



ДЕРЖАВНА СЛУЖБА УКРАЇНИ З НАДЗВИЧАЙНИХ СИТУАЦІЙ

**ІНСТИТУТ ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ
У СФЕРІ ЦИВІЛЬНОГО ЗАХИСТУ**

ВИПУСКНА РОБОТА

на тему:

Тренінг як інноваційна педагогічна технологія у навчальному процесі з підвищення кваліфікації у сфері цивільного захисту

слухача з короткострокового підвищення кваліфікації з питань цивільного захисту

Завідувач обласного методичного кабінету НМЦ ЦЗ та БЖД Сумської області
БОВА АНДРІЙ ЮРІЙОВИЧ

Перевірив: _____
(посада, вчений ступінь (звання), прізвище, ініціали)

КИЇВ 2017
ЗМІСТ

Загальні положення	3
I. Теоретичні основи проведення тренінгів	4
1. Основні положення щодо проведення тренінгів	4
2. Зміст, процес і метод у тренінгу	9
3. Тренінг: форми та методи	10
II. Тренінг-провокація «30\2»	17
1. Вступна частина	18
2. Основна частина	18
III. Заключна частина	22
Література	23

Сьогодні, як і раніше, перед освітою постає питання якості освіти - який кінцевий результат навчання, що може зробити людина за результатами навчання, які вона отримала знання, навички та як вона може їх застосувати у подальшому житті.

Організуючи процес навчання за методикою тренінгу-провокації на міських курсах треба брати до уваги що ті хто навчаються є дорослі люди, як правило, з вищою освітою та багатим життєвим досвідом.

Процес навчання може викликати в них недовіру до нового та небажання змінювати свої звички та правила, а все це в подальшому призводить до зниження рівня та якості освіти. Тому саме використання новітніх педагогічних технологій, методів та прийомів в навчанні, а саме тренінгу-провокації, дозволить зацікавити тих, хто навчається та змінювати застарілі звички на новітні знання та навички.

Чому саме тренінг? Тому що термін «тренінг» походить від англійського - навчати, тренувати. Це запланований процес зміни знань чи поведінкових навичок того, хто навчається, через набуття навчального досвіду для того, щоб досягти ефективного результату в одному виді діяльності або в певній галузі.

А чому провокація? Тому що, ми будемо провокувати тих, хто навчається, до змін своїх звичок, провокувати бути активним, ініціативним, працювати в колективі та індивідуально, виконувати певні вправи, ділитися своїми думками та досвідом, виявляти помилки, які буде допускати тренер та ті хто навчається.

I. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ПРОВЕДЕННЯ ТРЕНІНГІВ

1. Основні положення щодо проведення тренінгів

Слово "тренінг" походить від англійського "to train", що означає "навчати, тренувати, дресировати".

Тренінг - це одночасно:

цікавий процес пізнання себе та інших;

спілкування;

ефективна форма опанування знань;
інструмент для формування умінь і навичок;
форма розширення досвіду.

Під час тренінгу створюється неформальне, невимушене спілкування, яке відкриває перед групою безліч варіантів розвитку та розв'язання проблеми, заради якої вона зібралася. Як правило, учасники в захваті від тренінгових методів, тому що ці методи роблять процес навчання цікавим, не обтяжливим.

Тренінг і традиційні форми навчання мають суттєві відмінності. Традиційне навчання більш орієнтоване на правильну відповідь, і за своєю суттю є формою передачі інформації та засвоєння знань. Натомість тренінг, перш за все, орієнтований на запитання та пошук. На відміну від традиційних тренінгові форми навчання повністю охоплюють весь потенціал людини: рівень та обсяг її компетентності (соціальної, емоційної та інтелектуальної), самостійність, здатність до прийняття рішень, до взаємодії тощо. Звичайно, традиційна форма передачі знань не є сама по собі чимось негативним, проте у світі швидких змін і безперервного старіння знань традиційна форма навчання має звужені рамки застосування.

Так само, як і будь-яке навчальне заняття, тренінг має певну мету. Нею можуть бути:

інформування та набуття учасниками тренінгу нових професійних навичок та умінь;

опанування нових технологій у професійній сфері;

зменшення чогось небажаного (проявів поведінки, стилю неефективного спілкування, особливостей реагування тощо);

зміна погляду на проблему;

зміна погляду на процес навчання, аби зрозуміти, що він може давати наснагу та задоволення;

підвищення здатності учасників до позитивного ставлення до себе та життя;

пошук ефективних шляхів розв'язання поставлених проблем завдяки об'єднанню в тренінговій роботі різних спеціалістів, представників різних відомств, які впливають на розв'язання цих проблем;

активізація громадськості щодо розв'язання актуальних проблем;
здобуття альтернативної громадянської освіти.

