Модуль 1

Технологія проведення профілактичного тренінгу в умовах шкільного середовища

Профілактика алкогольних та наркотичних проблем

Навчально-методичний посібник

Модуль 1. «Технологія проведення профілактичного тренінгу в умовах шкільного середовища. Профілактика алкогольних та наркотичних проблем.» Навчально-методичний посібник. / Вієвський А. М., Лепеха К. І., Балакірєва О.М., Дивак В.В., Дмитришина Н.А., Жданова М.П., Олійник І.М., Панок В.Г., Сидяк С.В. – Київ, 2014. – 60 с.

Рецензенти:

Ягупов В. В., доктор психологічних наук, професор, провідний науковий співробітник лабораторії «Всеукраїнський інформаційно-аналітичний центр ПТО» Інституту професійно-технічної освіти.

Ілляшенко Т. Д., провідний співробітник Українського науково-методичного центру практичної психології і соціальної роботи, кандидат психологічних наук.

Модуль 1. «Технологія проведення профілактичного тренінгу в умовах шкільного середовища. Профілактика алкогольних та наркотичних проблем.» є частиною навчально-методичного комплекту, розробленого у рамках проекту «Розробка комплексної програми з профілактики наркотичних та алкогольних проблем, зорієнтована на учнів 1-11 класів, їх батьків та персонал загальноосвітніх закладів І - ІІІ ступенів навчання».

Посібник рекомендований для використання практичними психологами та методистами інститутів післядипломної педагогічної освіти в рамках системи підвищення кваліфікації вчителів. Навчальний модуль містить не тільки матеріал щодо технологій проведення профілактичного тренінгу, а й інформацію, яка є фундаментом для його ефективної реалізації. Якщо ви тренер, або маєте бажання ним стати, тоді зміст даного посібника допоможе вам розкрити особливості тренінгової технології, зазирнути у світ інтерактивного спілкування, побачити цікаві можливості донесення інформації до певної цільової групи та подолати складні ситуації, які обов’язково зустрінуться на вашому тренерському шляху.

ЗМІСТ

ВСТУП **4**

1. ОСОБЛИВОСТІ ПРОФІЛАКТИЧНОГО ТРЕНІНГУ **5**

1.1. Завдання профілактичного тренінгу *5*

1.2. Організація та підготовка профілактичного тренінгу *6*

1.3. Специфіка цільової аудиторії *8*

1.4. Структура профілактичного тренінгу *13*

1.5. Інтерактивні методи роботи з групою *16*

Дискусія 17

Психологічні ігри та вправи 18

Ситуаційні завдання 19

Опитування 19

"Мозковий штурм» 21

Рольова гра 22

"Зворотний зв'язок» 23

Робота в малих групах 25

1.6. Складні ситуації під час тренінгу та шляхи їх подолання *26*

1.7. Тренерська команда *31*

1.8. Вміння та знання ефективного тренера *31*

1.9. Оцінка ефективності профілактичного тренінгу *34*

2. ПЛАН-КОНСПЕКТ ТРЕНІНГУ «ТЕХНОЛОГІЯ ПРОВЕДЕННЯ ПРОФІЛАКТИЧНОГО ТРЕНІНГУ В УМОВАХ ШКІЛЬНОГО СЕРЕДОВИЩА» **37**

3. ПРАКТИЧНИЙ БЛОК ПРОФІЛАКТИЧНОГО ТРЕНІНГУ **43**

3.1. Вправи на знайомство *43*

Вправа „Моє ім'я, як "(5 хв.) 43

Вправа "Лови м'яч " (5 хв.) 43

Вправа „Інтерв'ю" (15 хв.) 43

Вправа "Я – це…" (20 хв.) 43

Вправа „Привітання" (5 хв.) 44

Вправа "Ми з тобою схожі тим, що " (10 хв.) 44

3.2. Тематичні вправи та ігри *44*

Вправа «Мої сподівання» (10 хв.) 44

Вправа «Специфіка цільової групи» (20 хв.) 45
Рольова гра «Подружки» (20 хв.) 45
3.3. Вправи на об'єднання у групи *47*

Вправа "Обери " (10 хв.) 47
Вправа "Фішка" (10 хв.) 47
Вправа "Броунівський рух" (5 хв.) 47

Вправа «Домашні тваринки» (7хв.) 48
3.4. Вправи на завершення тренінгу *48*

Вправа "Подарунки" (20 хв.) 48
Вправа "Лист побажань" (20 хв.) 48
Вправа "Комплімент" (20 хв.) 49

ДОДАТКИ ……..51

ПРАВИЛА РОБОТИ ГРУПИ 50

АНКЕТА ПЕРЕВІРКИ ВЛАСНИХ ЗНАНЬ З ТЕМИ 51

КАРТКИ «СКЛАДОВІ ОРГАНІЗАЦІЇ ПРОФІЛАКТИЧНОГО ТРЕНІНГУ» 53

КАРТКИ «РОЛЬОВІ ПОЗИЦІЇ УЧАСНИКІВ ДЛЯ РОЛЬОВОЇ ГРИ «ПОДРУЖКИ» 54

КАРТКИ «СКЛАДНІ СИТУАЦІЇ ПІД ЧАС ПРОФІЛАКТИЧНОГО ТРЕНІНГУ» 56

КАРТКИ «УМОВИ ДЛЯ ПРОВЕДЕННЯ ФРАГМЕНТУ ПРОФІЛАКТИЧНОГО ТРЕНІНГУ» 57

АНКЕТА ОЦІНКИ ЯКОСТІ ТРЕНІНГУ 58

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ТА РЕКОМЕНДОВАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ 59

Вступ

Посібник є частиною навчально-методичного комплекту Комплексної програми з профілактики наркотичних та алкогольних проблем, зорієнтованої на учнів 1-11 класів, їх батьків та персонал загальноосвітніх навчальних закладів України. Інформаційний і практичний матеріал, представлений в посібнику, призначений для використання практичними психологами та методистами інститутів післядипломної педагогічної освіти в системі підвищення кваліфікації вчителів.

Вчителі, які працюють в ефективних профілактичних програмах, повинні отримувати відповідну підготовку. Дослідження свідчать, що така підготовка вчителів з метою впровадження ними ефективних профілактичних дій в навчально-виховний процес, повинна здійснюватися через активну форму засвоєння знань, тобто тренінг. Тренінг це – найбільш ефективна інтерактивна форма профілактичної діяльності.

На таких тренінгах вчителі отримують відповідну інформацію про концепцію та структуру програми, практичні навички щодо профілактичної роботи з цільовими групами даної програми, рекомендації щодо застосовування навчальної стратегії та інтерактивних методик протягом профілактичного курсу.

Навчальний модуль містить не тільки матеріал щодо технологій проведення профілактичного тренінгу, а й інформацію, яка є фундаментом для його ефективної реалізації. Якщо ви тренер, або маєте бажання ним стати, тоді зміст даного посібника допоможе вам розкрити особливості тренінгової технології, зазирнути у світ інтерактивного спілкування, побачити цікаві можливості донесення інформації до певної цільової групи та подолати складні ситуації, які обов’язково зустрінуться на вашому тренерському шляху.

