

Trainer programme

Программа для курса инструкторов



WORLD RUGBY™

Course manual and workbook
for candidates attending a World Rugby Trainer course

**Курсовое пособие и рабочая тетрадь
для курса «Инструктор World Rugby»**



WORLD RUGBY *Training & Education*

Trainer programme

Course manual and workbook

Предкурсовое задание	3
Введение	
Курсы World Rugby: системы тренинга и обучения	9
Инструктор WR: критерии отбора	10
Процедура аккредитации	11
Модуль 1	
Процесс тренинга и обучения World Rugby. Стили преподавания	12
Функциональные роли	15
Кто есть кто	16
Регионы и рабочие кадры	17
Демонстрация предкурсового задания	18
Модуль 2	
Проведение занятий с преподавателями	19
Атрибуты инструктора (Trainer)	20
Задание	21
Стили обучения	22
Видеозадание	24
Модуль 3	
Обучение	26
Процесс обучения	27
Принципы обучения «PRICELESS»	28
Проектирование обучающих занятий на основе результатов	34
Проведение обучающих занятий на основе результатов	35
Модуль 4	
Оценка (Assessment)	38
Наблюдение, анализ и разбор (review)	38
Тренинг и оценка на основе компетенции	39
Признаки, которые следует искать при оценке преподавателя	40
Шаблон листа наблюдений	41
Модуль 5	
Обратная связь	43
Обратная связь: самооценка	44
Процесс разбора (REVIEW)	45
Умение слушать и задавать вопросы	47
Модуль 6	
Проведение занятий в роли инструктора	56
Самоанализ проведенных практик	56
Самоанализ помощи, оказанной преподавателям	60
Модуль 7	
Обеспечение качества	61
Модуль 8	
World Rugby: программы обучения	62
Коды курсов	63
В помощь для проведения практических и теоретических занятий	63
Модуль 9	
Управление рисками	68

Выражаем благодарность:

Автор: Марк Харрингтон

Редакторы: Майк Люк
и Алехандро Дегано

Переводчик: Ватошкин Н. А.

World Rugby благодарит за вклад, внесенный RFU, SRU, WRU и Appollinaire Consultancy, а так же всех участвующих в разработке этого ресурса.

Связанные документы

В дополнение к данному руководству вам понадобятся следующие документы:

- *Лист оценки компетентности инструктора World Rugby*
- *Контрольный лист World Rugby по управлению рисками*
- *Папорт оценки качества работы преподавателя World Rugby*
- *Папорт оценки качества работы инструктора World Rugby*
- *Опросный лист оценки качества на курсе инструкторов World Rugby*

Предкурсовое задание

Пожалуйста, выполните задание до приезда на курс!

1. Предкурсовой сопоставительный анализ.

Выберите пять атрибутов, которые вы считаете наиболее важными для преподавателя и инструктора, и перечислите их в таблице ниже. Затем оцените себя по каждой из них. (1 — очень плохо, 10 — лучший в мире)

Атрибуты	Рейтинг
----------	---------

Выберите 5 наиболее значимых атрибутов для преподавателя и запишите их ниже. (Помните, что преподаватели обучают тренеров или судей)

1		
2		
3		
4		
5		

Выберите 5 наиболее значимых атрибутов для инструктора и запишите их ниже. (Помните, что инструкторы обучают преподавателей)

6		
7		
8		
9		
10		



Trainer programme

Course manual and workbook

Руководство и рабочая тетрадь по курсу для инструкторов

Атрибуты

Какова разница между атрибутами, необходимыми для работы преподавателем и инструктором?

С чем вы уже реально справляетесь?

Над чем вам еще нужно поработать?

2. Вопросник по стилям обучения.

Вы знаете свой предпочтительный стиль обучения? Это упражнение поможет вам понять, как вы подходите к своей работе в качестве педагога и какое влияние она может оказать на учеников.

Используя таблицу:

Прочитайте утверждения и определите, насколько они верны для вас. Поставьте 4 в ячейке с утверждением, которое отражает ваш стиль, 3 — если приближено к вашему стилю, 2 — если вы не совсем с ним согласны и 1 — если абсолютно с ним не согласны.

	A	B	C	D
1	Мне нравится быть вовлеченным	Я люблю, когда у меня есть время перед тем, как действовать	Я уделяю внимание тому, что мне нравится	Мне нравится то, что приносит пользу
2	Мне нравится все пробовать	Я люблю все проанализировать и разложить по полочкам	Я открыт для нового опыта	Я люблю взглянуть на вещи / проблему со всех сторон
3	Я люблю смотреть	Я люблю следовать моим чувствам	Мне нравится заниматься делами	Мне нравится думать о вещах / происходящем
4	Я принимаю людей и ситуации такими, какие они есть	Мне нравится быть в курсе того, что происходит вокруг меня	Я люблю оценивать	Я люблю рисковать
5	У меня есть внутреннее чутьё, предчувствие	У меня всегда много вопросов	Я логичен	Я упорно работаю и довожу дела до конца
6	Мне нравятся реальные вещи, которые можно увидеть и потрогать	Я люблю быть активным	Я люблю наблюдать / обзрывать	Я люблю идеи и теории
7	Я предпочитаю учиться здесь и сейчас	Мне нравится рассматривать вещи и размышлять над ними	Я склонен думать, о будущем	Мне нравится видеть результаты своей работы
8	Я люблю все попробовать сам	Я полагаюсь на свои собственные помыслы	Я полагаюсь на наблюдения-идеи, которые я видел и которые используют другие	Я полагаюсь на свои чувства - и, кажется, я знаю, что это работает
9	Я спокоен и сдержан	Я энтузиаст с массой энергии	Я склонен к рассуждениям	Я готов отвечать за то, что делаю

Используйте таблицу ниже, чтобы подытожить ваш результат. Напишите счет, который вы определили для себя, около соответствующего номера, после этого подытожьте каждый столбец:

Прагматик		Рефлектор		Теоретик		Активист	
1a		1d		2d		2a	
2c		2d		3d		3c	
3b		3a		4c		6b	
4a		6c		6d		7d	
8d		8c		8b		8a	
9b		9a		9c		9b	
Всего:		Всего:		Всего:		Всего:	

Вероятно, у вас будет более высокая сумма баллов в одном или двух стилях. Задумайтесь на мгновение о том, оказывает ли ваш предпочтительный стиль обучения значительное влияние на то, как вы преподаете. Могут ли быть случаи, когда вам будет лучше предпочесть другой стиль, при этом не чувствуя себя в нем комфортно? Многие преподаватели и инструкторы применяют только один стиль обучения, и поэтому им трудно извлечь максимальную выгоду из потенциальных ситуаций.

Помните — нет лучшего стиля обучения. Те, кто может использовать различные пути, могут выбрать стиль, который лучше всего подходит к материалу. Помощь обучаемому в освоении новых стилей преподавания может быть важной частью обучения.

3. Подготовьте короткое задание.

Пожалуйста, подготовьте короткое занятие для представления в первый день курса. Изначально мы хотим, чтобы вы действовали, как преподаватель. Пожалуйста, подготовьте 10-минутную сессию для 3 или 4 участников. Участниками будут тренеры, судьи и медики. Для начала мы умышленно просим вас действовать за пределами вашей области знаний.

Тренеры:

В конце занятия тренеры должны уметь проводить тренировку:

1. Пас полузащитника схватки;
2. Вбрасывание в коридоре;
3. Передача мяча (пас назад);
4. Ловля высоко летящего мяча;
5. Удар ногой (punt kick — дальний удар в аут или в поле).

Официальные лица матча - судьи:

В конце занятия судьи должны уметь:

6. Судить захват;
7. Судить вбрасывание мяча в схватку (например, схватка один на один);
8. Судить старт матча;
9. Продемонстрировать правильный выбор собственной позиции при вбрасывании мяча в коридоре;

Тренеры Strength and conditioning (ОФП):

В конце занятия тренеры должны уметь проводить тренировку:

10. Упражнение „plank“ (упор лежа на локтях);
11. Тест „Функциональный экран“ — приседание с палкой над головой;
12. Пример круговых упражнений на анатомическую адаптацию.

Медики:

В конце занятия оказывающий первую медицинскую помощь должен уметь:

13. Составить план действий в чрезвычайной ситуации;
14. Провести первичный осмотр пострадавшего;
15. Провести базовые приемы первой помощи.

Терминология

Преподаватели тренеров регби обучают тренеров регби

Преподаватели судей обучают судей и боковых судей

Преподаватели S&C (ОФП) обучают тренеров S&C (ОФП)

Медицинские преподаватели обучают медиков и других лиц, обязанных владеть приемами оказания первой помощи, необходимыми в регби



Trainer programme

Course manual and workbook

Руководство и рабочая тетрадь по курсу для инструкторов

Заметки к заданиям

Введение

Курсы World Rugby: системы тренинга и обучения



В начале 2006 года IRB пересмотрел все программы курсов подготовки и методы их проведения с тренерами, судьями и с персоналом, участвующим в процессе обучения и проведения игр. Исследования, которые легли в основу плана действий, были направлены на определение возможностей создания реально качественного процесса обучения, основанного на оценке компетентности каждого специалиста:

- Инструкторов (Trainers);
- Преподавателей (Educator);
- Тренеров;
- Судей.

Начиная с этого времени, в портфель курсов были добавлены направления подготовки следующих специалистов:

- Тренеров по физической подготовке;
- Медицинских работников с целью обучения оказанию первой медицинской помощи в регби.

Это пособие содержит учебный материал и задания, которые помогут слушателям расширить свои знания и достигнуть соответствующего уровня компетенции для получения статуса лицензированного инструктора WR (Trainer).

World Rugby Trainer / Инструктор WR: критерии отбора

Кандидаты в инструкторы должны соответствовать следующим ожиданиям:

- Иметь подтвержденный опыт работы по обучению в различных условиях;
- Продемонстрировать отличные презентационные и межличностные навыки;
- Быть открытыми, адаптируемыми к изменениям, приветствовать обратную связь и быть готовыми к самоанализу и самокритике;
- Применять интерактивный, а не лекционный подход к обучению;
- Иметь неподдельный интерес и желание обучать преподавателей, тренеров, судей и медиков;
- Иметь соответствующие знания, навыки и опыт в регби, чтобы быть в состоянии обеспечить проведение специальных курсов, как в пределах своей области (областей) специализации, так и по всему набору курсов World Rugby;
- Успешно завершить необходимое онлайн-обучение по программам на сайте World Rugby;
- Добровольно принять на себя обязательство проводить определенное (не менее 3) количество учебных курсов в году;
- Иметь хорошие рабочие отношения с региональным менеджером по тренингу и обучению World Rugby (RTM) и сотрудниками головного офиса WR.

Содержание курса тренера по регби.

Основной курс.

Основной курс был разработан с учетом предоставления инструктору максимальной возможности учиться на практике. В программе восемь двухчасовых модулей, на которых основан курс, но инструкторы будут сами участвовать в проведении курса для преподавателей и получат возможность отслеживать подготовку новых преподавателей во время их первоначального обучения.

