

## Додаток 5

### Як визначити куратора-наставника з числа працівників

#### Як обирають кураторів-наставників?

Відбирати таких людей радимо зі складу професійних і соціальних груп на тому робочому місці, де впроваджуватиметься кураторське навчання. Визначтеся з вимогами до кандидатів, які втілюватимуть цю навчальну програму, і нехай комісія з планування у сфері профілактики ВІЛ/СНІДу (або її підгрупа) проведе відбір. А серед критеріїв назвіть ті якості, котрі важливі для кураторів у вашому виробничому середовищі.

Відповідними кандидатурами, передусім, стануть відповідальні та надійні службовці, яких люблять і поважають їхні колеги та решта персоналу організації. Ефективні наставники — це, зазвичай, хороші працівники та природжені лідери, які мають довіру й популярність у своєму робочому середовищі. Ці люди *вирізняються* з-поміж інших — і водночас органічно *вписуються* до своїх груп. І, звичайно, наставники повинні мати інтерес і бажання працювати у сфері профілактики ВІЛ/СНІДу.

Для розрахунку рейтингу кожного кандидата, можна застосувати шкалу критеріїв відбору — на зразок наведеної нижче. Визначте критерії, які найбільш близькі специфіці вашої організації, а потім використайте рейтингову шкалу, ставлячи відмітку в тому з пронумерованих стовпців, котрий відповідає вашій власній оцінці якостей кандидата. Ті з працівників, які матимуть найвищі результати по кожному з критеріїв, імовірно, й будуть найкращими кандидатами.

#### РЕЙТИНГОВА ШКАЛА КРИТЕРІЇВ ВІДБОРУ

1 = неприйнятний рівень      2 = нижчий за середній      3 = середній  
4 = вищий за середній      5 = відмінний

Прізвище кандидата в наставники: \_\_\_\_\_

Критерій/Результат	1	2	3	4	5
Відповідальний/Надійний					
Подобається колегам					
Його поважають					
Лідер					
Йому довіряють					

Можливо, ви захочете визначити кандидатів у наставники вже на етапі розробки профілактичної політики щодо ВІЛ/СНІДу. У такому разі в програмі цієї політики треба передбачити заходи з підбору кандидатів. До

речі, відповідними наставниками можуть стати й деякі члени комітету з планування програми, адже вони вже продемонстрували чуйність, знання й відданість цій справі. До того ж, у процесі власне роботи над стратегією програми члени планувального комітету можуть визначитися з іншими потенційними кандидатами.

Розпочати визначення кандидатів на посаду неформальних наставників можна одночасно зі стартом профілактичних заходів щодо ВІЛ/СНІДу. Один з ефективних шляхів відбору — звернутися до працівників із проханням назвати ймовірних кандидатів серед тих, хто працює разом із ними. Цей підхід цікавий тим, що працівники самі роблять внесок у процес вибору майбутніх педагогів-наставників. Усвідомлення власної ролі сприятиме тому, що люди від самого початку почуватимуться частиною процесу, а відтак — і краще сприйматимуть програму. Це може значно вплинути й на зміну поведінки.

Також варто пам'ятати, що куратори лишаються співробітниками вашої організації. Відтак, потрібно, щоб вони могли й мали бажання виділяти частину своїх робочих годин для виконання додаткових функцій. Час, витрачений на ці зобов'язання, повинен оплачуватися, як і будь-яка інша робота. Окрім того, щоб забезпечити ефективну координацію виробничого графіка з навчальною роботою, зазвичай потрібна людина (або люди), яка виконувала б роль керівника наставників, або менеджера.

### **Як навчають наставників?**

Навчання наставників відбувається протягом двох-п'яти днів спеціалізованого інструктажу. Цього часу достатньо, щоб учасники могли оволодіти відповідними навичками й знаннями, необхідними для навчальної та профілактичної діяльності. До цього навчального процесу слід також залучити досвідченого викладача з ВІЛ/СНІДу, який знайомий з принципами кураторської освіти і добре ними оперує.

Формуючи програму навчання кураторів-наставників, орієнтуйтеся на головне — *що* повинні знати ці люди задля відповідного виконання планової навчальної та профілактичної діяльності. Радимо вам влаштувати обговорення у невеликих групах за участю відібраних кандидатів: це дасть змогу визначитися, яких знань і навичок вони вже набули, а також допоможе спланувати подальшу навчальну діяльність.