1. Особливості профілактичного тренінгу

Тренінг - це інтерактивна форма групової роботи, яка забезпечує активну участь і творчу взаємодію учасників групи між собою та з ведучим. Профілактичний тренінг має певні профілактичні цілі та завдання, особливу структуру, чіткий розподіл часу і реалізується за допомогою інтерактивних методів групової діяльності. Тренер, який проводить профілактичний тренінг, повинен володіти певними знаннями та відповідними навичками. Профілактичний тренінг може провести людина, яка не має спеціальної психологічної освіти, тобто людина будь-якої професії, але з обов'язковою тренерською підготовкою у сфері профілактики та з наявністю певних комунікативних здібностей. ***Проведення тренінгу – не мистецтво, а радше технологія.***

Вивчення тематичного матеріалу даного розділу забезпечить Вас детальною інформацією про особливості профілактичного тренінгу.

1.1. Завдання профілактичного тренінгу

Мета профілактичної роботи полягає у збереженні здоров'я та покращенні якості життя. Ефективна профілактична робота у сфері наркотичних і алкогольних проблем та ВІЛ/СНІДу складається з двох технологій:

профілактичне інформування

профілактичне навчання

В залежності від цільової групи та тематики тренінгу визначаються його профілактичні цілі та завдання, а саме:

формування адекватного ставлення учасників тренінгу до питань теми, що вивчається

підвищення рівня інформованості учасників групи з теми, що вивчається

формування навичок ефективного проведення профілактичного тренінгу

формування та розвиток навичок безпечної поведінки щодо ВІЛ/СНІДу, вживання алкоголю та наркотиків

- формування мотивації до збереження власного здоров’я.

1.2. Організація та підготовка профілактичного тренінгу

Від організації та підготовки профілактичного тренінгу залежить 50% його успіху.

Складові організації профілактичного тренінгу	Зміст складових організації профілактичного тренінгу
1. Відповідальна особа	В ролі організатора тренінгу може виступати один з тренерів або помічник тренера з організаційних питань. Людина, яка займається тільки організацією тренінгу, надає можливість тренеру більше сконцентруватися на підготовці змісту тренінгу та його проведенні.
2. Місце проведення тренінгу	Організатор домовляється з людьми, які можуть надати приміщення для проведення тренінгу. Якщо тренінгів має бути декілька, складає графік перебування в даному приміщенні.
3. Час, витрачений на тренінг	О котрій годині розпочинається тренінг? Скільки годин триває тренінг? О котрій годині закінчується тренінг? Скільки часу відведено на кожний з етапів тренінгу? Час є важливою умовою організації та проведення профілактичного тренінгу. Він означає передусім дисципліну не тільки в проведенні усіх запланованих завдань, не тільки активну участь учасників тренінгу, а й організацію діяльності тренера. Тому організатор повинен заздалегідь підготувати розмножені програми плану тренінгу для всіх учасників, де буде вказаний час, необхідний для проведення кожного етапу тренінгу.
4. Матеріали та обладнання, необхідні для тренінгу	Для того, щоб провести повноцінний профілактичний тренінг, необхідні спеціальні матеріали та обладнання. А саме: фліп-чарт з папером або дошка, аркуші паперу формату А3 та А4 (з урахуванням тривалості тренінгу, кількості мікрогруп та кількості завдань), стікери (клейкі папірці), маркери, папки з блокнотами та ручками для всіх учасників, бейджі (значки для імен учасників та тренерів) у разі, якщо учасники не знайомі один з одним, скотч, ножиці, кнопки, скріпки, телевізор та відеомагнітофон для показу відеоматеріалів, проектор для презентацій слайдів, музичний центр для проведення певних вправ та організації перерв. Цей

	список є повним для добре профінансованого тренінгу. Якщо фінансові можливості обмежені, можна також провести ефективний тренінг, але попросити учасників самим принести деякі необхідні для роботи матеріали (наприклад ручки та блокноти). Якщо немає технічного оснащення, можна підготувати більше інформаційних листків та розмножити їх для всіх учасників. І останнє, деякі тематичні вправи та ігри потребують додаткового

	матеріалу – це може бути кольоровий папір, коробки, хусточки, різні предмети: цукерки, презерватив, шприц та ін. Організатор може не знати про це, тому варто, щоб тренери та організатори про все домовлялися заздалегідь.
5. Вимоги до приміщення, в тренінг проведення пересувних ігор,	Приміщення має бути достатньо просторим для якому проходитиме але не дуже великим, оскільки це порушує відчуття безпеки. У приміщенні не повинно бути нічого зайвого – предметів, плакатів та інших речей, які можуть відвертати увагу учасників. Не повинно бути гострих і небезпечних кутів. Якщо тренінг триває кілька днів, приміщення має бути тим самим, інакше порушується відчуття безпеки. Приміщення не повинно бути прохідним і таким, що не проглядається сторонніми. Стільці повинні бути однакові та зручні, легко переміщуватися і не скріплятися між собою. Їх слід розмістити по колу. *Коло – це важлива особливість інтерактивної взаємодії всіх учасників групи.* Ніхто не повинен сидіти за колом, або «ховатися» за спиною іншого учасника (це стосується як учнів, так і батьків та вчителів). Коло – це головна відмінність від традиційних форм надання інформації. Приміщення повинно бути добре провітреним, але не прохолодним.

Приміщення повинно бути достатньо звукоізольованим – в процесі проведення тренінгу часто буває шумно.

У приміщення не повинні проникати сторонні звуки.

Двері повинні бути закриті під час проведення занять.

Оптимально, якщо є можливість сидіти і лежати на підлозі.

Повинна бути можливість кріпити ватман до стін.

Приміщення повинно бути добре освітленим.

Стіл потрібен для розміщення канцелярських приладів та роздаткового матеріалу. Якщо тренінг проходить в учнівській аудиторії і немає можливості винести столи, слід поставити їх за периметром біля стін.

Технічні засоби та фліп-чарт слід розмістити таким чином, щоб всі учасники мали змогу добре бачити надану тренером та іншими учасниками інформацію.

6. Час на перерву	В програмі плану тренінгу обов’язково вказується час на

перерву. Це може бути обід тривалістю в одну годину або на каву тривалістю в 15 хвилин.

перерва

Організатор повинні слідкувати за часом та и

	запрошувати учасників на тренінг вчасно, щоб не порушити план проведення тематичних вправ. Якщо є кошти, організатори самостійно роблять замовлення на їжу. Якщо ж немає – слід попросити учасників принести із собою бутерброди. Але вода, чай або кава, одноразові стакани та ложки обов'язково повинні бути підготовлені організаторами тренінгу.
7. Контакт з учасниками тренінгу	Організатор повинен володіти контактною інформацією про всіх учасників, щоб попередити письмово (запрошення на тренінг) та за телефоном про початок тренінгу, його тривалість, можливі зміни. Обов'язково організатори та тренери надають свої координати з метою можливого подальшого спілкування та спільної праці.

Для того, щоб підготувати ефективний профілактичний тренінг, необхідно визначити тему, цілі та завдання тренінгу, скласти його план-конспект, підібрати тематичні вправи та ігри, підготувати роздатковий інформаційний матеріал, чітко визначити час на кожне завдання та тренерські коментарі, а також врахувати специфіку цільової аудиторії.

1.3. Специфіка цільової аудиторії

Під час підготовки профілактичного тренінгу та інших форм профілактичних дій необхідно врахувати специфіку цільової групи. А саме: вікові особливості учасників (діти, підлітки, дорослі) та їх соціальний статус (учні, батьки, вчителі, технічний персонал, керівництво). Для підготовки деяких тематичних завдань важливо знати кількість учасників та їх стать. В даному розділі надана інформація про певні особливості цільових груп, які були враховані під час розробки навчально-методичного комплекту в рамках комплексної програми з профілактики алкогольних та наркотичних проблем, зорієнтованої на учнів 1-11 класів, їх батьків та персонал загальноосвітніх навчальних закладів України. Знання щодо специфіки цільової аудиторії допомагає ведучим ефективно проводити профілактичну роботу, вирішувати або не допускати складних ситуацій під час групового процесу, готувати відповідні за віком та соціальним статусом тематичні завдання.