Модуль 1: Процесс тренинга и обучения World Rugby и стили преподавания

Модуль 2: Проведение занятий с преподавателями

Модуль 3: Обучение

Модуль 4: Оценка работы преподавателя

Модуль 5: Обратная связь

Модуль 6: Проведение занятий в роли инструктора

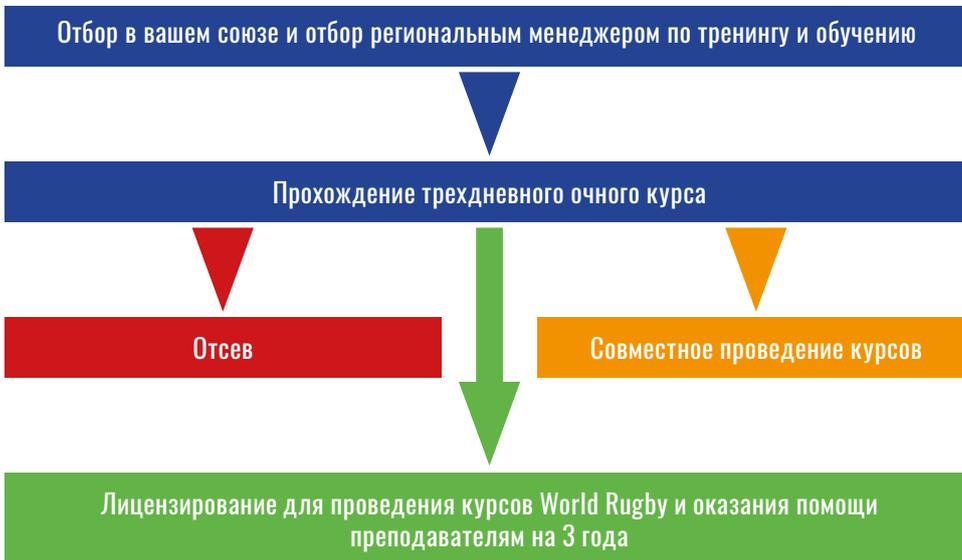
Модуль 7: Обеспечение качества

Модуль 8: Программы обучения World Rugby

Модуль 9: Управление рисками

Программа включает в себя практические тренировки и теоретические занятия в классе.

Процедура аккредитации



Компетенция



Компетенции, описанные выше, и связанные с ними критерии могут быть найдены в расшифровке, которая идет в комплекте с данным пособием. Используйте их для того, чтобы отслеживать свой собственный прогресс в течение этого курса и после него.

Компетенция

Компетенция — это задача, определенная заданным стандартом

Курс сконструирован так, чтобы получить следующие навыки:

А. Оценка потребностей учащихся

Б. Задачи проектирования и программы

В. Содействие и поддержка программ обучения

Г. Оценка и анализ обучения

Д. Демонстрировать отличные технические познания и опыт

Е. Внедрение процедур по управлению рисками



Trainer programme

Course manual and workbook

Руководство и рабочая тетрадь по курсу для инструкторов

Модуль 1

Процесс тренинга и обучения World Rugby. Стили преподавания

Введение.

В рамках подготовки к обмену с другими участниками курса запишите ниже следующее:

- Ваше имя и Федерацию (Союз), в которой (-ром) вы работаете;
- Ваш опыт работы в качестве тренера;
- Одно ваше ожидание (что вы ждете от курса);
- Один ваш страх (что беспокоит перед началом курса):



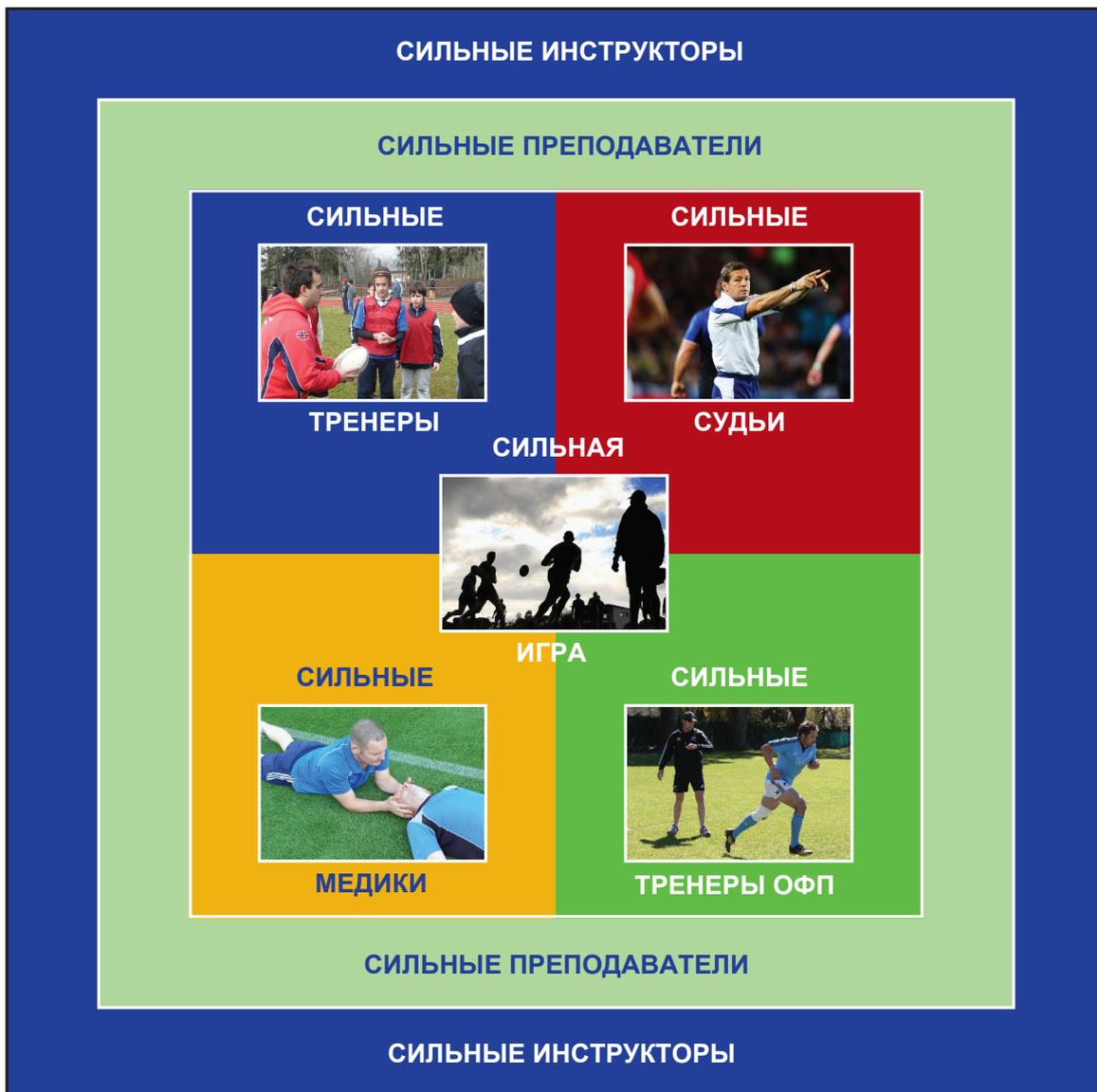
Trainer programme

Course manual and workbook

Руководство и рабочая тетрадь по курсу для инструкторов

Чем остальные могут вам помочь?

Приведите пример лучшего или худшего опыта в тренинге (включая имеющийся опыт в других сферах, далеких от регби). Это может быть случай, о котором вы слышали или который наблюдали.



Функциональные роли

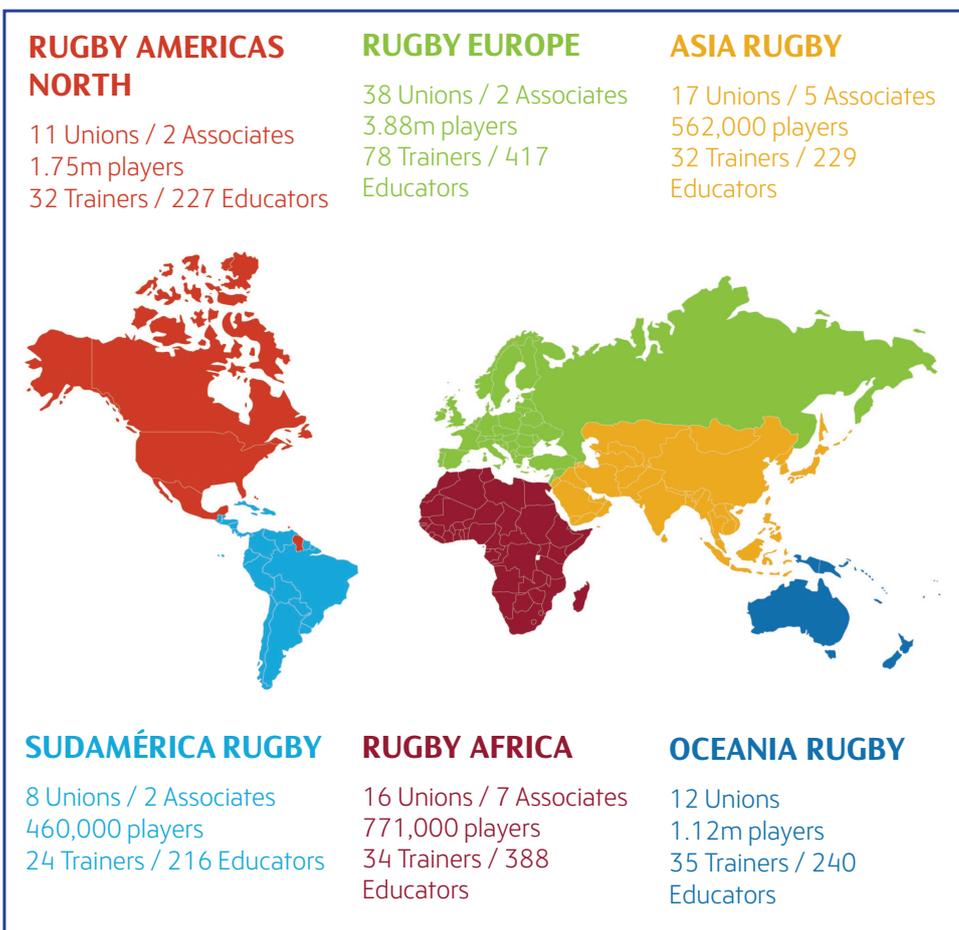
Статус	Функциональная роль	Содержание
	Кого тренируют/обучают?	Что изучают?
Тренер		
		
Судья		
		
Медик		
		
Преподаватель		
		
Инструктор		
		

Кто есть кто?

В общем процессе существует множество ролей. Уделите время и просмотрите все.

	<p>Master Trainer / Мастер-инструктор Мастер-инструктор возглавляет ваш курс прямо сейчас.</p>
	<p>Инструктор оценивает качество работы и помогает преподавателям. Работает с Союзам Сейчас вы в процессе обучения и готовитесь стать одним из них</p>
	<p>Educator / Преподаватель готовит тренеров, судей, и медиков</p>
	<p>Coach / Тренер тренирует игроков</p>
	<p>Match official / Судья обслуживает матчи в регби</p>
	<p>Strength and conditioning coach / Тренер по силовой подготовке и игровым кондициям (ОФП) занимается физической подготовкой игроков</p>
	<p>Medic / Медик заботится о здоровье игроков</p>

Регионы и рабочие кадры



RUGBY AFRICA АФРИКА

16 Союзов / 7 ассоциированных членов
771,000 игроков
34 инструктора / 388 преподавателей

OCEANIA RUGBY ОКЕАНИЯ

12 Союзов
1.12 миллиона игроков
35 инструкторов / 240 преподавателей



Trainer programme

Course manual and workbook

Руководство и рабочая тетрадь по курсу для инструкторов

Задание

Теперь обратитесь к заданию в инструкции по подготовке к курсу.