Тренінг має свої «атрибути». До них належать:

тренінгова група;

тренінгове коло;

спеціально обладнане приміщення та приладдя для тренінгу (фліпчарт, маркери тощо);

тренер;

правила групи;

атмосфера взаємодії та спілкування;

інтерактивні методи навчання;

структура тренінгового заняття;

оцінювання ефективності тренінгу.

Тренінгова група - це спеціально створена група, учасники якої за сприяння ведучого (тренера) включаються в інтенсивне спілкування, спрямоване на досягнення визначеної мети та вирішення поставлених завдань. Тренінгова група зазвичай включає 15-20 осіб. Така кількість людей дозволяє оптимально використати час та ефективно навчати людей.

Тренінгові заняття можуть бути різної тривалості: від 1,5-3-х годин (2-4 академічні години тривалістю 45 хвилин кожна) до декількох днів поспіль. За тривалістю найбільш удаючою формою групової роботи є марафон, тобто проведення занять тривалістю 6-8 годин щоденно протягом кількох днів. За такої форми роботи передбачається велика обідня перерва (не менше години) та дві перерви по 15-20 хвилин через кожні 1,5-2 години роботи. Під час коротких перерв учасникам доцільно запропонувати напої (чай, каву, воду, соки тощо), можна й легку їжу (бутерброди, цукерки, печиво тощо). Уважається, що такої тривалості перерви достатньо для відновлення сил учасників.

Робочі місця для учасників у приміщенні можуть бути розташовані по-різному, але доцільно уникати «аудиторного» та «шкільного» стилів. Добре, коли стільці для учасників розташовуються півколом - це сприяє створенню неформальної атмосфери, забезпечує можливість кожному бачити всіх учасників

тренінгу, підкреслює рівнозначність позицій усіх учасників. Це сприяє створенню атмосфери відкритості, розвитку довіри, уваги та інтересу учасників одного до одного.

Головне, що забезпечує сприятливу атмосферу для навчання у тренінговій групі, - це правила, яких має дотримуватися кожний учасник. Основні з них: цінування часу; увічливість; позитивність; розмова від свого імені; добровільна активність; конфіденційність; «стоп»; «піднята рука»; зворотний зв'язок тощо. Правила приймаються на початку тренінгу всіма учасниками групи і потрібні для того, щоб кожний міг:

працювати в комфортних умовах;

отримувати інформацію самому й не заважати отримувати інформацію іншим у зручний для кожного спосіб;

відверто, без побоювань висловлювати свої думки;

дозволити собі спонтанні, попередньо не зважені вислови, що наближатиме тренінг до реального життя;

бути впевненим, що надану ним інформацію використають тільки в інтересах учасників.

Тренінг проводить тренер (ведучий), котрий спілкується з учасниками «на рівних», є таким самим учасником тренінгової групи, як і всі інші учасники. Але одночасно він є й каталізатором усіх процесів, що відбуваються в групі на шляху до досягнення визначеної мети тренінгу (для цього він повинен розуміти настрій кожного учасника).

Тренер відрізняється від інших учасників тим, що:

володіє інформацією щодо означеної теми;

знає методику проведення тренінгових занять;

уміє працювати з аудиторією й володіє методикою навчання дорослих і дітей;

володіє навичками ведення тренінгової групи (регулює групові процеси, знає, як зацікавити учасників, зняти напруження, спрямувати групу на конструктивне розв'язання проблеми тощо);

постійно підвищує свій тренерський потенціал;

знає методи оцінювання результатів тренінгу та вміє їх застосовувати;

знає про відстрочені результати впливу тренінгу, як очікувані, так і неочікувані.

У тренінгу широко використовуються методи, спрямовані на стимуляцію взаємодії учасників. Усі вони об'єднуються під назвою «інтерактивні техніки» і забезпечують взаємодію та власну активність учасників під час динамічного навчального процесу.

Інтер (лат. *inter*) - префікс, що означає перебування поміж чимось, кимсь. Актив (лат. *actus*) - приводжу в рух. Інтерактивний - рух, що відбувається між об'єктами: зовнішній - між окремими людьми, внутрішній - рух, активність, яка відбувається в самій людині і яка призводить до змін її поглядів, думок, поведінки тощо.