Під час підготовки та проведення профілактичних дій, спрямованих на учнів, необхідно звернути увагу на такі моменти:

1. У початкових класах діти слухають, спостерігають та використовують знання. Вони вірять в те, що вчитель знає найкраще. Досягнувши віку, що відповідає навчанню у середніх класах, змінюється спосіб навчання – діти починають «просіювати» інформацію та співставляти її з власним досвідом. Вони більше навчаються через осмислення та розв'язання проблеми, ніж через слухання. Вони бажають взаємодіяти із джерелом інформації. Під час профілактичної роботи необхідно уникати будь-якого ненавмисного стимулювання привабливості теми наркотиків та алкоголю.

2. Підлітки середніх класів – це найбільш скептична у сприйнятті інформації група учнів, яка схильна заперечувати загальновизнані норми

   і положення. Проте зацікавлена і легко захоплюється новаціями, має високий рівень навіюваності. В молодіжній аудиторії небезпечно оминати гострі, незручні питання, тому що це викликає критику і недовіру з боку учнів. У важких, дискусійних ситуаціях можна використовувати гумор.

3. Учні старших класів найкраще навчаються у неформальному середовищі

   і їм корисно випробовувати тип поведінки. Ви будете діяти найбільш ефективно, якщо не акцентуватимете перевагу в знаннях, а зможете створити атмосферу співпраці, що дозволить учням пропонувати альтернативне вирішення проблем. Інтерактивні методи навчання допоможуть закріпити отримані знання та розвіяти стереотипи та міфи, пов’язані з наркотиками та алкоголем. Старші підлітки знатимуть більше про ці аспекти своєї життєдіяльності та реагуватимуть позитивно на ведучого, який цінує їх досвід. Учні старших класів добре розпізнають і

   зберігають в пам'яті лише ту інформацію, що є:

   особисто для них корисною

   та такою, що пов'язана із попередніми знаннями

Профілактичний тренінг, спрямований на підлітків, можна побудувати на основі наступних питань:

Психоактивні речовини і наслідки їх вживання.

Факти про наркотики.

Небезпека вживання алкоголю дитиною та підлітком.

Альтернативи вживанню психоактивних речовин.

Дружба.

Статеві стосунки та безпечна поведінка.

Унікальність людини.

Права та обов'язки у взаєминах з іншими людьми.

Що таке задоволення.

ВІЛ/СНІД, особиста профілактика.

Корисні навички в ситуаціях, пов’язаних з ризиком щодо алкоголю та наркотиків.

Усвідомлені рішення в ситуаціях ризику.

Відстоювання власної позиції.

Ефективне спілкування.

Самоповага та впевненість.

Самоконтроль.

Відповідальне ставлення до власного здоров’я.

Кримінальна відповідальність щодо наркотиків.

……

Під час підготовки та проведення профілактичних дій, спрямованих на батьків, необхідно звернути увагу на такі моменти:

- Батьки вважають, що їх будуть повчати, як виховувати власних дітей. Тому, на початку заняття, варто дати зрозуміти батькам, що це не так, наприклад, таким чином: «Мета нашого зібрання – підвищити власну компетентність з питань профілактики алкогольних і наркотичних проблем та ВІЛ/СНІДу». При цьому, важливо розмовляти з батьками від першого імені, тобто ідентифікувати себе з ними, адже ведучі також мають або можуть мати дітей і виступати в ролі батьків.

- Більшість з батьків вважають, що профілактикою наркотичних та

алкогольних проблем повинні займатися відповідні служби, а саме: вчителі, міліція, лікарі. Однією з головних цілей профілактичної роботи з батьками є формування в них усвідомленого розуміння своєї головної ролі в профілактиці наркотичних та алкогольних проблем у дитини.

- Батьки мають низьку мотивацію щодо профілактичних тренінгів, так як зайняті заробітком та домашніми справами. В такому випадку, можна застосовувати інші форми профілактичних дій, а саме: індивідуальні бесіди, профілактичні презентації та «короткі профілактичні інтервенції» під час батьківських зборів *(див. Модуль 3)*.

- Як правило, батьки одного класу не достатньо згуртовані для ефективної роботи в групі, тому варто їх згуртувати на початку проведення профілактичного заняття, застосовуючи відповідні вправи на активізацію уваги та згуртування *(див. Модуль 3)*.

- Батьків складно зібрати для проведення профілактичної роботи, тому оптимальним є впровадження профілактичних дій у систему батьківських зборів.

Профілактичний тренінг, спрямований на батьків підлітків, можна побудувати на основі наступних питань:

Можливості батьків щодо профілактики наркотичних та алкогольних проблем у дітей.

Наркотики та алкоголь – факти та хибні уявлення.

Види наркотичних речовин, фізичні та психічні наслідки їх вживання.

Гостра інтоксикація/алкогольне та наркотичне сп'яніння. Дії під час інтоксикації.

Ознаки вживання психоактивних речовин.

Фактори ризику проблем, пов'язаних із вживанням психоактивних речовин (особистісні та соціальні).

Фактори захисту від наркотичних та алкогольних проблем.

Родинна політика щодо вживання алкоголю та наркотиків.

Як допомогти дитині навчитися казати: «Ні»?

Принципи формування самоповаги дитини.

Психічна та фізична залежність від психоактивної речовини. Джерела допомоги.

Що треба знати про ВІЛ/СНІД. Як говорити зі своєю дитиною про ВІЛ/СНІД.

Як говорити зі своєю дитиною про алкоголь та наркотики.

Причини вживання психоактивних речовин підлітками.

Що робити, коли дитина спробувала наркотичну речовину, або почала систематично її вживати.

Ефективний діалог зі своєю дитиною.

Що треба знати про злочини та кримінальну відповідальність, пов’язані з наркотиками та алкоголем.

……

<u>Увага!</u> *В рамках програми пропонується проводити профілактичну роботу з батьками у формі інформаційних та навчальних інтервенцій, а з учнями – у формі нетрадиційних уроків з елементами інтерактивного навчання, сценарії яких методично розроблені в програмних модулях. Але це аж ніяк не перешкоджає тренерам з числа вчителів та шкільних психологів застосовувати у своїй профілактичній практиці інші форми інтерактивного навчання. Тому в посібнику на основі прикладів, представлена інформація щодо питань, які можуть розглядатися під час проведення профілактичних тренінгів з підлітками та їх батьками.*

Під час підготовки та проведення профілактичних тренінгів, спрямованих на педагогічний персонал школи, необхідно звернути увагу на такі моменти:

- педагоги шкіл мають певний багаж знань як з профілактики наркотичних та алкогольних проблем серед молоді, так і з методики інтерактивного навчання;

- мають бажання отримати більше достовірної інформації про наслідки вживання алкоголю та наркотиків;

- мають потребу в отриманні сучасної структурованої зрозумілої методично наданої інформації з технології проведення профілактичних дій серед учнів різних вікових груп та їх батьків;

- мають застарілі уявлення щодо профілактичних дій з батьками;

- дуже чутливі до вимови тренерів, до того, як вони спілкуються та пояснюють тематичний матеріал;

- не люблять, коли їх повчають як «правильно навчати» учнів, тому під час тренінгу «Технологія проведення профілактичного тренінгу в умовах шкільного середовища» необхідно створити атмосферу співпраці, за якої вони самі мали б змогу продемонструвати ефективні та неефективні прийоми та методи навчання.