Самооценка:

План проведения тренировки:

Модуль 2

Проведение занятий с преподавателями

Атрибуты преподавателя и инструктора:

Какие атрибуты присущи хорошему преподавателю?



Какие атрибуты присущи хорошему инструктору?



Атрибуты инструктора (Trainer)

ЗНАНИЕ	НАВЫКИ	КАЧЕСТВА И ЦЕЛИ
<ul style="list-style-type: none"> • Принципы обучения; • Люди; • Принципы преподавания; • Специфические техники / тактики; • Показатели эффективности; • Оценка компетентности; • Процесс по курсам для тренеров, судей, медиков, преподавателей и инструкторов в целом. 	<ul style="list-style-type: none"> • Составление тренировочных программ и занятий; • Планирование; • Содействие обучению, использование вопросов; • Умение слушать; • Объяснять и передавать информацию; • Разбор / Review; • Создание обратной связи; • Решение проблем; • Оценка преподавательской компетентности; • Модель хорошей практики; • Поддержка преподавателей посредством обеспечения качественного предоставления информации. 	<ul style="list-style-type: none"> • Эмпатия; • Обучаемый в центре; • Открытый для нового; • Самокритичный; • Справедливый и объективный; • Честный; • Поддерживающий; • Дружелюбный; • Новатор; • Преданный; • Заботливый; • Ответственный.

Строки, отмеченные красным цветом, указывают на атрибуты, необходимые в дополнение к тем, которые нужны для того, чтобы быть преподавателем.

Подумайте о своем предыдущем обучении в качестве преподавателя

1. Какие препятствия были на пути обучения?

2. Какие темы из курса были трудными для понимания?

3. Как тренер использовал ваши предпочтения в методах обучения?

Вернитесь к предкурсовому заданию по стилям обучения и таблицам на последующих двух страницах, в которых описываются четыре общепринятых стиля обучения.

1. Какое влияние это окажет на вашу работу в качестве инструктора?

Теперь подумайте о курсе преподавателя.

1. Как мы можем ускорить обучение преподавателей?

2. Какие вызовы / возможности предоставляет курс преподавателя World Rugby?

Вызовы

Возможности

Четыре общепринятых стиля обучения

1. АКТИВИСТ / ACTIVIST		
Сильные стороны	Ключевые вопросы	Слабые стороны
<ul style="list-style-type: none"> • Гибкий и открытый ум; • Получает удовольствие от движения вперед; • Наслаждается новизной; • Оптимистичен в отношении чего-либо нового — поэтому вряд ли будет противостоять изменениям. 	<ul style="list-style-type: none"> • Я узнаю что-то новое? (Чего я не знал или не мог делать раньше); • Будет ли множество различных мероприятий? (Мне становится скучно из раза в раз делать то же самое); • Будет ли это хорошо, если все пройдет гладко, и все получают удовольствие? • Будет ли в порядке вещей делать ошибки? • Будут ли другие схожие по мыслям люди, с которыми можно объединиться? 	<ul style="list-style-type: none"> • Склонен к немедленным и очевидным действиям, не взвешивая другие возможности; • Склонен слишком много делать сам; • Склонность к зависанию; • Часто принимает ненужные риски; • Вступает в действие без достаточной подготовки; • Скучает при внедрении плана и консолидации общих усилий.
В итоге		
<ul style="list-style-type: none"> • Склонен совершать необдуманные поступки; • Энтузиаст; • Ищет новые впечатления; • Любит быть в центре внимания. 		

2. ПРАГМАТИК / PRAGMATIST		
Сильные стороны	Ключевые вопросы	Слабые стороны
<ul style="list-style-type: none"> • Стремится проверить все на практике; • Практичный и реалистичный; • Открытый и деловой, попадает прямо в точку; • Ориентирован на технику. 	<ul style="list-style-type: none"> • Будет ли возможность практиковаться и экспериментировать? • Будет ли много практических советов и методов? • Будем ли мы решать реальные проблемы? (Надеюсь, что мои текущие проблемы) • Я буду соглашаться с «практическими» экспертами, которые показали, что они могут сделать это своими руками? 	<ul style="list-style-type: none"> • Тенденция принимать только то, что очевидно пригодно к применению; • Не очень интересуется теорией или основными принципами; • Тенденция к использованию первого целевого решения проблемы; • Не терпящий болтовни; • Ориентирован на задачи, а не на людей.
В итоге		
<ul style="list-style-type: none"> • Эксперименты с новыми идеями; • Ищет практическое применение; • Приземленный; • Готов решать проблемы. 		

3. ТЕОРЕТИК / THEORIST

Сильные стороны	Ключевые вопросы	Слабые стороны
<ul style="list-style-type: none"> • Логичен, обладает вертикальным мышлением; • Рационален и объективен; • Дисциплинированный подход; • Умеет хорошо задавать наводящие вопросы. 	<ul style="list-style-type: none"> • Будет ли возможность задавать вопросы? • Существует ли четкая структура и цель? • Встречу ли я сложные идеи и концепции, которые будут напрягать меня? • Являются ли используемые подходы и концепции, которые необходимо изучить, «действующими»? • Будут ли другие люди такого же калибра, как я? 	<ul style="list-style-type: none"> • Ограниченное латеральное (нестандартное) мышление; • Низкая толерантность к неопределенности, беспорядку или двусмысленности; • Непереносимость чего-либо субъективного или интуитивного; • Переполнен «должно», «должен» и «обязать».
В итоге		
<ul style="list-style-type: none"> • Логичен и объективен; • Систематичен и имеет аналитические способности; • Продумывает свои действия; • Перфекционист (его цель — это достижение совершенства для себя самого и других). 		

4. РЕФЛЕКТОР (ОТРАЖАТЕЛЬ) / REFLECTOR

Сильные стороны	Ключевые вопросы	Слабые стороны
<ul style="list-style-type: none"> • Осторожен; • Тщателен и методичен; • Вдумчив; • Хорошо умеет слушать и усваивать информацию; • Редко спешит с выводами. 	<ul style="list-style-type: none"> • Будет ли мне предоставлено достаточное время для размышлений? • Будет ли возможность собрать всю соответствующую информацию? • Будет ли широкий выбор людей с различными взглядами? • Буду ли я находиться под давлением, чтобы быстро все исправить? (Мне не нравится быть бездумным). 	<ul style="list-style-type: none"> • Склонен к сдерживанию себя от прямого участия; • Медленный выбор и принятие решения; • Тенденция быть слишком осторожным и не принимать достаточных рисков; • Не всегда напористый.
В итоге		
<ul style="list-style-type: none"> • Долго переваривает информацию; • Задумчив, аналитический склад ума; • Хороший слушатель; • Принимает сдержанную позицию; • Склонен все для себя откладывать. 		

Проведение тренинга преподавателей — наблюдение и анализ — видеозадание

1. Просмотрите компетенцию преподавателя Word Rugby.
2. Крис — относительно неопытный преподаватель, и это его первая «живая» сессия в качестве преподавателя.
3. В тройках обсудите следующие вопросы:

Какое планирование вы сделаете заранее?

Что вы будете делать во время занятия?

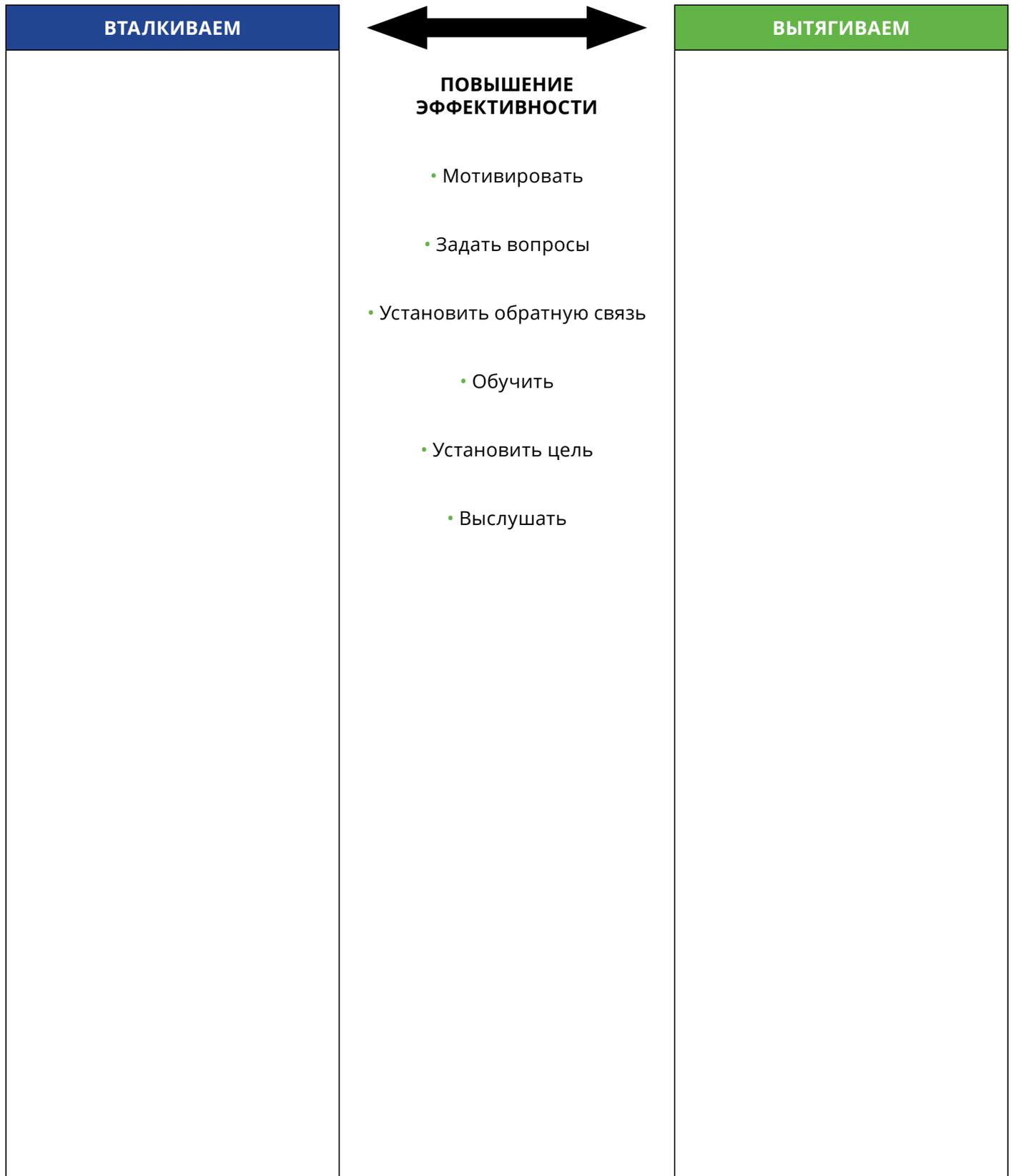
Примите одно из следующих решений по оценке:

- NYC — еще не компетентен; • C — компетентен; • E — превосходно компетентен

Сравнение решений

Почему для вас это сложно / просто?