Проведення тренінгу відбувається за певною структурою. Типова структура, мета та завдання тренінгу разом слугують основою для складання плану його проведення. Такий план може мати різні форми (таблиця, перелік послідовних дій, схема тощо), але принципово те (і це слід добре засвоїти майбутньому тренеру) що план тренінгу слід скласти обов'язково. Природно, це не означає, що тренінг пройде повністю так, як було заплановано, проте план допоможе тренеру дотримуватися основних питань, які мають бути опрацьовані в ході роботи групи, інакше неможливо досягти поставленої мети тренінгу. Під час тренінгу неодмінно виникає багато побічних тем для обговорення, і кожна з них виявляється більш чи менш привабливою для учасників. Проте їх опрацювання слугуватиме іншим цілям. Тим часом термін заняття спливатиме, й обов'язкові питання можуть залишитися не розглянутими. Тож саме завчасно складений план допоможе дотримуватися обраної теми, дістатися бажаної мети.

Отже, тренінг - це:

група, яка допомагає стати кожному її учаснику більш компетентним;

процес, під час якого учасники вступають у взаємодію;

процес, у центрі якого є проблема та її розуміння учасниками групи, а не компетентність ведучого щодо зазначеної проблеми;

навчання, під час якого активність учасників вища, ніж активність ведучого;

навчання, яке дає учасникам задоволення, активізує їх, стимулює інтерес до пізнання;

навчання, результат якого досягається у взаємодії всіх учасників тренінгу;

відкриття учасниками в собі нових можливостей, відчуття того, що вони знають і вміють більше, ніж до цього часу думали про себе;

можливість відкриття інших людей, навчання через взаємодію з ними, розуміння того, на що здатні люди, від яких раніше не очікувалося нічого цікавого;

можливість у безпечних, з одного боку, трохи штучних, а з іншого - наближених до реальності умовах взаємодії з іншими людьми досягти бажаних змін.

2. Зміст, процес і метод у тренінгу

Спілкування учасників у ході тренінгу охоплює дві складові: зміст і процес. Зміст тренінгу - це тематика (ідеї, питання, закономірності явищ), що вивчається під час роботи. Процес тренінгу - це те, як взаємодіють учасники тренінгу під час навчання, яку атмосферу створюють, які ролі відіграють, як впливають один на одного.

Метод тренінгу - це те, в який спосіб організовано навчання (дискусія, робота у складі малих груп тощо), як відбувається процес засвоєння змісту тренінгу.

Для вичерпного розуміння взаємозв'язку ключових понять тренінгу - метод, зміст, процес - досягнення професійного вміння оптимально використовувати їх та керувати ними, тренер повинен добре орієнтуватися в почуттях людини, яка потрапляє в групу інших людей, процесах групової динаміки, структурі групи, проблемних ситуаціях, що виникатимуть у групі.

Що означає для учасника тренінгу бути у групі?

Для кожної людини ситуація потрапляння в будь-яку групу є певною мірою хвилюючою, тому що людина в групі прагне одночасно реалізувати два взаємно протилежні комплекси міркувань, психологічних установок: з одного боку, вона природно прагне до об'єднання із собі подібними, а з іншого - так само природно, до виокремлення себе серед інших.

Людина схильна до об'єднання та взаємодії з іншими для того, щоб досягти власних цілей: конкретних, які дають відчутні результати стосовно питань, котрі поєднали групу, і загальних - безпеки, захисту, поваги та любові з боку оточення.

Людина схильна до відсторонення від інших для того, щоб не ототожнюватися з ними, не відчувати тиску, зберегти власну індивідуальність, неповторність, свободу та незалежність.

У зв'язку з такою єдністю та боротьбою протилежностей кожний учасник групи схвильований (як правило - підсвідомо) тим, як об'єднати різні прагнення: бути разом, але уникнути небезпеки поглинення іншими; зберегти власний внутрішній комфорт, але у стані об'єднання з іншими, до того ж реалізувати це без шкоди для себе. Необхідність вирішувати подібні питання створює в учасників групи певну психічну напругу (усвідомлювану чи неусвідомлювану), і її наслідки можуть бути як негативними, так і позитивними.

3. Тренінг: форми та методи

Люди навчаються по-різному: дехто краще засвоює матеріал, коли читає його, дехто - коли слухає, а дехто - у процесі практичних занять. Тренер, який подає матеріали в різний спосіб (урізноманітнює форми й методи навчання), має більші можливості забезпечити потреби аудиторії й закріпити вивчене.

Обираючи метод викладання, слід ураховувати: рівень знань учасників з даної теми; якими навчальними засобами підкріпити матеріал, що викладається; розміри групи (інтерактивні форми ефективніші за меншої кількості учасників); ресурси, у тому числі часу й простору (розподіл на малі групи потребує більше часу і простору, ніж робота всією групою); умови приміщення (фіксоване розташування робочих місць ускладнює пересування й зміну конфігурації).