Під час підготовки та проведення профілактичних тренінгів, спрямованих на технічний персонал школи, необхідно звернути увагу на такі моменти:

- мають низьку мотивацію щодо проходження профілактичного тренінгу, тому, перш ніж розпочинати з ними профілактику, слід провести ознайомчу конференцію, можливо, з презентаціями, застосувати профілактичні плакати, індивідуальні бесіди, надати можливість перевірити ступінь ризику щодо власного вживання психоактивних речовин за допомогою тесту для самооцінки *(див. Модуль 2.)*;

- володіють недостатньою або недостовірною інформацією про алкоголь та наркотики, тому варто застосовувати більше інформаційного матеріалу у формі презентацій або інформаційних листків.

Профілактичний тренінг, спрямований на персонал школи, можна побудувати на основі наступних питань:

Ситуація у світі, країні, місті (дані статистики та актуальність проблеми).

Що таке наркотики та наркотична залежність.

Механізм та особливості впливу наркотиків на організм людини.

Характер прояву та наслідки вживання психоактивних речовин.

Особливості залежної поведінки.

Мотиви вживання алкоголю та наркотиків.

Хибні уявлення про вживання наркотиків та алкоголю.

Психоактивні речовини та закон.

Сучасні методи лікування та реабілітації залежних від психоактивних речовин.

Методи самооцінки щодо моделі вживання алкогольних напоїв.

Джерела допомоги в ситуації інтоксикації та лікування від хімічної залежності.

Особиста профілактика щодо ВІЛ/СНІДу та проблем, пов'язаних із вживанням алкоголю і наркотиків.

……

1.4. Структура профілактичного тренінгу

Профілактичний тренінг має певну структуру, яка складається з етапів, представлених в даній таблиці. Під час підготовки тренінгу деякі з етапів можна об'єднати (наприклад, перші чотири – в ритуали початку тренінгу, а шостий та сьомий – в практичний блок). Але сутність даних етапів при цьому не втрачається та завжди реалізується тренером. В колонці «тривалість» зазначений умовний час кожного етапу тренінгу. Тривалість кожного етапу залежить від кількості учасників та годин, відведених на тренінг. Тому час етапу можна корегувати, але лише у співвідношенні всіх етапів тренінгу один до одного. А саме: етап набуття практичних навичок повинен бути най-тривалішим, початкові етапи не повинні затягуватися, оскільки це призведе до втоми учасників та їх невдоволення процесом; інформаційний етап повинен бути коротшим, ніж практичний, що також відповідатиме специфіці профілактичного тренінгу.

№	Етап	Тривалість
	Вступ. Завдання тренінгу	5 хв.
1.	Знайомство або вітання	від 15 хв.
2.	Очікування учасників від тренінгу	5 хв.

3.	Прийняття правил роботи групи	5-10 хв.
4.	Оцінка рівня інформованості з питань теми	15 хв.
5.	Актуалізація теми	
6.	Інформаційний блок	15 хв.
7.	Набуття практичних навичок	30 хв.
8.	Завершення роботи	10 хв.

Вступ (5% робочого часу)

Етап включає коротке представлення цілей і завдань тренінгу. Ведучий прикріплює плакат із завданнями тренінгу на дошку. Учасники отримують програмки тренінгу.

Знайомство (5% робочого часу)

Етап встановлення і налагодження емоційно-вербального (словесного) контакту між тренерами і учасниками, а також між самими учасниками. Тренери першими представляють себе аудиторії. Звичайно тренерів, так само як і учасників, звуть на ім'я та на «ви». «По батькові» застосовувати не рекомендується, тому що це може заважати роботі «на рівних». Застосування «по батькові» можливе лише у випадку, коли учасник сам просить так себе називати. Етап «знайомство» краще проводити у формі цікавої вправи чи гри.

Якщо в одній і тій самій групі проходить серія тренінгів, під час кожної наступної зустрічі даний етап називається «Вітанням»; він проводиться для відновлення в пам'яті імен учасників і створення робочої атмосфери.

Очікування учасників (3-5% робочого часу)

На даному етапі учасники висловлюють свої сумніви та очікування від тренінгу. Це дуже важливий етап, особливо для першого з серії тренінгів. Даний етап можна провести по-різному: висловлювання учасників по колу, робота в парі або малих групах з подальшим винесенням відповідей на загальну групу, індивідуальна робота з написанням своїх очікувань та сумнівів.

Можливі формулювання питань:

• Що вам розповіли про тренінг інші учасники?

• Чого ви чекаєте від тренінгу?

• Про що ви хотіли б дізнатися в ході тренінгу?

Ці ж питання можна вставити у вправу «Інтерв'ю» і поєднати етапи «Знайомство» і «Очікування».

У будь-якому випадку тренер підводить підсумки. Даний етап грає особливо важливу роль в серії тренінгів. Проаналізувавши очікування учасників, тренер може скорегувати програму і зміст тренінгів.

Прийняття правил роботи групи (5% робочого часу)

Цей етап – правова «точка входження» в тренінг, коли група і кожен учасник окремо приймають на себе зобов'язання по виконанню правил.

Для результативного і ефективного тренінгу важливо досягнути двох, на перший погляд, несумісних цілей. З одного боку, треба створити атмосферу відкритості, розкутості й дружнього співробітництва, а з іншого – забезпечити демократичну дисципліну, тобто свідоме виконання певних правил, зрозумілих і добровільно прийнятих кожним чи, принаймні, більшістю учасників. Тому на початку тренінгу необхідно

встановити правила поведінки. Тренер може просто назвати основні правила або запропонувати групі сформулювати їх. Правил повинно бути небагато, і вони повинні бути прості, зрозумілі, легко здійсненими всіма учасниками. Правила повинні допомагати, а не заважати роботі. Якщо учасники пропонують дуже багато незначних і неістотних правил, упускаючи при цьому ті, які дійсно важливі для роботи, ведучий повинен взяти процес у свої руки. Після пред'явлення правил тренер прикріплює їх на видне місце на стіні або дошці. Тренер звертається до них на початку кожної наступної зустрічі, або якщо цього вимагає певне тематичне завдання чи вправа.

Оцінка рівня інформованості з питань теми (5-10% робочого часу)

Для того, щоб ввести учасників в тему тренінгу, а також з метою перевірки власного рівня знань з питань теми тренінгу, тренер проводить анкетування або вправу на оцінку рівня інформованості. Відповіді на питання анкети залишаються в учасників з метою їх подальшої перевірки.

Актуалізація теми (10% робочого часу)

Завдання цього етапу – зробити проблему актуальною і значущою для кожного учасника. На даному етапі можна використовувати такі ігри і вправи, в яких учасники самі відповідають на питання актуальності даної проблеми. Тренер може провести невеличку презентацію з використанням проектора, щоб актуалізувати завдання цього тренінгу.

Інформаційний блок (40% робочого часу)

Інформаційний блок може бути розбитий на декілька логічно завершених частин, які розподілені по всьому тренінгу. Кожна вправа, під час якої використовується будь-який інтерактивний метод, супроводжується коментарем тренера, що може виступати як висновок висловлювань учасників та як окремий інформаційний матеріал. Тому не обов’язково інформаційний блок виступає як окремий етап тренінгу. В даному посібнику наведений приклад тренінгу, під час якого учасників забезпечують тематичною інформацією у формі так званих інформаційних листків, що значно економить час для практичного засвоєння і надає можливість учасникам самостійно прочитати структурований тематичний матеріал. Для того, щоб даний етап був цікавий для учасників тренінгу, ведучий повинен використовувати наочність, ілюстрації, володіти прийомами донесення лекційного матеріалу та робити презентації окремих питань.