Стили подачи материала



Модуль 3 - Обучение

Цитаты об обучении

Первостепенные

Как это отражается на вас, как на инструкторе

Подумайте о действительно положительном опыте обучения, в котором вы участвовали, либо в качестве учителя, либо в качестве учащегося:

--

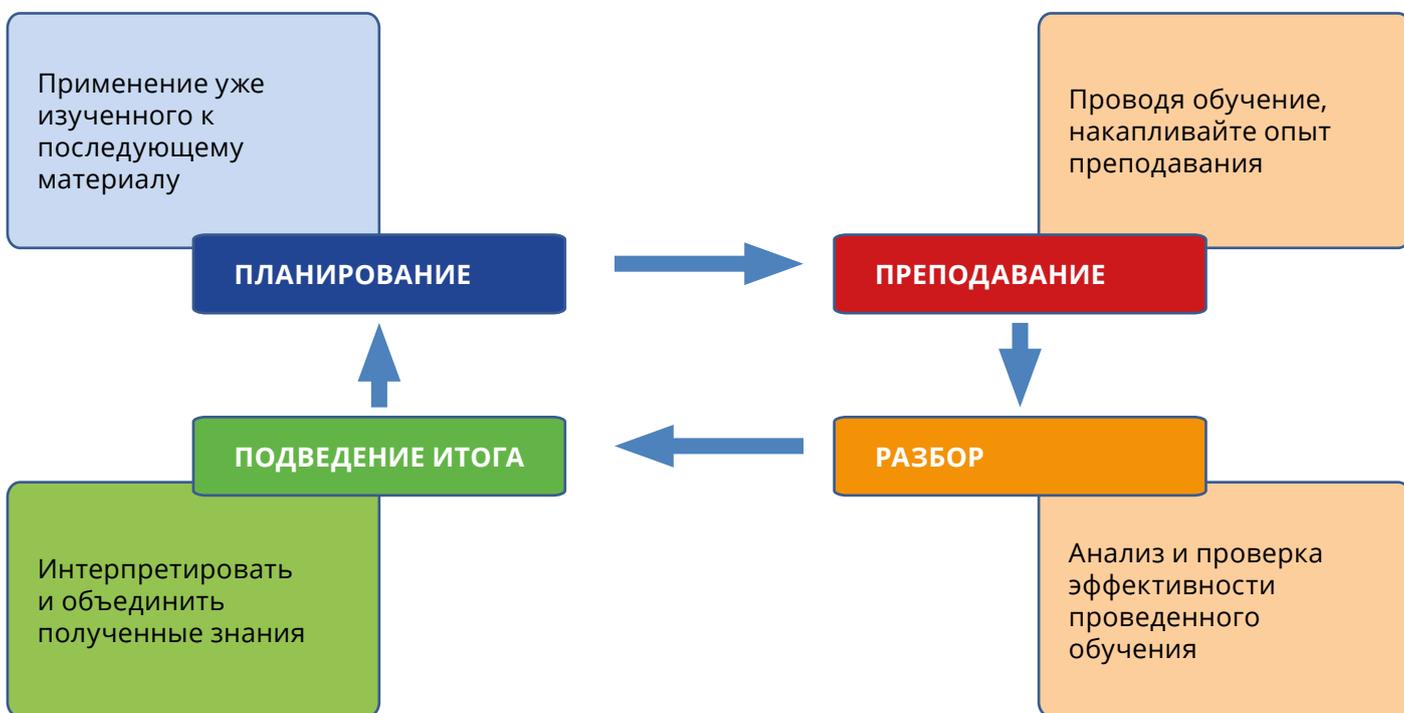
Какой процесс был физически использован?

--

Что сделало его успешным?

--

Процесс обучения



№	Утверждение	Правда / Миф
1	Обучение — это приобретение знаний	
2	О ходе обучения свидетельствует относительно постоянное изменение в поведении или производительности	
3	Обучение способствует умению адаптировать и применять знания и навыки в новых ситуациях	
4	Обучение обычно включает сдвиг мышления	
5	Люди лучше всего учатся, когда им рассказывают много информации	
6	Люди лучше всего учатся, когда у них есть возможность практиковаться	
7	Люди учатся лучше, когда участвуют в собственном обучении	
8	Обучение — это прямой результат работы преподавателя	
9	Любят учиться и решать проблемы по-разному	
10	Люди лучше всего учатся в благоприятной атмосфере (обстановке)	

Принципы обучения для взрослых

Принципы:	Обучаемые лучше учатся, если:	Это означает, что в качестве инструктора вам нужно:	
		начать это делать / делать это больше	прекратить это делать / делать это меньше
P Practice Практика	У них есть время для практики.		
R Relevance Уместность	Предлагаемая деятельность осуществляется в соответствии с их собственным уровнем и потребностью.		
I Involve Вовлеченность	Они участвуют в самообучении и могут учиться друг у друга, а также у преподавателя и инструктора.		
C Climate Атмосфера	Они находятся в благоприятном и безопасном климате, где ошибки воспринимаются, как важная часть обучения.		
E Experience Опыт	Они могут использовать свои имеющиеся навыки, знания и опыт.		
L Learner centred Фокус на обучаемом	Они работают в своем собственном темпе и в своем стиле.		
E Enjoyment Удовольствие	Они получают удовольствие.		
S Self reflection Самоанализ	Им помогают изучить и проанализировать их текущее поведение — самоанализ.		
S Success Успех	Они чувствуют (им показывают) некоторый успех, их самооценка повышается.		

Принципы обучения	Положительная практика	Отрицательная практика
<p>P</p> <p>Люди обучаются лучше, когда у них есть время для ПРАКТИКИ (PRACTISE)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Преподаватель дает всем возможность практиковать навыки и применять полученные знания; • Преподаватель обеспечивает, чтобы учащиеся получали высококачественную обратную связь, используя ошибки для обратной связи по принципу «равный — равному» после практики; • Преподаватель дает слушателям высококачественную обратную связь на основе критериев, лежащих в основе компетенции после практики; • Преподаватель дает учащимся время экспериментировать, совершать ошибки и изучать их; • Преподаватель использует микрозанятия с максимально возможным количеством заинтересованных слушателей (например, один тренер и один игрок, если это необходимо, а не один тренер и шесть игроков); • Преподаватель гарантирует, что каждый слушатель имеет возможность практиковать и развивать навык до того, как оценивается его умение. 	<ul style="list-style-type: none"> • Преподаватель не дает учащимся достаточно возможностей для практического использования навыков (например, рассматривает группу, как игроков, а не тренеров, поэтому практикует их игровые навыки, а не их навыки тренерской работы); • Преподаватель не может обеспечить качественную обратную связь для каждого слушателя (например, ограничивается обратной связью с позиции преподавателя, а не с использованием выявленных ошибок для обеспечения обратной связи с позиции равного с равным); • Преподаватель оценивает учащихся, а не дает им возможность практиковать, совершать ошибки и учиться на них, прежде чем проводить оценку их компетенции.
<p>R</p> <p>Люди лучше всего учатся, когда это происходит в СООТВЕТСТВИИ (RELEVANT) с уровнем, нуждами и результатом обучения (учащиеся узнают, что это для них полезно)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Преподаватель представляет (устно и визуально) итоговый результат занятия в стиле обозначенной компетенции (к концу занятия, вы должны быть в состоянии ...) и подчеркивает приобретаемые выгоды; • Преподаватель узнает как можно больше о тех, кого он будет обучать, чтобы обеспечить соответствие (релевантность) материала. • Преподаватель использует конкретные примеры из условий, в которых слушатели будут работать (т. е. их клуб, в котором они будут преподавать); • Преподаватель просит каждого человека определить, как полученная информация может на них повлиять, и что они могут теперь делать по-другому; • Педагог фокусируется на обучении человека, а не на том, как он преподает; • Преподаватель объясняет, почему навыки или знания важны, как они могут быть использованы и как они связаны с другими соответствующими с ними навыками и знаниями. 	<ul style="list-style-type: none"> • Преподаватель считает, что один размер подходит всем, и обучает всех учеников одинаково; • Преподаватель не может достаточно узнать об ученике, чтобы сделать все комментарии и занятия максимально полезными в их собственной ситуации (клуб, курс, который они будут обучать, уровень спортсменов, которых они будут тренировать); • Преподаватель не поощряет каждого слушателя определить их собственный учебный план и личный план действий; • Преподаватель фокусируется на содержании, а не на компетентности (это больше о знаниях и о том, что они должны знать; а не умение/компетенция и что они должны уметь делать с тем, что они знают).

Принципы обучения	Положительная практика	Отрицательная практика
<p>I</p> <p>Люди учатся лучше, когда они ВОВЛЕЧЕНЫ (INVOLVED) в свое собственное обучение (скажите мне, и я забуду, покажите мне, и я вспомню, вовлеките меня, и я пойму ... и я познаю)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Преподаватель подводит слушателя к тому, чтобы он мог мыслить и делать все сам, без его помощи, когда это возможно; • Преподаватель обеспечивает полный цикл обучения на каждой задаче или в каждом упражнении; • Преподаватель завершает учебное занятие, подчеркивая ключевые точки обучения (KLP) • Преподаватель в процессе обучения выступает в качестве неформального партнера, а не диктатора; • Педагог использует опрос, а не инструктаж, так что учащиеся вынуждены активно мыслить; • Педагог всегда проверяет, как прошел процесс обучения. 	<ul style="list-style-type: none"> • Преподаватель определяет темы разговоров и размышлений для учащихся (в то время как вы можете научить людей, вы не можете заставить их учиться); • Преподаватель вовлекает людей, но не может выявить и проверить обучение и подчеркнуть ключевые принципы обучения (KLP); • Преподаватель слишком упрощает или использует чрезвычайную помощь, и поэтому не может исправлять ошибки, разъяснять неопределенности или добавлять упущения; • Преподаватель добавляет новые материалы в конце, а не подчеркивает предыдущее обучение через ключевые принципы обучения (KLPs). • Преподаватель фокусируется на собственном образовании и предполагает, что, поскольку он / она обучает, учащиеся должны учиться; • Преподаватель проводит презентации или читает лекции (вталкивает), когда это не нужно (когда нужно вытягивать).