Способи формування групи. Взагалі, існує два способи формування груп - для роботи у складі цілої групи та для роботи у складі малих груп. Кожному з них притаманні свої особливості.

Робота у складі всієї групи. Заняття у складі групи передбачає, що всі учасники сидять разом, а їхня увага зосереджена на лідері групи. Такий вид роботи, як правило, застосовується:

під час початкового привітання та вступної частини щоденних занять;

коли треба вислухати одного або декількох промовців, зокрема під час читання лекції або проведення колективної презентації перед аудиторією;

під час обміну результатами роботи, виконаної у складі малих груп;

наприкінці тренінгу для підбиття підсумків і завершення заняття.

Переваги групової роботи полягають у тому, що з інформацією та досвідом можуть ознайомитися всі члени групи. Крім того, існує можливість легко давати інструкції одразу всім учасникам. Важливо також, що окремі учасники неспроможні відразу брати активну участь у навчанні, відчувають обмеження можливостей засвоєння матеріалу, їм легше адаптуватися до умов тренінгу у великій групі.

Робота в малих групах. На відміну від занять у складі всієї групи, коли люди є переважно пасивними одержувачами інформації, заняття в малих групах передбачає активність учасників, їхню жваву взаємодію одного з одним, вироблення ними власних ідей та виявлення творчості в інших формах. У процесі роботи у складі малих груп доцільно мати двох тренерів: вони зможуть приділити більше часу, допомагаючи кожній групі, і вносять у процес різні особисті якості та досвід, збагачуючи матеріал, який викладають.

Метод малих груп зручний у застосуванні, коли учасникам потрібно:

познайомитися один з одним;

переглянути матеріал, представлений на лекції;

розв'язати завдання, поставлені тренером;

спланувати, як представити інформацію іншим групам у формі рольової гри;

відпочити, навчитися взаємодіяти, адаптуватися серед незнайомих людей.

Існує чимало способів організації малих груп, кількість людей у яких, зазвичай, коливається від двох до восьми. Якщо кількість членів перевищує вісім, їм стає важко всім одночасно брати участь у роботі і, відповідно, легше виключитися з неї - при цьому група, як правило, розпадається на підгрупи. Спосіб формування груп залежатиме від виду роботи, якою вони мають займатися.

Групи обговорення. Вони створюються для стимулювання мислення та вироблення ідей, пов'язаних з певною темою. Наприклад, якщо доцільно визначити теми, що їх люди хотіли б вивчити глибше або про які вони хотіли б дізнатися більше. Від учасників групи обговорення не вимагається розв'язання проблеми або завершення складання переліку завдань. Оптимальний розмір групи обговорення становить 4-6 осіб. Обговорення має бути відносно коротким - приблизно десять хвилин. Учасникам групи обговорення тренер повинен чітко пояснити мету

обговорення. Якщо цей метод передбачається застосовувати досить часто - слід змінювати склад групи після одного-двох обговорень (деякі групи підбираються вдало і добре працюють разом, інші - ні).

Пари. Завдання, призначені для пар, необхідно добирати дуже ретельно. Вони мають бути короткими, щоб учасники не могли зайти у глухий кут, якщо пари не спрацюються. Попарно зручно працювати:

під час виконання вступних ознайомлювальних вправ;

під час навчання один одного, коли один учасник, який уже володіє певними навичками, навчає іншого;

коли люди на основі особистих симпатій обирають собі пару для вирішення таких завдань тренера, які зручніше виконувати вдвох, наприклад, для участі у вправах, де треба виконувати дві різні ролі тощо.

Трійки. Малі групи у складі трьох осіб особливо корисні, коли треба, щоб двоє людей взаємодіяли між собою, а один спостерігав за ними і робив зауваження. Члени малої групи з трьох осіб розподіляють між собою ролі промовця, слухача та спостерігача. У такій трійці промовець розповідає задану тему, слухач реагує на промову згідно з тренерським завданням, а спостерігач не бере участі в розмові. Він лише спостерігає та записує свої зауваження («погляд збоку»), а наприкінці вправи коментує враження від почутого. Взаємодія промовець-слухач триває, як правило, від 5 до 10-и хвилин. Спостерігач коментує протягом близько 5-и хвилин. Зазвичай у таких вправах члени трійки по черзі міняються ролями в певному порядку, щоб кожний з них побував у всіх трьох ролях.

Після виконання цієї вправи тренер збирає учасників трійок в одну групу, щоб обмінятися досвідом. Залежно від кількості учасників групи й наявного резерву часу тренер може не збирати всіх разом, а провести обговорення, об'єднуючи учасників кількох трійок (по дві, три трійки тощо).