Набуття практичних навичок (60% робочого часу)

Кінцевою метою всіх профілактичних програм є зміна ризикової поведінки. Без придбання учасниками практичних навичок просування до поставленої мети неможливе.

Практичні навички формуються та закріплюються в процесі таких інтерактивних методів як: рольова гра, робота в парах, робота в мікрогрупах, мозковий штурм, тематичні ігри, ситуаційні вправи тощо.

Завершення роботи. Отримання «зворотного зв'язку» (5% робочого часу)

Завдання даного етапу:

підвести підсумки семінару

з'ясувати, чи здійснилися очікування учасників

обмінятися побажаннями

Тренер може використати спеціальну анкету оцінки тренінгу, вислухати висловлювання учасників з приводу тренінгу, за бажанням.

1.5. Інтерактивні методи роботи з групою

Тренінгова технологія вимагає використання інтерактивних методів надання інформації та закріплення профілактичних знань. «Інтерактивний» означає «взаємодію», тобто активну участь всіх учасників групового процесу. Під час традиційного уроку активна робота учнів складає 25%, а під час профілактичного тренінгу – 75%. Лекції про алкоголь та наркотики сприймаються на декілька порядків нижче, ніж профілактичний тренінг з інтерактивними завданнями.

Інтерактивні методи навчання – це спеціальна форма організації пізнавальної та комунікативної діяльності, в якій людина, що навчається, залучається до групового процесу та має можливість не тільки засвоювати тематичний матеріал, а й висловлюватися з приводу того, що вона розуміє, відчуває, знає, думає по відношенню до групової діяльності.

Дискусія

Дискусія надає можливість учасникам групової роботи висловити власні думки з того або іншого питання на підставі своїх знань і попереднього досвіду, а також розширити, поглибити, а, інколи, переосмислити і змінити їх. Щоб дискусія була щирою, важливо створити атмосферу довіри і взаємоповаги. Нерідко, особливо під час обговорення спірних питань, дискусія набуває гострого характеру, і сторони не досягають спільної думки. Проте при цьому формуються ціннісні установки, які згодом впливають на поведінку людини. Як би не проходила дискусія, здебільшого завжди вдається знайти загальні позиції і виробити певні рекомендації.

Під час проведення занять інколи можна запропонувати учасникам тренінгу такі правила ведення дискусії:

- якщо хтось говорить – слухай; кожен
- говорить по черзі, а не водночас;
- якщо хочеш висловитись, підніми руку, щоб тебе бачили;
- не перебивай того, хто говорить;
- якщо ти не погоджуєшся з кимось, переконайся, що ти хочеш критикувати ідею, а не особу, яка її висунула;
- не смійся, коли хтось говорить (якщо це не
- жарт!); заохочуй до участі інших.

Дискусія має свої обмеження:

- Тема може викликати забагато емоцій та протиріч.
- Тренер може не володіти достатніми знаннями про предмет обговорення, і група стане неконтрольованою.

Організація групової дискусії

Керуйте процесом:

- Встановіть порядок виступів, якщо висловитися хочуть кілька людей.
- Не дозволяйте комусь домінувати: деяких людей спонукайте до активності, а деяких стримуйте.
- Стежте, щоб дискусія не відхилялась від теми.
- Спонукайте учасників висловлювати свої власні думки.
- Оцініть, чи допомагає дискусія виконати завдання тренінгу.

Попросіть групу подумати над відповіддю.

- Підтримайте і оцініть внесок кожного.
- Не бійтеся руйнувати невірні концепції.

- Уточнюйте незрозумілі і неточні вислови.
- Зробіть власний внесок у розвиток дискусії.
- Узагальнюйте те, що було сказано в процесі.

Психологічні ігри та вправи

Особливістю тренінгу є застосування психологічних ігор. Ці ігри потрібні для відпочинку, переключення уваги, набуття певних знань та навичок, створення комфортної атмосфери. Крім цього, психологічні ігри та вправи – це інструмент для керування груповим процесом. Вони завжди мають чітку визначену мету, яка відповідає потребам групи та тематиці тренінгу.

Види психологічних ігор:

- ігри на знайомство; ігри на
- згуртованість групи;
- вправи-розминки;
- ігри-розбивки;
- комунікативні ігри;
- ритуали завершення групової роботи;

Ігри на знайомство – це нетривалі вправи, які надають можливість учасникам групи та тренерам за короткий проміжок часу познайомитися. Під час таких вправ ми отримуємо ще й невеличку інформацію про учасника, наприклад, його професію, чим полюбляє займатися у вільний час, який він за темпераментом, та інше. Така інформація може стати у пригоді ведучому під час проведення тренінгу. Також, подібні вправи мають на меті створити атмосферу довіри в групі, забезпечити емоційно-вербальний контакт між учасниками та з ведучими.

Ігри на згуртованість групи проводяться тоді, коли тренер спостерігає утворення декількох неформальних груп, які можуть заважати процесові, або в групі існує два лідери, які намагаються продемонструвати свої пріоритети, або, коли є необхідність подолання бар'єру у спілкуванні між учасниками, або, коли необхідно згуртувати всіх учасників групи. Якщо гра вимагає розподілу на пари або мікрогрупи, уважний тренер обов'язково врахує специфіку аудиторії, особливості поведінки деяких учасників та зробить відповідний розподіл.

Вправи-розминки – це нетривалі вправи, які "розігрівають ", активізують членів групи перед наступним завданням, стимулюють їх мислення, спілкування, дозволяють сконцентрувати увагу, поліпшують настрій. Як правило, такі вправи та ігри мають активну форму і містять у собі багато активних рухів: стрибки, рухи головою, руками, ногами й т.д. Тому розминка обов'язково потрібна після інформаційних модулів чи довгої групової дискусії. Ігри-розминки необхідні ведучому, щоб підтримувати учасників у робочому стані. Можна поєднувати розминку із розбивкою на мікрогрупи чи пари, якщо цього вимагає зміст тренінгу.

Вправи на об'єднання – це невеличкі вправи, які потребують від учасників виконання певних інструкцій та відповідей на певне запитання. Наприклад, тренер запитує трьох учасників: «Яка Ваша улюблена квітка?», потім дає інструкцію: «Розрахуйтесь по колу за названими квітками». При цьому, першу трійку учасників тренер називає сам, потім учасники роблять це по аналогії. Якщо тренер має на меті ще й «розігріти» групу, можна сумістити розминку та об'єднання у групи. Наприклад, гра «домашні тваринки» або

«броунівський рух» *(див. розділ «Практичний блок тренінгу»).*

Комунікативні ігри можуть бути тривалі або невеличкі за часом. Вони спрямовані на формування рефлексивних навичок, на пошук виходу із складних ситуацій у спілкуванні з іншими учасниками, на розвиток та формування певних комунікативних навичок.

Ритуали завершення групової роботи – важливий етап профілактичного тренінгу. Ефективний тренер обов'язково проведе вправу чи гру наприкінці тренінгу замість банального: «На цьому наш тренінг закінчився, всім дякую, до побачення». Технологія профілактичного тренінгу потребує його не менш ефективного завершення, тобто коли крапку ставлять самі учасники, а не тренери, коли залишається приємне відчуття, «що це не кінець, а ще тільки початок…». Прикладами таких вправ можуть бути: «Комплімент або ти молодець, тому що…», «Зворотний зв'язок», «Побажання» тощо. *(див. розділ «Практичний блок тренінгу»).* До ритуалів закінчення тренінгу відносяться аналіз очікувань учасників, що були зроблені ними на початку, та заповнення анкети оцінки тренінгу *(див. розділ*

«Додатки»).