Принципы обучения	Положительная практика	Отрицательная практика
<p>С</p> <p>Люди лучше всего учатся в непринужденном и поддерживающем КЛИМАТЕ (CLIMATE)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Преподаватель создает благоприятный климат и атмосферу поддержки для обучения, благодаря стилю и формату информации перед курсом; • Преподаватель планирует компоновку помещения для оптимизации проведения занятий, вовлеченности слушателей и общего взаимодействия; • Преподаватель изучает и использует имена учеников, создает взаимопонимание и проявляет уважение; • Учебное помещение оборудовано соответствующими картинками, плакатами, музыкой, видео ... для создания климата; • Преподаватель доступен, открыт и способен адаптироваться к текущим потребностям группы; • Преподаватель ищет обратную связь от группы и не защищается при негативных комментариях; • Педагог осознает потребности и стили учащихся и гарантирует, что удовлетворяются запросы всех слушателей; • Преподаватель ограничивает учебные занятия примерно до 30 минут, контролируя уровень усталости, и обеспечивает регулярные перерывы и проветривание помещения; • Преподаватель избегает угрожающего, критического или циничного поведения; • Преподаватель помогает и поддерживает слушателей, удерживая их вне зоны комфорта, чтобы учиться; • Преподаватель принимает ошибки и рассматривает их, как важную часть обучения; • Преподаватель удерживает слушателей в зоне вызова, не допуская беспоконья и скуки; • Преподаватель уважает и оценивает индивидуальные вклады слушателей. 	<ul style="list-style-type: none"> • Преподаватель создает положительный и благоприятный климат в начале, но не поддерживает его; • Преподаватель использует критику и/или цинизм, поэтому тренеры неохотно пытаются попробовать что-то новое, опасаясь, что их высмеют или они будут выглядеть глупо; • Преподаватель не знает имен учащихся, и не может этим пользоваться; • Преподаватель указывает на ошибки, которые публично высмеиваются, или же он издевается над тренером; • План помещения (или позиция игрока) не способствует взаимодействию между тренерами, а также между преподавателем и тренером (курс тренеров регби); • Преподаватель не замечает или не отвечает потребностям слушателей сделать перерыв и размяться; • Преподаватель не может удерживать учащихся в зоне вызова (поэтому им становится скучно или тревожно); • Преподаватель не соблюдает и не ценит вклады слушателей, игнорируя их, принижая или изменяя формулировку, которую они использовали.

Принципы обучения	Положительная практика	Отрицательная практика
<p>Е</p> <p>Люди лучше всего учатся, когда им весело (УДОВОЛЬСТВИЕ (ENJOYMENT))</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Преподаватель обеспечивает удовольствие через взаимопонимание, используя инновационные и разнообразные виды деятельности и оптимизируя целенаправленное участие; • Преподаватель гарантирует, что все учащиеся достигнут определенного успеха, поощряя постановку целей и дифференциацию заданий, и деление на группы; • Преподаватель гарантирует, что учащиеся проводят большую часть времени в зоне «вызова», избегая беспокойства или скуки. 	<ul style="list-style-type: none"> • Преподаватель выбирает и использует действия / задачи, которые повторяются и скучны; • Преподаватель действует, как источник всех знаний, он слишком дидактичен, делая климат очень «накрахмаленным» или иерархическим.
<p>L</p> <p>Люди учатся лучше в своем собственном темпе и в своем стиле (УЧАЩИЙСЯ В ЦЕНТРЕ (LEARNER-CENTRED))</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Преподаватель признает различные способности и/или опыт и разделяет группы слушателей надлежащим образом; • Преподаватель демонстрирует дифференциацию, изменяя задания, чтобы оптимизировать обучение, и каждый слушатель почувствовал вызов; • Преподаватель включает в свой план различные задания и методологии для удовлетворения потребностей различных стилей обучения; • Преподаватель определяет различные предпочтения в обучении и адаптирует занятия для удовлетворения всех потребностей; • Педагог диагностирует и определяет приоритеты потребностей и предпочтений в обучении во время занятия, а также до него. 	<ul style="list-style-type: none"> • Преподаватель полагает, что один размер подходит всем, без дифференциации, чтобы учитывать различные способности, опыт или стили обучения; • Преподаватель разделяет слушателей на группы беспорядочно, без учета способностей, опыта или стиля обучения; • Преподаватель проводит занятие в соответствии с собственными предпочтениями в обучении и предполагает, что это подойдет каждому ученику.
<p>Е</p> <p>Люди лучше учатся, когда их навыки, знания, а также ОПЫТ (EXPERIENCE) находят применение и уважение</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Преподаватель (заранее или незадолго до занятий) определяет уровень знания учащегося, его навыки и предыдущий опыт, а затем основывается на этом; • Преподаватель использует эту информацию для определения пробела в обучении и определяет объем информации, требуемой для работы (ориентированной на учащегося); • Преподаватель активно поощряет людей делиться своими знаниями, навыками или опытом и опирается на этот обмен; • Преподаватель группирует слушателей и дифференцирует задания в соответствии с опытом, навыками и знаниями учащихся. 	<ul style="list-style-type: none"> • Преподаватель ориентирован на свои знания и проводит занятие, самостоятельно определив уровень материала, независимо от знаний, навыков и опыта отдельных слушателей или группы; • Преподаватель полагает, что его роль заключается в предоставлении своих знаний и опыта, и поэтому не позволяет использовать знания и опыт учащихся, вот почему демотивированность некоторых учащихся не позволяет создать общую мотивацию и увлеченность.

Принципы обучения	Положительная практика	Отрицательная практика
<p>S Люди лучше всего учатся, когда поощряется САМОАНАЛИЗ (SELFFLECT) собственного поведения</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Преподаватель регулярно проводит ревью (обзор пройденного) для консолидации обучения; • Преподаватель строит внутреннюю мотивацию и поощряет учащихся к ответственности за собственное развитие; • Преподаватель поощряет учащихся к самоанализу и изучению результатов их обучения путем написания заметок и личных планов действий; • Преподаватель делится своими знаниями и не скрывает свои ограничения, уравновешивая и поощряя честный самоанализ; • Преподаватель использует открытые вопросы для поощрения саморефлексии. 	<ul style="list-style-type: none"> • Преподаватель не оставляет времени (спешит или проскакивает поверхностно) для размышлений и самоанализа; • Преподаватель не подталкивает активистов и прагматиков записывать свои размышления и новую информацию; • Преподаватель не практикует то, что он сам проповедует, не вникает в суть саморефлексии или анализа, может даже проявлять защитную позицию в отношениях при обратной связи.
<p>S Люди лучше всего учатся, когда ощущают свой УСПЕХ (SUCCESS)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Преподаватель фокусируется на усилиях, производительности и положительных результатах больше, чем на ошибках, недостатках и исправлениях; • Преподаватель различает группы, задачи и уровень задания, чтобы каждый почувствовал успех; • Педагог призывает людей учиться, учитывая их сильные стороны, а также их недостатки; • Преподаватель обеспечивает обратную связь (или ревью) подчеркивая, что хорошо, а также то, что может быть улучшено; • Педагог поощряет постановку целей, поэтому успех можно более легко измерить; • Преподаватель уважает и ценит вклад обучаемого; • Преподаватель проверяет, достигнут ли успех, анализируя проведенное обучение. 	<ul style="list-style-type: none"> • Преподаватель фокусируется на ошибках и исправлениях; • Преподаватель игнорирует тех, кто борется, предпочитая работать с более талантливыми; • Педагог не может проверить, что все учащиеся достигли результата обучения; • Преподаватель проводит больше времени с мотивированными и талантливыми учениками.

Проектирование обучающих занятий на основе результатов

Компоненты дизайна занятия:

- Создание учебной среды;
- Типы кандидатов;
- Методы обучения;
- Оценка;
- Поддержка кандидатов;
- Учебная деятельность;
- Ресурсы;
- Цели и результаты.

Структурирование учебного занятия:

1. Проанализировать потребности кандидатов в преподаватели;
2. Установить конкретный результат обучения (к концу преподаватели должны иметь возможность ...);
3. Разбить установленный результат на более мелкие шаги;
4. Определить, как проверить, что результат был достигнут и что обучение состоялось;
5. Определить любые основополагающие знания, необходимые для достижения результатов, и исследовать эту область по мере необходимости.

Проведение обучающих занятий на основе результатов



Для заметок

Шаблон проектирования 1

Компетенции, которые должны быть освоены:			
Личная цель инструктора:			
Аудитория: 4/5 Педагогов		Время: 15 минут	
Раздел	Подача материала	Время	Ресурс
Введение: Климат; Результат, который должны достигнуть; Проверить знания, навыки и опыт.			
Основная часть: Поделитесь информацией, если это необходимо; Определите возможность проведения минизанятий; Сгенерировать обратную связь для слушателя от коллег и от вас; Обеспечьте модель хорошей практикой, если это необходимо			
Вывод: Удостоверьтесь в понимании ключевых принципов обучения (KLPs) — (Вытягиваем) Обсудите план действий с вашим инструктором			

Шаблон проектирования 2

Шаг	Комментарии
1. Создание и развитие поддерживающего климата обучения	
2. Создание связей и пояснение общей картины по теме (актуальность)	
3. Определить результат, который следует достичь (надо уметь...)	
4. Проверить существующие знания, навыки и опыт для выявления пробелов	
5. Предоставить необходимую информацию	
6. Предоставить возможность использовать и применять	
7. Обеспечить практику и обратную связь	
8. Определить дополнительное задание для подтверждения компетентности	
9. Используя принцип вытягивания выяснить понимание ключевых принципов обучения для ревью и повторения	
10. Помочь каждому слушателю определить свой план действий.	



Trainer programme

Course manual and workbook

Руководство и рабочая тетрадь по курсу для инструкторов

Модуль 4 — Оценка (Assessment)

Разработка некоторых ключевых факторов для наблюдений, проведения анализа и разбора (ревью) работы преподавателей.

Наблюдение:

Анализ:

Разбор / Review:

Тренинг, основанный на компетенциях

Компетенция — это задача, выполняемая по заранее установленному стандарту. Существуют три критерия, которые необходимо учитывать для оценки компетенций:

1. Что обучаемый должен быть способен сделать?

(Задание)

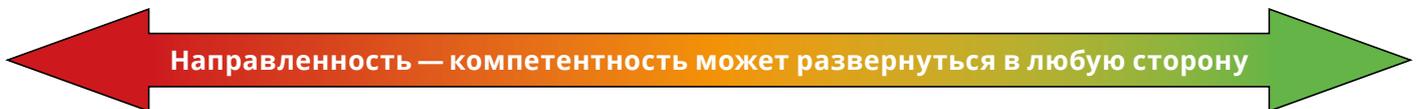
2. Как хорошо должно быть выполнено задание?

(Минимальный стандарт)

3. В каких условиях должно быть выполнено задание?

(Для примера: число повторов, имитация или реальная ситуация)

NOT YET COMPETENT Еще не компетентен		COMPETENT Компетентен	EXCELLENT Превосходно
Unaware Не осведомлен	Aware Осведомлен	Достиг минимальных стандартов	Выше минимальных стандартов
Never Никогда	Sometimes Иногда	Usually Обычно	Always Всегда



Почему подход, основанный на компетенциях?

Потому что:

- Подход предлагает гибкость и может быть приспособлен к разнообразным и уникальным потребностям учащихся;
- Это очень подходит для такой практической деятельности, как работа тренера, судейство и оказание медицинской помощи;
- Это хорошо опробованный формат обучения, используемый на международном уровне, для тренинга и обучающих программ.

Как это проявляется в развитии преподавателей (Educator)?

- Фокус на том, как преподаватели (Educators) могут применить то, что они знают;
- Предоставление обширной практики, вместо просто передачи информации и знаний;
- Оценка на основе того, как учащиеся могут применять то, что они знают;
- Курсы, подразумевающие аккредитацию, построены по принципу предоставления возможности учащимся продемонстрировать свою компетентность.

Признаки, которые следует искать при оценке преподавателей

Вы хотите развивать преподавателей, которых готовят как фасилитаторов, проявляющих черты, показанные в зеленой колонке ниже.