Основні аспекти, на яких слід зосереджувати навчання, освоюючи та відпрацьовуючи їх:

- Усвідомлення ролей та сподівань.
- Здобуття знань.
- Базові відомості про ВІЛ/СНІД та інфекції, що передаються статевим шляхом (ІПСШ).
- Зв'язок між ВІЛ/СНІДом та ІПСШ.
- Політика з профілактики ВІЛ/СНІДу у виробничому середовищі.
- Користування презервативами, їхня доступність і розповсюдження.

- Місця, куди можна звертатися за допомогою
- Суспільні норми й ставлення до сексу та сексуальності.
- Цінність сексуальних та інтимних стосунків, уміння конфіденційно обговорювати секс і сексуальність із рівними собі людьми, зі свого середовища.
- Необхідність розвивати й тренувати навички ведучого для роботи з "рівними", слухачами.

### **Як діяти, коли програма кураторського навчання "рівний—рівному,, не підходить для нашого виробничого середовища?**

Кураторське навчання за принципом "рівний—рівному,, вважається найбільш ефективним видом освітньої роботи з персоналом і способом профілактики ВІЛ/СНІДу. Однак цей шлях не єдиний. Інколи менші підприємства-роботодавці вирішують, що за проведення формальної та неформальної роботи з навчання і профілактики ВІЛ/СНІДу повинна відповідати або одна особа, або невелика група осіб. Але навіть якщо ваша організація дійшла такого рішення, ці люди неодмінно мають отримали адекватну підготовку.

Деякі роботодавці обирають відповідальних за проведення роботи з профілактики ВІЛ/СНІДу з-поміж фахівців відділу кадрів. Інші — переадресовують програмну діяльність щодо ВІЛ/СНІДу своїм колегам із медичного відділу. Такі підходи ефективні, якщо втілювати їх розумно і після належної підготовки. У будь-якому випадку, щоб обрані особи набули необхідних навичок і знань, потрібно визначити й залучити досвідченого викладача з питань ВІЛ/СНІДу.

Якщо ви вирішите, що формальну й неформальну діяльність із навчання й профілактики слід доручити медичному персоналові (наприклад, лікарю), переконайтеся, що ці люди достатньо кваліфіковані. Адже, як правило, підготовку в цій сфері або практичний досвід роботи має лише невелика частина медперсоналу. Йдеться про роботу в малих групах працівників, яка полягала б в обговоренні питань сексу, сексуальності, користування презервативами та обмеження ризикованої поведінки. Помилково було б вважати, що оскільки ВІЛ/СНІД є медичною проблемою, то будь-хто з медпрацівників здатен до фахового ведення профілактичних програм у цій галузі. Позиція має бути інша: *кожен*, на кого покладені обов'язки здійснення діяльності у сфері профілактики ВІЛ/СНІДу, потребує *медичної*, професійної та адекватної підготовки.

### **Скільки це коштуватиме?**

Вартість навчання групи кураторів, скоріше за все, не перевищуватиме вартості підготовки одного чи двох фахівців, відібраних із вашого персоналу або з медичного відділу. Більш того: навчання *групи* кураторів економічно ефективніше, ніж одного-двох членів персоналу. У більшості випадків на підготовку 15—20 кураторів вам не доведеться витратити більше коштів, ніж для однієї або двох інших осіб, оскільки вартість години робочого часу експерта-викладача залишається тією ж самою.

Зазвичай, саме 15–20 чоловік — це оптимальна кількість для формування одного класу кураторів. Отож, за рахунок розподілу загальної вартості навчання між учасниками, витрати на одного учня виходять досить низькі. Розумне капіталовкладення! Зважте й на те, що деякі з підготовлених людей не зможуть використати здобуті навички через різноманітні виробничі фактори — вимоги роботи, плинність кадрів тощо. А тому навчати *групу* кураторів — це економічно ефективніший та більш практичний шлях до того, щоб забезпечити вашу організацію сильними й стабільними навчально-профілактичними програмами щодо ВІЛ/СНІДу у виробничому середовищі.