Ситуаційні завдання

Цей вид навчання представляє собою груповий пошук рішення в тій чи іншій запропонованій ситуації. Вони формуються таким чином, щоб група отримала інформацію про ситуацію і спробувала проаналізувати її. Можна дати дуже просту ситуацію і запропонувати оцінити дії того чи іншого персонажу, продумати варіанти подальшого розвитку ситуації з точки зору характеристики його персонажів. Ситуації можуть запропоновувати самі учасники один одному, або команда команді.

Форма проведення**:**

- робота в малих групах індивідуальна робота з
- подальшим обговоренням
- робота групи за методом «мозкової атаки»

Опитування

Під час дискусій запитання, які ставить тренер, мають бути "відкритими". Тренер повинен спонукати учасників брати активну участь в обговоренні і вчитись аналізувати.

Види відкритих запитань та приклади:

1. *Гіпотетичні запитання:* "Що б ви зробили чи подумали, коли б...?". Такі запитання допомагають уявити ситуацію і стимулюють думку.

2. *Роздуми:* "Як ми могли б допомогти розв'язати цю проблему?"

3. *Заохочення-підтримка:* "Цікаво, а що потім…?". Такі запитання дають нагоду поділитися своїми поглядами і власним життєвим досвідом.

4. *З'ясування позиції:* "Що ти думаєш або відчуваєш з приводу...?". Це доводить , що думка учасника є важливою і цікавою.

5. *Розслідування:* "Чому ти так думаєш?». Якщо це запитання не містить агресії, воно може допомогти учаснику збагнути проблему і пояснити (проаналізувати) свої погляди.

6. *Уточнення/підсумок:* "Чи маю я рацію, коли кажу, що на твою думку...?". Підсумовуючи сказане учасником тренінгу і перевіряючи, чи правильно його зрозуміли, ведучий допомагає іншим замислитись, чи згодні вони з тим, що було сказано.

7. *Пошук згоди:* "Чи більшість із нас погоджується з тим що ... ?" Таким запитанням можна започаткувати дискусію або завершити її. В останньому випадку, ставлячи запитання на зразок: "Чи ми вже вичерпали цю тему?", можна отримати загальну згоду перейти до наступної теми.

Примітка:

закриті запитання доцільні під час перевірки отриманих знань,

наприклад, у формі анкети, чи кольорових карток (червоний колір – ні, зелений – так)

не слід ставити групі та окремому учасникові багато запитань

не слід ставити запитання особистого характеру

«Мозковий штурм»

«Мозковий штурм» – це чудовий засіб швидкого залучення всіх членів групи до роботи на підставі вільного висловлення своїх думок з питання, що розглядається..

Завдання «мозкового штурму»:

- Підвищити активність групи Обдумати багато
- різноманітних аспектів даного питання Сконцентрувати
- увагу групи на темі Стати початком дискусії в групі
-

Застосування методу:

- Тренер обирає тему, яку хотів би піддати «мозковій атаці», формулює її у вигляді запитань, відповіді на які були б багатоваріантними, і записує їх на видному місці окремими словами або короткими фразами.
- Тренер пропонує вносити свої пропозиції. Записує їх на видному місці окремими словами або короткими фразами.
- Тренер пояснює членам групи, що в процесі «мозкового штурму» не слід коментувати ідеї один одного або повторювати ті, які вже були сказані.
- Важливо заохочувати членів групи висловлювати свої ідеї, але не слід опитувати їх по колу і змушувати висловлюватися, бо це тільки знизить творчу активність.
- Не слід давати оцінку ідеям! Свої власні ідеї тренер висловлює лише тоді, коли треба заохотити учасників до дії.
- Якщо пропозиція є незрозумілою, тренер просить учасника роз'яснити її або ж пропонує своє роз'яснення і перевіряє, чи погоджується автор з ним.
- Важливо записувати кожну нову пропозицію. Часто найбільш вигадливі чи суперечливі ідеї виявляються найбільш цінними та цікавими. Тренер повинен бути уважним під час фіксації пропозицій, що надходять від групи, важливо не пропустити жодної з них. Адже іноді учасник, подолавши свою сором'язливість, висловлює свою думку (навіть якщо вона здається присутнім безглуздою) і сподівається, що вона буде прийнята до уваги під час обговорення всього списку ідей. Якщо виявиться, що її "не помітили", то цього може бути достатньо, щоб учасник замкнувся у собі, вважаючи, що з ним не хочуть рахуватись, що його думку ігнорують. Варто цінувати думку кожного учасника, тому що це дає загальну характеристику знань групи щодо поставленого питання і буде сприяти створенню атмосфери довіри і взаємодопомоги.
- Коли ідеї вичерпуються, слід припинити «мозковий штурм». Тільки тепер можна

проглянути всі пропозиції і запропонувати членам групи прокоментувати їх.

Рольова гра

Рольова гра – це невеличка п'єса, яка відображає моделі життєвих ситуацій. Рольові ігри сприяють кращому розумінню цих ситуацій.

Оскільки рольові ігри імітують реальне життя, вони повинні торкатись питань, на які немає однозначної відповіді. Рольові ігри треба проводити з обачністю. Тренер повинен рахуватися з почуттями членів групи.

Найбільш ефективна та рольова гра, в якій бере участь вся група! На аналіз гри відводиться в 2 рази більше часу, ніж на гру. Наприклад: гра – 10-20 хв., аналіз – 20-40 хв.

В рольових іграх учасникам надається можливість:

- Показати існуючі стереотипи реагування в тих чи інших ситуаціях
- Розробити та використати нові стратегії поведінки Вирішити свої
- проблеми

Правила проведення:

- Чіткий інструктаж учасників (опис сценарію ситуації, персонажів, побудова мізансцени).
- Розподіл ролей таким чином, щоб кожен учасник міг змінити своє амплуа та зіграти різні типи поведінки.
- Встановлення часу для гри.
- Спостереження за тим, щоб ігрова ситуація не травмувала учасників (якщо це відбувається, треба втрутитися в процес та обговорити з учасниками стратегію поведінки).
- Після завершення гри всі члени групи роблять «зворотний зв’язок» з приводу гри.
- Спільне обговорення та встановлення найбільш ефективних стратегій поведінки в подібних ситуаціях.

Переваги рольової гри:

- Допомагає учасникам виразити свої почуття.
- Допомагає обговорити особистісні питання та проблеми.
- Надає можливість потренуватися в різних типах поведінки.
- Висвітлює загальні соціальні проблеми.
- Дозволяє живо та безпосередньо надавати академічний описовий матеріал.
- Є мотивуючою та ефективною, тому що пропонує дію.
- Забезпечує швидкий «зворотний зв'язок» як учаснику, так і тренеру.

Обговорення після гри:

- Як себе відчували під час гри?
- Що допомагало, а що заважало вирішувати поставлені в грі завдання?
- Яке враження справила на вас рольова гра?

Якщо гра проводиться на етапі *актуалізації проблеми*, то обговорення необхідно підвести до того, які питання і проблеми підняла дана гра, і з чим було б важливо і цікаво працювати далі. Якщо гра проводиться на етапі *набуття нових навичок*, то обговорення будується навколо питань: *Які дії учасників вели до успіху, а що можна було зробити по-іншому? Хто може запропонувати і показати ефективніші варіанти? Як можна перенести досвід цієї гри в життя?* Група працює над виробленням найбільш ефективних стратегій в обговорюваних ситуаціях.