Фасилитатор (англ. facilitator, от лат. facilis «лёгкий, удобный») — это человек, обеспечивающий успешную групповую коммуникацию. Слово «фасилитатор» — прямое заимствование английского facilitator — производного от английского глагола «to facilitate» (с примерным значением «упрощать» <https://ru.wikipedia.org/wiki/Фасилитатор>)

PRESENTER ПРЕЗЕНТЕР	LEARNING FACILITATOR ФАСИЛИТАТОР ОБУЧЕНИЯ	EXTREME FACILITATOR ЭКСТРЕМАЛЬНЫЙ ФАСИЛИТАТОР
<ul style="list-style-type: none"> • Лекция / Рассказ; • Мало вопросов; • Плохое умение слушать. 	<ul style="list-style-type: none"> • Определен результат; • Творческие задания; • Задает вопросы и выслушивает; • В случае необходимости вмешивается. 	<ul style="list-style-type: none"> • Нет вводной информации; • Просто слушает и задает вопросы.
<ul style="list-style-type: none"> • Ориентирован на преподавателя; • Преподаватель в роли ведущего. 	<ul style="list-style-type: none"> • Ориентирован на обучаемого; • Преподаватель в роли ведущего. 	<ul style="list-style-type: none"> • Обучаемый в центре внимания; • Лидирует обучаемый.
<ul style="list-style-type: none"> • Используется только принцип вталкивания; • Если вопросы используются, они закрыты. 	<ul style="list-style-type: none"> • Используются принципы вталкивания и вытягивания. 	<ul style="list-style-type: none"> • Используется только принцип вытягивания.
<ul style="list-style-type: none"> • Отношение к тренерам будет скорее всего, как к игрокам. 	<ul style="list-style-type: none"> • Обучаемые рассматриваются в качестве тренеров/официальных лиц матча/медиков, которые вовлечены в процесс. 	<ul style="list-style-type: none"> • Обучаемые рассматриваются в качестве тренеров/официальных лиц матча/медиков, которые не вовлечены в процесс.

В процессе курса вам будет предоставлена возможность поддерживать и оценивать преподавателей, используя лист оценки компетентности преподавателей (Educator Transcript of Competencies), который вы получили вместе с руководством по курсу.

Шаблон листа наблюдений

Личная цель преподавателя:
Итоговый результат занятия:

Принцип	Да/Нет	Комментарии
P Практика		
R Уместность		
I Вовлеченность		
C Атмосфера		
E Опыт		
L Фокус на обучаемом		
E Удовольствие		
S Самоанализ		
S Успех		



Trainer programme

Course manual and workbook

Руководство и рабочая тетрадь по курсу для инструкторов

Положительное поведение	Приоритеты	Негативное поведение	Приоритеты

Цель достигнута?

Результат получен?

Модуль 5 — Обратная связь

Опишите отзывы, которые вы дали, и какое влияние это оказало на обучаемого.

Какой процесс вы использовали для предоставления отзывов преподавателям?

Описание обратной связи	Пример	Влияние на обучаемого
Высказывание	«Ты плохо используешь сигналы»	Негативная реакция

Обратная связь: самооценка (self-assessment)

	Компетенция	Всегда	Иногда	Редко	Никогда
1	При предоставлении обратной связи я фокусируюсь на поведении, а не на личности.				
2	При предоставлении обратной связи я использую открытые и рефлексивные вопросы (вопросы, инициирующие процесс мышления)				
3	В групповых ситуациях мне комфортно просить человека о самооценке				
4	При необходимости я даю четкую и прямую обратную связь				
5	Я вызываю доверие, будучи честным и искренним с человеком.				
6	В ситуациях один-на-один мне комфортно ставить и изучать деликатные вопросы				
7	Я использую информативную и целенаправленную обратную связь, вместо поверхностной и общей				
8	Я генерирую саморефлексию и обратную связь, прежде чем дать свой отзыв				
9	Обратная связь, которую я даю, хорошо воспринимается.				
10	Я интересуюсь, был ли мой отзыв построен наилучшим образом.				
11	Я избегаю давать труднопонимаемую обратную связь				
12	Если я считаю, что это правильно, я готов дать обратную связь, даже если она будет неудобной.				

Процесс РАЗБОРА (REVIEW)

	Шаги	Примеры выражений и вопросов	Советы
R Re-assure	Обнадежить и реинтегрировать	Thank you, I really liked the way you... / <i>Спасибо, мне действительно понравился ваш подход ...</i> It was great the way you/ <i>Это было здорово ...</i> You did really well when.../ <i>Вы выбрали правильный путь ...</i>	<ul style="list-style-type: none"> Нужно начать быстро; Должен быть честным, но всегда обнадеживающим; Не затягивать и не ставить обучаемых в сложное положение, когда им нечего сказать.
E Establish	Установить фокус на целях/задачах.	What did you want to achieve yourself? / <i>Чего вы сами хотели добиться?</i> What was your personal goal? / <i>Какая у Вас была личная цель?</i> What did you want the group to be able to achieve at the end (i.e., competency)? / <i>Чего, по вашему мнению, должна добиться группа в конце?</i>	<ul style="list-style-type: none"> Ключевое значение - перефокусироваться на 2 цели; Личная цель - то, над чем они пытались работать на занятии, об этом вам нужно знать заранее; Результат или цель сессии - это то, что группа пыталась достичь.
V Visit	Заход через вопросы Что прошло хорошо? По какой причине? Что прошло не так хорошо? По какой причине?	Стремься достичь своих целей, что получилось? Что еще пошло хорошо? Как насчет ..., как все прошло? Если бы у вас была возможность сделать это снова, что бы вы сделали по-другому? Что не входило в план? Чему вы были рады в меньшей степени?	<ul style="list-style-type: none"> Обычно начинать с положительного и успокоить. Разбор не должен быть критикой ошибок и недостатков; люди учатся тому, что они делают хорошо, но допускают ошибки; Если они начинают с негатива, мягко вернуть их к позитиву; Вопросы о причине вещей обычно повышают осведомленность; Сосредоточиться на том, что можно контролировать; Сосредоточить внимание на преподавателях, а не на поведении тренеров.
I Invite	Предложите группе провести обсуждение в структурированном виде и добавьте своё мнение.	Что еще ты думаешь хорошо? Как насчет ...? Как еще ...? Как это могло быть достигнуто?	<ul style="list-style-type: none"> Сохраняйте структуру, приглашая комментировать только конкретные аспекты ведения занятия (например специфические принципы PRICELESS, вводная часть занятия, использование AVA, невербальное поведение); Избегайте повторений и жесткого руководства; Двигайтесь конструктивно, вставляя дружеские советы для того, чтобы сделать что-то лучше, а не просто отметить недостатки.

	Шаги	Примеры выражений и вопросов	Советы
E Emphasise	Подчеркните и обобщите затронутые ключевые моменты	Было много полезных вещей — позвольте мне попытаться суммировать их для вас ... (и кратко выберите ключевые проблемы).	<ul style="list-style-type: none"> • Это необходимо, если было много разрозненных дебатов, или материалы фокусировались на поверхностных проблемах, а не на основных принципах; • Не испытывайте соблазна повторить всё занятие, просто напомните им о 3–4 ключевых проблемах, предоставляя тезисы; • Не испытывайте соблазна вносить новые проблемы на этом этапе.
W What have you learnt?	Чему вы уже научились? Что вы теперь будете делать? Поблагодарить преподавателей.	Задайте преподавателям эти вопросы и попробуйте точно определить, что они будут делать с тем, чему они научились, и как это изменит их подход к преподаванию.	<ul style="list-style-type: none"> • Убедитесь, что это осуществлялось преподавателем и не навязывалось вами; • Это часто делается поверхностно (например, я буду работать над ...); Убедитесь что вы задавали вопросы о том, как и когда.

Здесь приведен еще один инструмент который поможет вам налаживать обратную связь.

Шаг	Примеры вопросов
Цель	<ul style="list-style-type: none"> • What do you want to do? / <i>Что ты хочешь сделать?</i> • What do you want to achieve? / <i>Чего ты хочешь добиться?</i>
Реальность	<ul style="list-style-type: none"> • What's happening right now? / <i>Что сейчас произошло?</i> • What's stopping you from achieving your goal? / <i>Что остановило тебя в твоей попытке достигнуть цели?</i>
Возможности	<ul style="list-style-type: none"> • What could you do? / <i>Что вы могли сделать?</i> • If anything was possible, what would you do? / <i>Если бы все было возможно, что бы вы сделали?</i>
Что дальше?	<ul style="list-style-type: none"> • What will you do? / <i>Что вы будете делать?</i> • How exactly will you do it? / <i>Как именно вы это сделаете?</i>

Умение слушать и задавать вопросы

Чтобы помочь вам обеспечить обратную связь, вам нужно развивать свое умение слушать и задавать вопросы.

Почему слушать так трудно?

Как вы можете определить то, что преподаватель (Educator) реально не вникает, а просто делает вид, что слушает?

Как можно понять, что преподаватель по-настоящему слушает?

Какие доказательства вы могли бы предоставить этому педагогу?

Умение слушать

Определите характеристики умения слушать, которые характеризуют:

Неопытного преподавателя	Эффективного преподавателя	Превосходного инструктора

Прочитайте следующие барьеры и оцените степень, в которой каждый из барьеров мешает вашим навыкам слушать

Барьеры	Объяснения	Всегда	Иногда	Редко	Никогда
Репетиция	Вы выглядите заинтересованным, но ваше внимание уделяется подготовке следующего комментария (словесный беспорядок в вашем уме).				
Осуждение	Вы заранее оцениваете людей и обличаете их (неосведомленные, высокомерные и т. д.). Таким образом, это не позволяет вам выслушать их без осуждения.				
Идентификация	Вы связываете все сказанное со своим собственным опытом, поэтому, как только они начинают что-то рассказывать вам, вы сразу же думаете о каком-то подобном случае, о котором вы хотите рассказать им, и поэтому прекращаете слушать их историю.				
Советы	Вы отлично решаете проблемы, и как только они сказали несколько предложений, вы уже придумали решение и хотите предложить его.				
Спор	Вы любите обсуждать и спорить, и поэтому склонны быстро не соглашаться и отстаивать свои взгляды.				
Правова	Вам нравится быть правым, и вы пойдете на многое (например, исказить факты, начинать кричать, оправдываться или обвинять, напоминать прошлые грехи), чтобы скрыть свои ошибки. Вы не можете слушать критику, вас не должны поправлять и исправлять, и вы не можете принять предложенные исправления.				
Уходить в сторону	Вы готовы сменить тему разговора или переводите все в шутку, как только чувствуете себя некомфортно или начинаете скучать в не интересной для вас теме.				
Умиротворение	Вы хотите нравиться людям, поэтому соглашаетесь во всем (правильно. . . ; абсолютно верно. . . ; я знаю. . . ; конечно, вы не. . . ; невероятно. . . ; это правда?) и выслушиваете только половину.				
Мечтательность	Вы притворяетесь, что слушаете, но скучаете, поэтому вы настраиваетесь на другого человека, пребывая в своих внутренних фантазиях, которые более интересны.				
Поглощенность	Вы заняты своими собственными эмоциями (например, беспокойство, страх, гнев, горе и депрессия), которые мешают вам слушать.				
Дискомфорт, связанный с тишиной	Вам неудобно в тишине, вы, как правило, заполняете ее, перефразируя вопрос, предлагая подсказки или продолжая говорить				
Привычка / лень	У вас есть плохая привычка не слушать все до конца.				