При проведенні тренінгів доцільно застосовувати міні-лекції, презентації, «Мозковий штурм», аналіз ситуаційних вправ, рольові ігри.

Міні-лекції відрізняються від повноформатних лекцій значно меншою тривалістю. Зазвичай міні-лекції не перебільшують 10-15 хвилин і використовуються для того, щоб стисло донести нову інформацію до багатьох людей

одночасно; розповісти, як виконувати певні дії, що їх згодом опановуватимуть самі учасники в ході практичних вправ; підсумувати результати роботи малих груп для всієї аудиторії.

Міні-лекції часто застосовуються як частини цілісної теми, яку не бажано викладати повноформатною лекцією, аби не втомлювати аудиторію. Тоді інформація надається по черзі кількома окремими сегментами (міні-лекціями), між якими застосовуються інші форми й методи навчання: періоди запитань - відповідей, вправи на перевірку засвоєння матеріалу, рухавки, робота в складі малих груп тощо.

Презентації. На відміну від лекцій, які дають знання з багатьох аспектів певної теми, їх взаємозв'язку з метою створення цілісного, теоретично обґрунтованого погляду на певне явище, презентації спрямовані на надання нових результатів, нової інформації з конкретного, досить вузького, практичного аспекту теми, яка є предметом навчання. Успішна презентація вимагає від того, хто її проводить:

заздалегідь потренуватися у проведенні презентації, аби виглядати й почувати себе впевнено;

заздалегідь організувати всі необхідні умови для проведення презентації (підготувати робоче місце, засоби наочності - плакати, слайди, демонстраційну апаратуру тощо);

у ході роботи періодично запитувати аудиторію щодо зрозумілості нової інформації, підтримувати постійний зворотний зв'язок;

виявляти гнучкість, бути готовим до непередбачуваних обставин, адже презентована нова інформація для когось може виявитися такою, що заперечує його усталеним поглядам.

Колективні презентації. Це така форма представлення матеріалу, коли кілька (трьох або більше) осіб разом (по черзі) повідомляють інформацію аудиторії. Згідно із вказівками ведучого, який регулює черговість виступів, кожний презентуючий робить доповідь певної тривалості (зазвичай до 15-20-и хвилин). Як правило, кожне повідомлення присвячене якомусь одному з кількох аспектів (вимірів, поглядів) однієї теми.

Здебільшого наприкінці колективних презентацій передбачаються запитання аудиторії кожному доповідачеві.

«Мозковий штурм». Цей метод тренінгового навчання застосовується як для обговорення всією групою учасників, так і в малих групах. Його мета - сформулювати якомога більше ідей на задану тему. «Мозковий штурм» проводиться у два етапи: на першому етапі формують ідеї, на другому їх оцінюють. Зазвичай використовується велика шкільна дошка або аркуші фліп-чартного паперу, де один з учасників (або помічник тренера) записує ідеї так, щоб усі могли їх бачити. Це стимулює мислення і зручно для відбору кращих ідей у ході оцінювання на другому етапі.

Часто буває корисно для формулювання ідей розподілити учасників по малих групах, а згодом об'єднати їх для подальшого обговорення й оцінювання у складі всієї групи. Для ефективного мозкового штурму корисно також виокремити два типи ідей, запропонованих учасниками, - таких, що здаються, на перший погляд, найбільш імовірними для реалізації, та навпаки - найнеімовірнішими. Такий розподіл може бути продуктивно використаний для початку обговорення та оцінювання ідей. Використання найнеімовірніших відповідей спонукає людей розглядати питання з різних точок зору, запроваджувати нестандартний підхід та враховувати оригінальні погляди.

Стимулювати вироблення ідей можна і в інший спосіб: записати кілька різних, але взаємопов'язаних питань з теми обговорення на окремих аркушах фліп-чартного паперу (або на папері плакатного формату) і розвісити їх на стінах аудиторії. Тоді учасники, пересуваючись по колу між цими аркушами, записують на них свої ідеї.

Аналіз ситуаційних вправ. Ситуаційна вправа - це реальна ситуація, представлена групі для аналізу. Вона може бути запозичена з досвіду тренера, колег, з літературних описів, свідчень очевидців. Тренер також може сам описати реальну історію, яка мала місце в житті. За допомогою цього методу можна проводити аналіз реальних ситуацій, визначати в них ключові проблемні питання, формувати ідеї щодо можливого розв'язання таких ситуацій. Але слід пам'ятати, що застосування методу ситуаційних вправ потребуватиме від тренера значних витрат часу на підготовку, тим більших, чим складніше аналізована ситуація.