Після гри, «акторів» повертають до реальності, нагадують їм, що це була лише гра, тренування. Тренер повинен бути уважним до всіх реплік учасників і спостерігачів, навіть жартівливих, щоб не пропустити важливих сигналів: покажчиків на зміну емоційного стану (учаснику рольової гри може бути потрібна емоційна підтримка). Під час профілактичної роботи з учнівською аудиторією тренер не повинен дозволяти одному і тому ж учаснику кілька разів грати однотипні ролі, щоб він не залишився цим персонажем в очах товаришів. Тренер повинен встановлювати ліміт часу на гру, втручатися або припиняти її, якщо це може нашкодити учасникам тренінгу.

«Зворотний зв'язок»

«Зворотний зв'язок» – *це висловлювання людини про те, що вона:*

- *почула*
- *побачила*
- *відчула*

«Зворотний зв'язок» не передбачає:

- *надання порад*
- *звинувачення або критику*
- *велику кількість запитань*
- *конфронтацію*

Мета:

Навчити учасників давати корисні коментарі, а також адекватно сприймати коментарі інших учасників.

Коментування:

■ Це опис	– а не осуд.
■ Висловлювання ідеї	– а не порада.
■ Пошук альтернативи	– а не готова відповідь.

Потрібно коментувати:

■ Поведінку	– а не людину
■ Те, що бачили	– а не те, про що здогадуєтесь

Основні правила коментування:

- Сфокусуйтеся на тих моментах поведінки, які можна змінити.
- Коментарі повинні мати цінність для слухача, а не для людини, яка їх висловлює.

Як отримати «зворотний зв'язок»:

- Завершуючи кожен окремий тренінг, запропонуйте учасникам продовжити фразу: «На цьому тренінгу я...» (усвідомила, що,.. дізнався про те,..).
- Попросіть учасників проаналізувати власні очікування і по черзі висловитися, чи виправдилися вони (повною мірою, частково), не виправдилися чи виявилися недоречними.
- Зробіть «Карту вражень». Це може бути аркуш паперу, прикріплений у кутку кімнати, а під ним – клейкі папірці, на яких учасники можуть писати про те, що вони відчувають з приводу тренінгу.

Робота в малих групах

Для чого використовується робота в малих групах?

Втягує людей в роботу.

Створює взаємну підтримку.

Допомагає виникненню єдності групи.

Надає можливість:

брати участь всім;

вчитися одне в одного;

використовувати свій досвід та знання;

навчатися шляхом спільної діяльності.

Може допомогти:

зрозуміти своє власне ставлення та систему цінностей;

підвищити усвідомлення проблеми;

безболісно змінити ставлення до проблематики семінару;

глибоко дослідити питання;

висловити нові ідеї.

Які завдання можуть виконуватися?

Обговорення за методом «мозковий штурм».

Обговорення, виконання завдань та прийняття рішень в запропонованих ситуаціях.

Дискусія в малій групі.

Розподіл людей на групи Завжди контролюйте цей процес і прискорюйте його. Попередньо вирішіть, як будете

це робити і впевніться, що обрали потрібну кількість груп певного розміру.

Інструктаж:

Корисно дати як письмові, так і усні інструкції.

Розділіть людей на групи до того, як дасте інструкції і завдання. Інакше учасники можуть забути завдання в процесі поділу на групи.

Якщо групи мають записувати відповіді на великих аркушах паперу, то варто попередньо написати заголовки на листках. Це допоможе впевнитись, що учасники розуміють завдання.

Скажіть групам, скільки часу відведено на завдання і поясніть, як вони повинні розповісти про результати, наприклад, написати тези чи призначити представника для презентації відповіді.

1.6. **Складні ситуації під час тренінгу та шляхи їх подолання**

У груповому процесі часто виникають проблемні ситуації, які можуть стати джерелом отримання нового і цікавого досвіду. Тому не слід боятися таких моментів, краще використати дану ситуацію для демонстрації ефективного виходу з неї. Слід пам'ятати, що для тренера не повинні існувати виправдання на зразок: «якби група була нормальна, я б краще….; якби ж не цей хлопець, який постійно заважав…; учасники були важкі на підйом… і т.п.». Важливо тільки одне: «Що я, як тренер, зробив для того, щоб учасники взаємодіяли, брали активну участь у процесі, що я зробив, щоб деякі учасники – замість заважати – допомагали один одному, що я зробив для того, щоб учасники, захотіли прийти до мене на тренінг ще раз?».

Деякі складні ситуації можна і необхідно передбачати і готуватися до них. Зокрема, хтось може висловлювати хибні уявлення, ставити запитання стосовно вашого особистого життя, провокувати вас або демонструвати проблемну поведінку. Обов'язково реагуйте на неправдиві й небезпечні стереотипні висловлювання на кшталт: «Не можна пускати ВІЛ-інфікованих дітей до школи». Обговоріть, до яких наслідків може призвести таке висловлювання, хто від цього постраждає, і кому від цього буде користь. Упевнено реагуйте на запитання особистого характеру. Скажіть: «Ця тема не підходить для прилюдного обговорення. Якщо є бажання, поговорімо про це пізніше». Хоч би з яким ентузіазмом ви ставилися до своєї праці, в групі може бути учасник з неадекватними реакціями. Намагайтеся не залишати таку людину десь у кутку кімнати. Коли всі сидять у колі, починають діяти компенсаторні можливості групи, і всі учасники мимоволі включаються в роботу.

Коли хтось відмовляється брати участь у тренінгу (через релігійні переконання чи заборону батьків), спокійно владнайте цю ситуацію. Уникайте моралізаторства і утримуйтеся від осуду особистих цінностей і переконань учасників, оскільки це може призвести до зворотного ефекту.

Отже, вашій увазі пропонуються деякі найбільш розповсюджені проблемні ситуації та рекомендовані виходи з них. Ваш досвід щодо подолання проблемних моментів під час тренінгу може складатися з декількох варіантів вирішення однієї й тієї ж ситуації. Слід зазначити, що запропоновані рішення щодо однієї проблеми варто використовувати в залежності від ситуації.

Складна ситуація	Можливі причини	Рекомендовані шляхи виходу
Група відмовляється виконувати завдання	- нечітко сформульовані цілі, завдання та інструкції - не створені умови доброзичливої атмосфери	- Чітко формулювати цілі, ставити конкретні завдання та зрозумілі інструкції. - Створювати атмосферу доброзичливості, застосовуючи комунікативні вправи та ігри.
Поява в групі лідера-опозиціонера	- учасник потребує уваги - неадекватна вербальна чи невербальна поведінка тренера до нього або до його висловлювань	- Не вступати в суперечки. - Зробити відповідальним за виконання групового завдання. - Підтримати позитивні дії та зробити його своїм партнером в процесі групової діяльності.
Шум та розмови в групі	- нехтування правилами роботи групи -нечітка та тиха мова тренера - учасникам нецікаво - втома - не враховано «зворотний зв'язок»	- Чітко та виразно висловлюватися. - Нагадати правила роботи групи. - зробити перерву - Провести динамічну гру на активізацію уваги.
Невиконане поставлене завдання	- брак часу - нечітко сформульоване завдання	- Встановити час на виконання завдання. - Упевнитися, що учасники зрозуміли завдання. - Слідкувати не тільки за часом, а й за роботою учасників у групі.
Один з учасників групи монополізує обговорення	- нехтування правилами роботи групи - тренером приділяється забагато уваги його висловлюванням	- Нагадати правило роботи групи: «кожен має право висловитися». - Встановити ліміт часу для його висловлювань в спокійному доброзичливому тоні (можна застосувати гумор, але щоб не образити). - Віддати належне його внеску та спроможності ділитися думками, поглядами й досвідом. - Запропонувати іншим зробити свій внесок у загальну дискусію та поділитися своїми думками, наприклад: "Давайте дамо можливість іншим висловити свою точку зору".
Учасники групи відволіклися на іншу тему дискусії, неважливу для питання тренінгу	- втома - підняли гостре питання іншого характеру	- Зробити перерву. - Зупинити розмову та запропонувати обговорити це на перерві. - Наголосити на важливості питання тренінгу. - Запитати учасників групи, де вони вбачають зв'язок цієї дискусії із темою заняття (можливо доцільним буде піти за групою та відреагувати на специфічні для даного моменту питання). - Якщо група наполягає, варто змінити напрямок обговорення та

		домовитись про додаткову зустріч.

