЗНЕННЫЕ ЦЕЛИ</p> <ul style="list-style-type: none"> • для тренера, как и для любого человека, важно определить, в чем состоит его главная мечта • на пути достижения главной цели – мечты тренер ставит перед собой промежуточные цели, которые вдохновят его и позволят ему с радостью вставать по утрам и удивляться каждому новому дню 	<hr/> <hr/> <hr/>

<p>Слайд 18.</p> <p style="text-align: center;">ЖИЗНЕННОЕ ПРОСТРАНСТВО</p> <ul style="list-style-type: none"> • где бы ни проходил тренинг, следует стараться придать окружающему пространству уютную и приятную атмосферу, соответствующую жизненной философии тренера • можно использовать предметы, которые символизируют для тренера идею творчества, вдохновляют и поддерживают его 	<hr/> <hr/> <hr/>
<p>Слайд 19.</p> <p style="text-align: center;">ЗДОРОВЬЕ</p> <ul style="list-style-type: none"> • тренеру следует заботиться о своем физическом здоровье: надо быть благодарным своему телу, которое поддерживает человека каждый день, позволяя ему осуществлять его мечты • тренеру необходимо вести постоянный диалог со своим телом и позволять себе отдых и физическую активность 	<hr/> <hr/> <hr/>
<p>Слайд 20.</p> <p style="text-align: center;">КАЧЕСТВО РАБОТЫ</p> <ul style="list-style-type: none"> • тренер должен стараться всегда добиваться максимальных результатов, даже при выполнении небольших повседневных задач • тренер может и должен находить удовольствие в любой работе • тренеру следует воспринимать требование обеспечения качества его работы не столько, как задачу, но и как подаренную возможность стать более творческим и более профессиональным 	<hr/> <hr/> <hr/>
<p>Слайд 20.</p> <p style="text-align: center;">«И НАПОСЛЕДОК Я СКАЖУ...»</p> <ul style="list-style-type: none"> • чувствуйте себя! • задавайте себе вопросы! • доверяйте самому себе! • будьте сами примером! • используйте юмор, афоризмы! • делайте перерывы! • не пренебрегайте физическими упражнениями и растяжкой! 	<hr/> <hr/> <hr/>

Оценочный лист
участника тренинга III ступени
«Профилактика ВИЧ-инфекции в молодежной среде.
Тренинг для тренеров»

Дата проведения:

Место проведения:

Фамилия, Имя участника:

Национальное Общество КК/КП, отделение (регион):

Должность:

Оценка участника тренинга

1. **Посещаемость**⁸¹ (указать число пропущенных сессий и причину пропусков):
2. **Активность на тренинге** (по трех балльной системе⁸²):
3. **Взаимодействие с другими участниками группы во время обучения** (по трех балльной системе):
4. **Число правильных ответов теста «Выход»/общий балл за тест «Выход»**⁸³:
5. **Практический экзамен** (оценка каждой позиции по трех балльной системе):

ЗНАНИЯ И НАВЫКИ	Оценка (от 1 до 3)	Пояснения
Знание темы презентации		
Контакт с аудиторией, в том числе контакт глазами		
Речь (внятность изложения, отсутствие слов-паразитов и т.п.)		
Подобающий язык тела		
Умение слушать		
Интонация и громкость голоса		
Использование средств обучения(в т.ч. флипчарта)		
Использование методов обучения		
Энергия и энтузиазм		
Баланс между практической и теоретической частями презентации		
Подготовленность к занятию (план и т.п.)		
РАБОТА В КОМАНДЕ		
Взаимодействие с со-ведущим, взаимоуважение		
Совместное использование учебного пространства		

⁸¹ Нет пропусков= **3 балла**;

Пропущено от 1до 3 сессий= **2 балла**;

Пропущено 4 и более сессий = **1 балл**

⁸² 1 балл=Слабо; 2 балла= Хорошо; 3 балла = Отлично.

⁸³ 0-8 правильных ответов= **1 балл**;

9-11 правильных ответов= **2 балла**;

12 и более правильных ответов= **3 балла**.

Слаженность совместной работы: создание слаженного процесса		
РАБОТА С УЧАСТНИКАМИ		
Умение заинтересовать участников		
Работа с «трудными» участниками (разговаривающими, скучающими и т.п.)		
Обратная связь и поощрение участников		
ОБЩЕЕ КОЛИЧЕСТВО БАЛЛОВ за практический экзамен		

6. Общее количество баллов по 5-ти позициям⁸⁴:

7. Заключение и рекомендации:

Тренеры
(ФИО, e-mail, тел)

⁸⁴ Для присвоения квалификации тренера необходимо набрать общее количество баллов 50 и выше