Аналіз критичних випадків. Це метод докладного розгляду якоїсь однієї події з метою усвідомлення досвіду, формулювання висновків та планування дій, які

можуть дати позитивні зміни в майбутньому. Для такого аналізу учасники повинні мати певні базові знання за темою обговорення, аби легко наводити приклади і формулювати ідеї під час виконання вправи. Теми для обговорення може запропонувати тренер або сама група в процесі мозкового штурму.

Рольова гра. Це ефективна навчальна методика, яка має бути добре продумана й організована, щоб забезпечити позитивний вплив.

За допомогою рольової гри можна:

набути досвіду використання певних навичок в ігровій ситуації;

проаналізувати альтернативні способи дій, ідеї, запропоновані для виконання завдання гри, зміни ситуації на краще;

відпрацювати на практиці певні види поведінки в безпечному середовищі перед тим, як розпочати їх застосування в реальному житті;

набути впевненості у своїх силах під час практичних дій або репетиції певної події;

закріпити засвоєний матеріал шляхом забезпечення зворотного зв'язку;

додати до навчального процесу елемент розваги.

Рольові ігри, як і багато інших ігор та тренінгових вправ, належать до інтерактивних методів навчання. Інтерактивне навчання передбачає використання різних видів активності учасників тренінгу: фізичної (рухова активність); соціальної (активність у соціальному оточенні-комунікація, взаємодія, взаємосприйняття); змістовної стосовно тематики тренінгу. Відповідно до того, яка активність домінує у грі, таке завдання й вирішуватиме у тренінгу гра, вправи. Наприклад, якщо застосовуватимуться фізичні вправи, які не пов'язані зі змістом тренінгу, то вони виконуватимуть роль розминки, слугуватимуть засобом пожвавлення групи.

Що потрібно знати, щоби провести гру. Для успішної роботи тренеру слід мати власний «тренерський портфель», бути добре ознайомленим із різними іграми (знати мету гри та її належність до відповідного класу інтерактивних методів), уміти проводити гру відповідно до вимог до ведучого тренінгу.

Переваги та небезпеки інтерактивних ігор. Усі переваги містяться в самій грі, усі ризики пов'язані з недоречністю застосування певної гри до конкретної тренінгової ситуації (помилки вибору методу) або неправильного проведення

обраної гри. Тобто небезпека інтерактивних ігор пов'язана лише з некомпетентністю тренера.

II. Тренінг-провокація «30\2»

Мета тренінгу є підвищення рівня інформованості щодо проблеми; зміна ставлення до проблеми; формування позитивної мотивації; вироблення та розвиток навичок адаптивної поведінки.

Час тренінгу 90 хвилин.

Кількість учасників 15 осіб.

Тема тренінгу-провокації «30\2 або домедична допомога в разі зупинки дихання та серцебиття».

Необхідне оснащення: реанімаційний манекен, бинт, туристичний килимок, ножиці, папір червоного та зеленого кольору, папір для записів, ручки, бейджики. Навчальний кабінет має стільці для всіх учасників, які поставлені на півколом, дошку паперову або звичайну, навчальний кабінет має місце де можна проводити спортивні вправи, форма учасників має дозволяти проводити їм спортивні вправи.

1. Вступна частина

Знайомство.

Представтесь, назвіть тему тренінгу, запросіть познайомитись присутніх та висловити свої побажання від тренінгу. Наприклад, «Мене звати Віктор, мені 36 років, водолій, працюю в школі, хобі – рибалка, хочу навчитись проводити оживлення людини». Дайте Віктору бейджик з його ім'ям.

Поясніть присутнім правила спілкування під час тренінгу, наприклад, правило піднятої руки. Роздайте присутнім зелені та червоні картки, за допомогою яких вони зможуть висловлювати свою згоду чи незгоду з інформацією, яку вони отримують.

2. Основна частина

2.2.1 Актуалізація проблеми. Акцентуйте важливість проблеми тренінгу та навички, яку мають отримати ті хто навчається. Наприклад, скільки часу має людина після того, як вона перестала дихати? (до 10 хвилин). Дайте можливість висловити свою думку учасникам, нехай вони запишуть її на дошці, потім спитайте, який час передбачено для прибуття швидкої допомоги (до 10 хв. в місті) та запитайте чи є шанс у людини на порятунок. Ні! Тому необхідно таким прийомом пояснити учасникам, що саме перші хвилини є вирішальними, а допомога потерпілому має бути надана тими, хто поруч до прибуття екстреної медичної допомоги. Проголосуйте за це картками.