Trainer programme

Course manual and workbook

Руководство и рабочая тетрадь по курсу для инструкторов

Цель — улучшить мое умение слушать:

Действия:

Я буду знать, что я достиг своей цели и улучшил своё умение слушать, если:

Умение задавать вопросы

Подумайте, почему вы задаете вопросы, работая преподавателем, и какие вопросы вы используете для облегчения обучения.

Теперь рассмотрим примеры вопросов для каждой перечисленной ниже цели:

- Чтобы заставить их думать;
- Чтобы помочь им решить проблему;
- Чтобы получить информацию;
- Уточнить что-либо;
- Создать взаимопонимание;
- Проверить понимание;
- Укрепить доверие;
- Повысить их ответственность;
- Проверить результат обучения;
- Бросить вызов своим взглядам и идеям;
- Поощрить самоанализ;
- Повысить осведомленность о чем-либо.

Посмотрите следующий список вопросов и найдите примеры вопросов, которые:

- Являются закрытыми;
- Являются наводящими;
- Могут заставить преподавателя защищаться или искать оправдание;
- Обычно приводят к субъективному или неопределенному ответу (общий вопрос);
- Повышают понимание;
- Заставляют преподавателя задуматься;
- Помогут преподавателям составить свой план действий и повысят ответственность за свое развитие;
- Способствуют проведению самоанализа;
- Выявляют результат проведенного обучения;
- Предлагают преподавателю подумать над своим поведением.

1. Как, по вашему, все прошло?	2. Какие 3 энергетические системы существуют?	3. Так что вы будете с этим делать?
4. Будет ли это хорошим способом это делать?	5. У вас был какой-нибудь опыт в этом раньше?	6. Как вы думаете, вы могли бы сделать это по-другому?
7. Какой опыт, если таковой имеется, вы можете описать в тренерской работе с молодыми игроками?	8. Расскажите немного больше о том, как вы будете справляться с данной травмой?	9. Как вы думаете, было бы лучше обеспечить обратную связь на этом этапе?
10. Очевидно, вы получили здесь некоторый хороший опыт, чем вы могли бы поделиться с группой?	11. Что может быть следствием ваших исключительно высоких стандартов и конкурентоспособности?	12. Что вы смогли отметить об игроках, когда проводили разминку?
13. Чему вы научились благодаря этому заданию, как это может повлиять на вашу работу в качестве тренера?	14. Каким образом вы могли бы адаптировать эту практику, чтобы помочь развить свои навыки принятия решений?	15. Что может быть следствием вашей философии «победы - это самое важное»?
16. Что еще вы заметили, когда стояли там?	17. Стремясь достичь своих целей, что прошло хорошо?	18. Что вы теперь будете делать?
19. Почему вы сделали это именно так?	20. Насколько вы полны решимости сделать это?	21. Как вы узнаете, что у вас появились улучшения?
22. Расскажите мне еще немного об этом.	23. Чему вы научились из этого задания, как это может повлиять на вашу работу в качестве тренера?	24. Расскажите немного больше о том, как вы тренируетесь в этот период?



Trainer programme

Course manual and workbook

Руководство и рабочая тетрадь по курсу для инструкторов

Определите характеристики умения задавать вопросы, которые описывают:

Неопытного преподавателя	Эффективного преподавателя	Превосходного инструктора



Trainer programme

Course manual and workbook

Руководство и рабочая тетрадь по курсу для инструкторов

Цель - повысить свое умение задавать вопросы:

Действия:

Я пойму, что повысил свое умение задавать вопросы, когда:



Trainer programme

Course manual and workbook

Руководство и рабочая тетрадь по курсу для инструкторов

Какие техники вы будете использовать для того, чтобы свести вместе ваши навыки задавать вопросы и слушать отвечающего?

Модуль 6 — Проведение занятий в качестве инструктора

Самоанализ на практике # 1

Ведение занятия в роли преподавателя (вне зоне вашей специализации)

Что вы делали?

Что было особенно хорошо?

Что прошло не так, как вы хотели?

Чему вы научились сами?

Что в результате вы будете делать по-другому?



Trainer programme

Course manual and workbook

Руководство и рабочая тетрадь по курсу для инструкторов

Самоанализ практика #2

Проведение занятий в роли инструктора

Во время вашего преподавания что прошло особенно хорошо?

Во время вашего преподавания что прошло не так хорошо, как вам бы хотелось?

Что в результате вы сделаете по-другому?

Самоанализ на практике #3

Совместное проведение занятия в роли инструктора

Опишите, что произошло

Определите ваши мысли и чувства

Опишите, чему вы научились

Определите, что вы теперь будете делать по-другому

Каковы преимущества совместного проведения занятия?

Каковы недостатки совместного проведения занятия?

Самоанализ на практике #4

Проведение занятия в качестве инструктора на курсе преподавателей

Чего вы старались добиться?

Во время вашего занятия что прошло хорошо?

Во время вашего занятия что прошло не так хорошо, как вы хотели бы?

Что вы будете делать по-другому в результате вашего анализа?



Trainer programme

Course manual and workbook

Руководство и рабочая тетрадь по курсу для инструкторов

Самоанализ помощи, оказанной преподавателям

Опишите как вы помогли преподавателям?

Как вы структурировали свою поддержку преподавателей?

Что было наиболее эффективным?

Что было менее эффективным?

С какими оставшимися проблемами сталкиваются преподаватели, и как вы их поддержите?

Модуль 7 — Обеспечение качества

Обеспечение качества является важной частью роли инструктора в поддержании качества работы всех вовлеченных в процесс обучения кадров.

Существует пять критериев, соблюдение которых обеспечивает действие и продление лицензии преподавателя World Rugby:

1. Продемонстрировать активность в качестве преподавателя, включая точную загрузку информации о курсе и участниках в онлайн систему администрирования курсов World Rugby.
2. Получить удовлетворительный отчет о качестве проведения курса по регби от инструктора WR (см. соответствующий документ в файлообменнике сайта World Rugby «Educator QA form»). Инструктор проводит просмотр работы преподавателя на курсе, заполняет данную форму и отправляет её в World Rugby.
3. Иметь подтвержденное намерение вашего Союза / Федерации о сотрудничестве с вами.
4. Иметь поддержку вашей региональной ассоциации.
5. Соблюдать требования устава World Rugby для сотрудников системы тренинга и обучения и обязательно проходить все рекомендованные программы онлайн обучения на сайте <http://passport.worldrugby.org/>

Как правило, работа по обеспечению качества предполагает работу инструктора с преподавателем на очном курсе. Вмешательство инструктора может быть смешанным: от совместного ведения курса до чистого наблюдения и представления обратной связи.

Есть два важных элемента обратной связи:

1. Стиль проведения обучения (презентатор — фасилитатор — экстремальный фасилитатор);
2. Соответствие стандарту преподавания (выше, соответствие стандарту или ниже определенных стандартов).

Если преподаватель получает два последовательных отчета QA, которые ниже ожидаемого стандарта, то его лицензия аннулируется.

В рамках этого курса вы получите возможность заполнить отчет QA (рапорт по качеству) для преподавателя либо в режиме реального времени, либо с использованием видеоматериала.

Модуль 8 — Программы обучения World Rugby

Проведение курсов World Rugby.

World Rugby имеет онлайн систему, позволяющую администрировать процесс проведения курсов World Rugby. Пожалуйста, просмотрите отдельный гид по проведению курсов World Rugby.

Интернет-файлообменная система

Когда вы станете лицензированным преподавателем в системе курсов World Rugby, вы получите доступ к файлообменной системе на сайте <http://passport.worldrugby.org/>

Когда вы предоставляете мастер-инструктору курса свой электронный адрес, убедитесь, что это тот же адрес, по которому вы входили на сайт World Rugby для прохождения предкурсовых онлайн-тем и тестов. Таким образом, доступ к файлообменной системе World Rugby будет предоставлен по указанному вами адресу.

В следующий раз, входя на сайт, уже получив лицензию, вы увидите ссылку на файлообменник «Fileshare» / «Файлообменник».

Пройдя по этой ссылке, вы получите доступ к последним версиям документов по курсам World Rugby и вспомогательным документам.



Training Passport

Your gateway to World Rugby's online training and education portfolio

Home Домашняя страница	Forums Форум	Fileshare Файлообменник	Course administration	Управление курсом
---------------------------	-----------------	----------------------------	--------------------------	----------------------

Контакты региональных менеджеров T&E

SUDAMÉRICA RUGBY / ЮЖНАЯ АМЕРИКА РЕГБИ Pancho Rubio <i>francisco.rubio@sudamericarugby.org</i>	ASIA RUGBY / АЗИЯ РЕГБИ Gene Tong <i>rtmasia@worldrugby.org</i>
RUGBY AFRIQUE (French speaking) / РЕГБИ АФРИКА (Франкоязычная) Adama Bakhoun <i>adama.bakhoun@rugbyafrique.com</i>	RUGBY AFRICA (English speaking) / РЕГБИ АФРИКА (Англоязычная) Denver Wannies <i>denver.wannies@rugbyafrique.com</i>
RUGBY AMERICAS NORTH / РЕГБИ СЕВЕРНАЯ АМЕРИКА Mike Luke <i>mluke@rugbyamericasnorth.com</i>	OCEANIA RUGBY / ОКЕАНИЯ РЕГБИ Talemo Waqa <i>talemo.waqa@oceaniarugby.com</i>
RUGBY EUROPE / РЕГБИ ЕВРОПА Daniel Mitrea <i>RTM@RugbyEurope.eu</i>	

Коды курсов

GENERAL / ОБЩИЕ			
Rugby Ready face-to-face «Готовность к регби» — очный курс	RR	Get Into Rugby training Тренинг-курс «Займись регби»	GIR
COACHING / Тренерская работа			
Level 1 Coaching 15-a-side Уровень 1 «Тренер регби 15»	L1C15	Level 1 Coaching 7-a-side Уровень 1 «Тренер регби 7»	L1C7
Level 2 Coaching 15-a-side Уровень 2 «Тренер регби 15»	L2C15	Level 2 Coaching 7-a-side Уровень 2 «Тренер регби 7»	L2C7
Level 3 Coaching 15-a-side Уровень 3 «Тренер регби 15»	L3C15		
MATCH OFFICIALS AND COACHES OF MATCH OFFICIALS / Судьи и тренеры судей			
Level 1 Officiating 15-a-side Уровень 1 «Судья регби 15»	L1MO15	Level 1 Officiating 7-a-side Уровень 1 «Судья регби 7»	L1MO7
Level 2 Officiating 15-a-side Уровень 2 «Судья регби 15»	L2MO15	Level 2 Officiating 7-a-side Уровень 2 «Судья регби 7»	L2MO7
Level 3 Officiating 15-a-side Уровень 3 «Судья регби 1»	L3MO15	Level 1 Coaching of Match Officials Уровень 1 «Тренер судей»	L1CMO
Match Commissioner «Комиссары матча»	MC	Level 2 Coaching of Match Officials Уровень 2 «Тренер судей»	L2CMO
STRENGTH AND CONDITIONING / Силовая подготовка и гровые кондиции			
Level 1 Strength & Conditioning Уровень 1 «Сила и кондиции»	L1SC	Level 2 Strength & Conditioning Уровень 2 «Сила и кондиции»	L2SC
MEDICAL / Медики			
Level 1 First Aid In Rugby Уровень 1 «Первая медицинская помощь в регби»	L1FAIR	Level 3 Advanced Immediate Care In Rugby Уровень 3 Самая современная неотложная мед.помощь в регби	L3AICIR
Level 2 Immediate Care In Rugby Уровень 2 «Неотложная медицинская помощь в регби»	L2ICIR		

Дополнение ко всем модулям

Преподавательские возможности для практических и теоретических занятий.