Раздаточные материалы для участников тренинга

1. Электронные презентации к профилактическим модулям III и IV

- *Современные представления о ВИЧ-инфекции*
- *Изменение поведения*
- *Стигма и дискриминация*
- *Трудные слушатели*
- *Умение слушать*
- *Эффективные коммуникации. Барьеры на пути передачи информации*
- *Методы и средства обучения*
- *Групповая динамика*
- *Конфликт в тренинге*
- *Коммуникативные техники в тренинге*
- *Принципы и модели динамического обучения*
- *Личность тренера*
- *Типичные ошибки тренера. Советы тренеру*

2. Профилактические Модули III и IV

- ✚ *«Методический пакет и протокол тренинга I-II ступеней по подготовке равных инструкторов. Информационно - практическое пособие для тренеров»*
- ✚ *Методический пакет и протокол тренинга для тренеров (III ступень). Информационно - практическое пособие для тренеров»* //Группа технической поддержки Ресурсного Центра Российского Красного Креста (Иркутск)//под. ред. Загайновой А.//Иркутск, 2013

3. Рекомендуемые пособия в электронном виде:

- *Эффективный воркшоп. Динамическое обучение*//Фопель К.//М.:«Генезис», 2003//Koob.ru// Электронный Ресурс доступа: <http://www.klex.ru/bfy>
- *Жизненные навыки. Учебно-методический комплект*//Козич И.А и др.//Фонд социального развития и охраны здоровья «ФОКУС-МЕДИА»// М., 2008;
- *Программа первичной профилактики ВИЧ/СПИДа и рискованного поведения для детей старшего подросткового возраста «Ладья»*// Сирота Н.А и др.//М. 2012//[Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://do.qendocs.ru/docs/index-367487>
- *Психологический тренинг. Тренинг общения. Профилактика и разрешение конфликтов. Коррекционная работа психолога в школе -Тренинги*//[Электронный ресурс] //Ресурс доступа: <http://vashpsixolog.ru/correctional-work-school-psychologist/45-trainings/683-psychological-training-training-of-communication-preventing-and-resolving-conflicts>
- *Консультирование до и после теста на ВИЧ. Пособие для тренеров, работающих в области консультирования по вопросам ВИЧ/СПИД*// Фонд ООН в области народонаселения; СПИД Фонд Восток–Запад// М.: «Права человека», 2007
- *Организация профилактики ВИЧ-инфекции среди различных групп населения. Методические рекомендации от 20 декабря 2006 г. N 6834-РХ* // Министерство здравоохранения и социального развития РФ//Электронный ресурс доступа: <http://base.consultant.ru/cons/cqj/online.cqj?req=doc;base=EXP;n=396174>

Список электронных презентаций, подготовленных для данного модуля

Наименование электронной презентации	Тема, где используется электронная презентация	№ темы, где используется данная презентация
Приложение 4.7 «Групповая динамика»	<ul style="list-style-type: none"> Групповая динамика 	Тема № 15
Приложение 4.8 «Конфликт в тренинге»	<ul style="list-style-type: none"> Конфликт в тренинге 	Тема № 16
Приложение 4.9 «Коммуникативные техники в тренинге»	<ul style="list-style-type: none"> Коммуникативные техники при проведении тренинга 	Тема № 17
Приложение 4.10 «Принципы и модели динамического обучения» ⁸⁵	<ul style="list-style-type: none"> Процесс усвоения информации 	Тема № 18
Приложение 4.11 «Личность тренера»	<ul style="list-style-type: none"> Личность тренера и его роли в учебном процессе 	Тема № 24
Приложение 4.12 «Типичные ошибки тренера. Советы тренеру»	<ul style="list-style-type: none"> Советы тренеру 	Тема № 25

⁸⁵ Эффективный воркшоп. Динамическое обучение//Фопель К.// М.:«Генезис», 2003//Koob.ru//
Электронный Ресурс доступа: <http://www.klex.ru/bfy>

**«Профилактика ВИЧ-инфекции в молодежной среде»
Модуль IV. Методический пакет и протокол
тренинга для тренеров (III ступень)**

Информационно - практическое пособие для тренеров

**Издание подготовлено
Группой технической поддержки
Ресурсного Центра по вопросам ВИЧ-инфекции и туберкулеза
Российского Красного Креста
в рамках программы
«Региональная Инициатива по здравоохранению в странах Евразийского региона»
при финансовой поддержке Американского Красного Креста**

Иркутск, 2013г.



**РОССИЙСКИЙ КРАСНЫЙ КРЕСТ
РЕСУРСНЫЙ ЦЕНТР
по вопросам ВИЧ-инфекции и туберкулеза**

**г. Москва, 117036
Черемушкинский проезд, дом 5
тел. (+7)4991261751,
e-mail: tb@redcross.ru
www.redcross.ru**

**Группа технической поддержки РЦ РКК
Россия, г. Иркутск, 664005
ул.2 Железнодорожная,9
тел./факс +7 (3952) 38 25 57
e-mail: hivirk@mail.ru
www.redcross-irkutsk.org**