2.2.2 Робота з групою. Для подальших дій виберіть добровольця, на якому ви будете демонструвати деякі вправи. Положіть його на килимок, не використовуйте для цього стіл або кушетку. Постраждалий має лежати на підлозі. Поясніть учасникам тренінгу чому (том що постраждалий має лежати на твердій основі і ніхто не буде його тягти та піднімати на стіл, бо це дуже важко і на це піде час). Покажіть яким чином необхідно підійти до постраждалого, як його окликнути, похлопати в долоні перед обличчям, тряхнути за плече, покажіть прийом, яким чином заблокувати руки потерпілого, якщо він є вам незнайомий та як підійти до нього, щоб він вас не побачив та не причинив вам лиха. Похлопайте постраждалого по щоках, облійте його водою - це провокація. Запитайте - хто б так зробив. Проголосуйте за це картками та поясніть чому це не рекомендовано(тому що він може не вижити, а синці залишаться, а поливання водою може визвати агресію).

Покажіть, яким чином можна визначити ознаку клінічної смерті - дихає людина чи ні. Для цього станьте на коліна перед потерпілим, відкрийте його ротову порожнину та приложіть своє вухо до губ потерпілого, поясніть значення терміну «бачу-чую-відчуваю». Запитайте, яким чином ще можна визначити дихає людина чи ні. Дуже часто учасники нагадують про можливість виявити цю ознаку за допомогою люстерка або телефону. Проголосуйте за цей метод картками, методом порівняння та за допомогою секундоміру (він є в телефоні) доведіть нікчемність цього методу.

Проголосуйте картками ще раз.

Поясніть, чому не потрібно гаяти час на перевірку пульсу та реакцію зіниць на світло. Бо на це піде багато часу та не всі це зроблять правильно, а також зазначте що робити, коли людина вагається - дихає потерпілий чи ні (якщо сумнівається, то потрібно прийняти рішення що не дихає). Нехай ті, хто навчається, висловлять та запишуть свою думку на дошці з послідовним обґрунтуванням своєї думки.

2.2.3 Відпрацювання навичок.

Не забувайте, що в нас тренінг і тому всі мають підійти до постраждалого та навчитися визначати дихає він чи ні. Поясніть значення непрямого масажу серця, покажіть в які захвати потрібно взяти руки та як визначити місце куди їх покласти, щоб провести непрямий масаж серця (2-3 пальця вище мечовидного відростка для дорослих та міжсоскова лінія для дітей), покажіть як знайти мечовидний відросток (надавлювати на живіт піднімаючись з низу вгору поки не відчуєте щось тверде, це й буде мечовидний відросток), попросіть допомоги у учасників, нехай 2-3 чоловіки вийдуть та визначать місце, куди вони покладуть руки для проведення непрямого масажу серця. Після чого нехай кожен знайде це місце на собі та у свого сусіда. Акцентуйте увагу, що на грудну клітину потрібно надавлювати 30 разів, покажіть це на манекені, покажіть глибину надавлювань (5 сантиметрів для дорослих), зрівняйте 5 см з коробкою сірників. Задайте ритм, з яким ви будете надавлювати на грудну клітину (90-100 надавлювань в хв.). Не кажіть ці цифри людині - це важко уявити. Головними цифрами мають бути цифри 30\2. Так називається тренінг. Ці цифри необхідно повторювати постійно, наприклад, сьогодні 30-е число у вас ще 2 заняття попереду і т.д.

Не називайте цифри які були в попередніх методиках це тільки зашкодить.

Приступіть до відновлення прохідності дихальних шляхів, покажіть це на живій людині. Нахилить їй голову, відкрийте ротову порожнину, видаліть чужорідні предмети з ротової порожнини, достаньте язик та проведіть 2 вдихи методом «З рота в рот», впевніться що грудна клітина піднялась та повітря

попало в легені.

Попередьте про небезпеку травмування шийного відділу хребта та дії в разі такої травми. Попередьте про небезпеку інфекційних захворювань та покажіть, як можливо використовувати одяг постраждалого, щоб через нього дихати та витирати їм ротову порожнину. Покажіть який об'єм повітря необхідно вдихнути людині різного віку (рівно стільки, скільки б дихала людина, якій ви надаєте допомогу). Доведіть, що якщо прохідність дихальних шляхів не відновлена, то реанімація не ефективна і людину врятувати не вдасться.

2.2.4 Особиста індивідуалізація з відпрацювання навичок.

Надайте можливість тим, хто навчається, відпрацювати дану вправу на манекені на протязі 1 хвилин кожний. Поки учасники будуть проводити тренування та відпрацьовувати навички проведення непрямого масажу серця та дихання, можна організувати відповіді на питання та приклади з життя тих хто навчається.

Під час відповідей на питання зверніть увагу на наступні питання:

Чи зупинитесь ви, якщо зламаєте ребра?