На следующих страницах вы найдете несколько таблиц, которые вы можете использовать для поддержки вашей практической работы.

Competencies to be achieved / Компетенции, которые должны быть достигнуты	
Personal Trainer goal / Личная цель инструктора	
Audience / Аудитория	Time / Время

Section / Раздел	Delivery / Преподавание	Время	Resources / Ресурсы
Введение: 1. Климат 2. Результат, который должны достигнуть 3. Проверка знаний, навыков и опыта			
Основная часть: 4. Поделитесь информацией, если необходимо 5. Определите возможность проведения минизанятий 6. Сгенерируйте обратную связь для слушателя от коллег и от вас 7. Представьте модель положительной практики, если это необходимо			
Вывод: 8. Удостоверьтесь в понимании ключевых принципов обучения (KLPs) — (Вытягиваем) 9. Обсудите план действий с вашим инструктором			

Процесс разбора (REVIEW process)

	Шаги	Примеры выражений и вопросов	Советы
R Re-assure	Поддержать благоприятный климат. Обнадежить и реинтегрировать.	Thank you, I really liked the way you.../ Спасибо, мне действительно понравился ваш подход ... It was great the way you/ Это было здорово ... You did really well when.../ Вы выбрали правильный путь...	<ul style="list-style-type: none"> Нужно начать быстро. Должен быть честным, но всегда обнадеживающим. Не затягивать и не ставить обучаемых в сложное положение, когда им нечего сказать.
E Establish	Установить фокус на цели/задачи.	What did you want to achieve yourself?/ Чего вы сами хотели добиться? What was your personal goal?/ Какая у вас была личная цель? What did you want the group to be able to achieve at the end (i.e., competency)? / Чего, по вашему мнению, должна добиться группа в конце?	<ul style="list-style-type: none"> Решающее значение имеет переориентация на 2 цели. Личная цель - это то, над чем они пытались работать на занятии, об этом вам нужно знать заранее. Результат или цель сессии - это то, чего группа пыталась достичь.
V Visit	Заход через вопросы Что прошло хорошо? По какой причине? Что прошло не так хорошо? По какой причине?	Стремись достичь своих целей, что получилось? Что еще прошло хорошо? Как насчет ..., как все прошло? Если бы у вас была возможность сделать это снова, что бы вы сделали по-другому? Что не входило в план? Чему вы были менее рады?	<ul style="list-style-type: none"> Обычно начинать с положительного и успокоить. Разбор не должен быть критикой ошибок и недостатков; люди учатся тому, что они делают хорошо, но допускают ошибки. Если они начинают с негатива, мягко вернуть их к позитиву. Вопросы о причине вещей обычно повышают осведомленность. Сосредоточиться на том, что можно контролировать. Сосредоточить внимание на преподавателях, а не на поведении тренеров.
I Invite	Предложите группе провести обсуждение в структурированном виде и добавьте своё мнение.	Что еще ты думаешь ... сделано хорошо? Как насчет ...? Как еще ...? Как это могло быть достигнуто?	<ul style="list-style-type: none"> Сохраняйте структуру, приглашая комментировать только конкретные аспекты ведения занятия (например специфические принципы PRICELESS, вводная часть занятия, использование AVA, не вербальное поведение). Избегайте повторений и жесткого руководства. Двигайтесь конструктивно, вставляя дружеские советы для того, чтобы сделать что-то лучше, а не просто отметить недостатки.
E Emphasise	Подчеркните и обобщите затронутые ключевые моменты.	Было много полезных вещей — позвольте мне попытаться суммировать их для вас ... (и кратко выберите ключевые проблемы).	<ul style="list-style-type: none"> Это необходимо, если было много разрозненных дебатов, или материалы фокусировались на поверхностных проблемах, а не на основных принципах. Не испытывайте соблазна повторять всё занятие, просто напомните им о 3–4 ключевых проблемах, предоставляя тезисы. Не испытывайте соблазна выносить новые проблемы на этом этапе.
W What have you learnt?	Чему вы уже научились? Что ты теперь будете делать? Поблагодарить преподавателей!	Задайте преподавателям эти вопросы и попробуйте точно определить, что они будут делать с тем, чему они научились, и как это изменит их подход к преподаванию.	<ul style="list-style-type: none"> Убедитесь, что это осуществлялось преподавателем, а не навязывалось вами. Это часто делается поверхностно (например, я буду работать над ...). Убедитесь, что вы задавали вопросы о том, как и когда.



Trainer programme

Course manual and workbook

Руководство и рабочая тетрадь по курсу для инструкторов

Для заметок

Практическое проведение занятия

Ваш тренер предложит задание, чтобы предоставить вам соответствующий вызов. Оно должно иметь четкий конечный результат, и вы должны определить три критерия для оценки преподавателя, например: «к концу сессии слушатель должен быть в состоянии... и критерии оценки ...»

Рефлексивные заметки по практическому преподаванию занятия

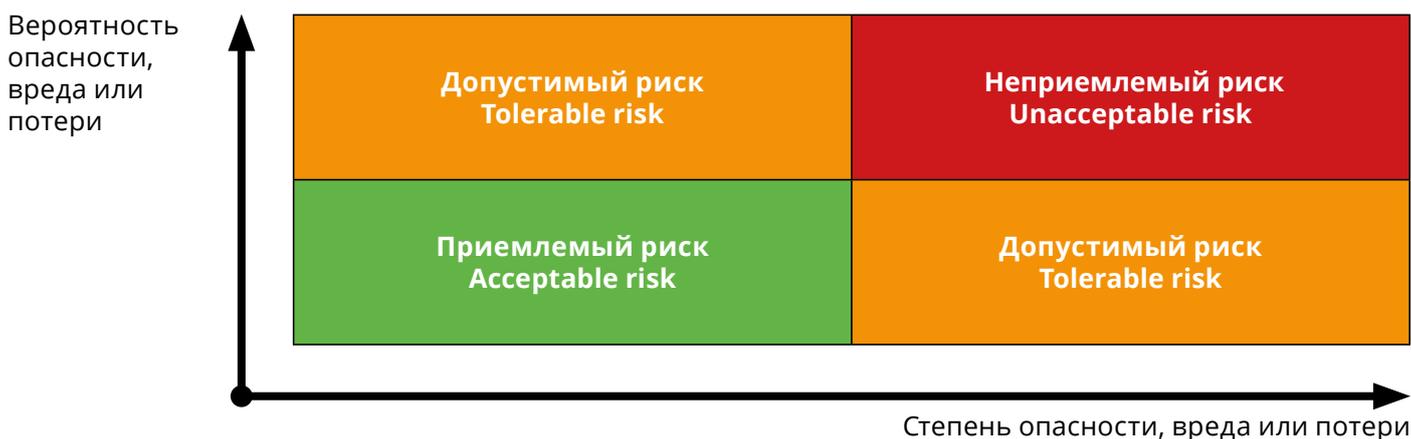
Рефлексивные заметки по личному разбору (review) другого преподавателя:

Модуль 9 - Управление рисками

Представьте, что вы теперь лицензированный инструктор и проводите контрольный просмотр проведения курса преподавателем в вашем регионе. Что следует учитывать при разработке процесса управления рисками в вашем случае?

Вместе с этим документом вы получите контрольный лист „Управления рисками World Rugby“, который является самостоятельным документом, так что вы можете скопировать его несколько раз для будущих нужд по оценке рисков. Пожалуйста, найдите время, чтобы прочитать его сейчас. Хорошей практикой является заполнение одной из этих форм управления рисками для каждого курса. World Rugby рекомендует преподавателю хранить 1 копию и отправлять другую копию в свой Союз для ведения учета. При необходимости дополнительную копию можно отправить в штаб-квартиру.

Модель управления рисками



ИНСТРУКТОРЫ и ПРЕПОДАВАТЕЛИ, работающие в системе обучения WR, должны :

- понимать свою ответственность, связанную с обязанностью проявлять заботу;
- иметь соответствующий опыт и компетентность для обучения других, т.е. иметь лицензию преподавателя регби WR и квалификацию в своей области;
- использовать регулярную и утвержденную практику;
- быть в курсе о проблемах каждого учащегося, подверженного риску;
- обеспечить приемлемое поведение учащихся в любое время;
- уточнить роли и вести контроль за работой всех сотрудников, работающих по контракту, и добровольцев.

УЧАЩИЕСЯ, занятые в сфере образования по регби, должны:

- Во время проведения занятий думать о безопасной практике по отношению к себе и сверстникам;
- Следовать руководству, развивая свои знания и понимание ответственности в отношении своего участия и прогресса;
- Иметь достаточную квалификацию, чтобы уверенно чувствовать себя при решении поставленных задач;
- Быть под надлежащим контролем при выполнении руководящей роли;
- Учитывать постоянную объективную обратную связь.



Соответствующие задачи

ОБУЧЕНИЕ В РЕГБИ

Приемлемый риск

КОНТЕКСТ

ОРГАНИЗАЦИЯ

ОБЪЕКТЫ должны:

- иметь безопасные игровые покрытия;
- иметь достаточное пространство для деятельности;
- регулярно и систематически обслуживаться;
- использоваться надлежащим образом.

ПРОЦЕДУРЫ должны включать:

- правила безопасности и регулирования, четко определенные как для слушателей, так и для сотрудников;
- постоянно поддерживаемые показатели посещаемости и оценки;
- все аварии и «близкие промахи» регистрируются и сообщаются туда, куда требуется;
- общение с Союзом о политике и практике World Rugby.

ОБОРУДОВАНИЕ должно быть:

- проверено перед использованием;
- под контролем на предмет износа;
- утилизировано при неисправности.

ПОДГОТОВКА требует:

- комплексные схемы работы на месте;
- политика безопасности и руководящие принципы;
- современная оценка рисков.

УЧЕБНЫЙ СТИЛЬ И КЛАССИЧЕСКАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ следует обеспечить, чтобы:

- способности ученика должны быть сопоставимы с задачей;
- методология соответствует требованиям безопасности, присущим этой деятельности, например, прямой метод проведения тренировок для схватки;
- учащиеся всегда готовятся и обучаются с применением прогрессивных заданий.

- В ваших группах подготовьте 45-минутное занятие для 5-6 преподавателей.
- В конце занятия преподаватели должны уметь управлять рисками в качестве преподавателя.
- Помните PRICELESS и шаблон по созданию занятий.

Определите желаемые результаты и несколько критериев оценки для выбранного модуля.

Выполните 8 шагов процесса проектирования 45-минутного занятия по модулю.

Представьте полученные результаты.



Trainer programme

Course manual and workbook

Руководство и рабочая тетрадь по курсу для инструкторов