З чого потрібно починати оживлення людини в різних життєвих випадках - з масажу серця або дихання?

Чи будете ви класти серветку на губи постраждалого, якщо він ваш родич?

Що потрібно зробити першим - провести масаж серця чи викликати швидку?

Скільки часу ви будете робити масаж та штучне дихання?

На чому повинен лежати постраждалий?

Як викликати швидку?

Як залучити помічників?

2.2.5 Наступним елементом тренінгу буде складання алгоритму дій що до надання допомоги потерпілому в разі зупинки дихання. Для цього нехай учні висловлять свої думки та пропозиції та запишуть їх на дошці кожен власноруч. Потім обговоріть кожну пропозицію та визначте їх послідовність. Ви як тренер вже маєте свій алгоритм дій, тому ваші дії будуть направлені на те, щоб ті хто навчається дотримувались саме вашого алгоритму дій і

учасники вважали що саме вони розробили цей алгоритм дій і саме зараз.

Алгоритм дій в разі зупинки дихання та серцебиття:

- 1 Впевніться що вам нічого не загрожує.
- 2 Перевірте свідомість.
- 3 Перевірте ознаку життя - дихає чи ні.
- 4 Якщо не дихає, проведіть непрямий масаж серця.
- 5 Відновіть прохідність дихальних шляхів.
6. Зробіть 2 вдихи із рота в рот.
- 7 Продовжуйте непрямий масаж серця, чергуючи його з вентиляцією легень в співвідношенні 30\2 до прибуття екстреної медичної допомоги, повного виснаження або оживлення постраждалого.
- 8 Якщо постраждалий ожив, положіть його в стабільне бокове положення.

III. Заключна частина

Ваші учні вже все знають та вміють (так вони вважають), тренінг підходить до кінця, але розслаблятися ще зарано. Проведіть з ними останню провокацію. Для цього вам знадобиться кетчуп «Чілі». Змажте обличчя манекену кетчупом та запросіть бажаючих провести штучне дихання. До кетчупу можна доти сир «Голова монаха» для яскравих вражень та відчуттів, і ваші учні відчують, що вони даремно вчилися проводити штучне дихання. бо ніхто в такому випадку не зможе вдихнути. Поясніть це всім, що це дуже часто трапляється та покажіть як можна вийти з цієї ситуації (необхідно запрокинути голову, відкрити ротову порожнину, видалити чужорідні предмети з ротової порожнини, достати язика та до прибуття екстреної медичної допомоги робити непрямий масаж серця; якщо вам не вдасться відновити прохідність дихальних шляхів, то в цьому випадку безперервно робити непрямий масаж серця).

Підведіть підсумки тренінгу, згадайте основні питання, які були відпрацьовані. Особливо нагадайте про цифри 30\2, зауважте. що всі мають домашнє завдання - поділитися навичкою зі своїми близькими, знайти інформацію в Інтернеті щодо проведення реанімації і головне необхідно вдома

в зручний час відпрацювати на протязі 30 хвилин проведення непрямого масажу серця та штучного дихання, після чого повідомити електронною поштою свого тренера про враження від даної вправи. Саме електронні повідомлення для тренера мають значення, тому що буде досягнута основна мета учні отримають навички та в подальшому займуться самоосвітою.

Література

1. Наказ МВС №934 від 11.09.2014р.
2. Наказ МОЗ №34 від 15.01.2014р.
3. Гуменюк О. Міні-модуль - прогресивна форма навчання //Рідна школа. - 1998. - № 6. - С. 60-65
4. Дяченко В. К. Коллективно-групповые способы обучения //Педагогика. - 1998. - № 2. - С. 43-45
5. Зязюн І. Освітні технології у вимірах педагогічної рефлексії// Світло. - 1996. - № 1. - С. 4
6. Инновационные методы обучения в гражданском образовании / Величко В. В., Карпиевич Д. В., Карпиевич Л. Г., Ки-рилюк Л. Г. - 2-е изд., доп. - Минск: Медисонт, 2001. - 168 с.
7. Кларин М. В. Педагогическая технология в учебном процессе (анализ зарубежного опыта). - М.: Знание, 1989. - С. 80
8. Курочкина Л. Д. Новые технологии обучения // Нач. шк. -1993. - № 2. - С. 6-8
9. Макрідіна Л. Сучасні технології навчання. Формування творчої особистості // Рідна школа. - № 6. - С. 46 - 48
10. Назарова Т. С. Педагогические технологии: новый этап эволюции? // Педагогика. - 1997. - № 3. - С. 20-27
11. Перспективні освітні технології: Наук.-метод. посібник / За ред. Г. С. Сазоненко. - К.: Гопак, 2000. - 560 с.