Один з учасників проявляє агресивну поведінку по відношенню до іншого учасника. Виникнення конфлікту	- не враховано специфіку аудиторії -у них була можливість під час тренінгу вступати у суперечку - особиста неприязнь - більшість підлітків, та деякі дорослі не вміють коректно виражати свої думки, незгоду й не володіють методами вирішення конфліктів	- Нагадати правила роботи групи. - Акцентувати увагу на тому, що кожний має право на свою точку зору, якою б вона не була. - Попросити учасників ще раз нагадати свої очікування від тренінгу з метою переорієнтації їх уваги на важливі питання тренінгу. - Використати розходження в думках для цілей навчання. - Попросити учасників відкрито висловити свої думки, а потім запропонувати іншим підтримати одну зі сторін або висловити власну точку зору.
Тренер не знає відповіді на питання	- недостатньо інформований з певної проблематики	Якщо ви не знаєте відповіді, варто сказати про це прямо. Варіанти: «Ваше питання доцільне та цікаве, але я зараз, на жаль, не знаю відповіді. Я обов'язково відповім наступного разу. Ваше питання доцільне та цікаве, але я зараз, на жаль, не знаю відповіді. Можливо, хтось з учасників знає відповідь на поставлене питання? Я пропоную всім учасникам подумати над відповіддю на це цікаве, важливе питання.»
Дехто з учасників почувається незручно та соромиться обговорювати питання статевих стосунків (наприклад, ризики інфікування ВІЛ під час статевого акту)	- специфіка даної теми - специфіка аудиторії (підлітковий вік)	Можна використати такий прийом: «Я також почуваюсь незручно, але ці питання є *надто важливими для вас,* тому варто про них поговорити»
Порушення конфіденційності	-під час встановлення правил роботи гркпи тренер приділив недостатньо уваги для роз'яснення саме цього правила - індивідуальні особливості характеру деяких учасників	- Під час підготовки до групової роботи варто приділити достатню увагу питанням довіри - Обговорити з учасниками правило конфіденційності, розказати про наслідки, які можуть мати місце в результаті його порушення. - Позначити межі конфіденційності, а саме: теоретична інформація, одержана під час тренінгу, повинна розповсюджуватися, а особиста інформація про учасників є

		закритою і за межі групи не виноситься.
Утворення угрупувань	- існують невеликі підгрупи, які приходять в тренінгові групи із вже сталими відносинами або встановлюють відособлені відносини в процесі занять - підліткам украй важливо	- Наявність угрупувань може негативно позначитися на процесі створення довірливої атмосфери і згуртованості групи. З іншого боку, в «могутніх купках» існує достатньо сильне відчуття згуртованості. А це можна

	бути прийнятими в їх соціальній ролі і статусі, тому цілком природно, що при формуванні нової групи підлітки відразу ж починають шукати «своє місце» поряд або разом з кимось - соціальна потреба бути ідентифікованим з однолітками, які мають «сильніший» характер -деяких колег по роботі об'єднує дружба або спільні справи, і під час тренінгу вони можуть відволікатися, щоб обговорити власні питання	використовувати в корисних цілях. - Запобігти появі угрупувань можна, якщо проводити з самого початку вправи з постійною зміною учасників у парах і мікрогрупах. - Якщо ви помічаєте, що деякі члени групи починають протистояти решті групи, варто спробувати розділити їх, розсадити їх так, щоб члени угрупування, що намічається, сиділи порізно. Цей прийом хороший на самому початку тренінгу. - Розбити групу на пари так, щоб в одній парі опинився учасник з угрупування і учасник, який в неї не входить. Доручити їм справу, яка вимагає взаємодії, можливо, навіть поза групою. - Якщо відмінності (соціальний статус, статус підліткової культури, вік тощо) починають заважати груповій діяльності, обговоріть цей момент з учасниками тренінгу..

Привертання уваги до себе (позерство)	- маніпулювання увагою - постійно бути в центрі уваги всієї гру пи - тренер не звертає увагу на висловлювання учасника, тому він намагається в негативний спосіб привернути увагу	- Уникати позитивного невербального підкріплення (усмішки, схвальні кивки та ін.), якщо учасник працює на публіку. - Розбити групу на пари, а самому скласти пару з «позером» і наодинці обговорити з ним його поведінку. - Встановити для кожного ліміт часу. - Діяти залежно від ситуації (наприклад, можна зупинити «позера» фразою: «Я вимушений перервати тебе, іншим теж треба висловитися.»)
Опір	- особливості підліткового віку - тренер не врахував специфіку аудиторії (наприклад, взаємодія в групі начальника та підлеглих)	- Перш ніж готувати тренінг, вивчити відносини в колективі працівників. - Нагадати, що у кожного члена групи є право покинути її. - Дозволити учаснику, що чинить опір, висловитися з приводу того, що його обурює, після цього залишити його у спокої і продовжувати роботу далі. - Використовувати методики і

		практичні завдання, які вимагають активних дій.
Група поставила вам запитання особистого чи некоректного характеру: "А ви самі коли-небудь	- звичайна цікавість -прояв недовіри до вас, як до тренера	- Такої ситуації можна уникнути зовсім, якщо на початку заняття домовитися з групою про певні правила.

пробували заборонені наркотики?" чи "А ви самі коли-небудь сідали за кермо автомобіля у нетверезому стані? ", «Як ви можете знати, що відчуває ВІЛ-інфікований?»		- Попросити групу запропонувати стандарти поведінки у відносинах між учасниками, завдяки яким вони відчували б себе комфортно, обговорюючи таку делікатну тему, як хибне вживання наркотиків й алкоголю. - Написати ці правила, розмістити на видному місці та дотримуватися їх. -Варіант відповіді: "Мені здалося, що ми домовлялися не ставити один одному питання про минуле, не просити ділитися особистою інформацією." - Бувають ситуації, коли інтуїція тренера підказує йому зробити зізнання щодо інтимного питання (наприклад, коли він вирішує розповісти учасникам про свій статус, тобто що він є ВІЛ-інфікований, або сказати, що мав досвід вживання марихуани). - Варто наперед встановити для себе власну чітку позицію щодо алкоголю, наркотиків та ВІЛ–інфікованих людей.
Дехто з учасників поводить себе пасивно, невпевнено, в обговоренні не бере участі	-деякі учасники групи мають сором'язливий тихий характер -тренер не звертає на них увагу	- Варто ставити їм нескладні питання - Залучати їх до роботи в парі, щоб їм доводилося ділитися з партнером відповідальністю за відповідь. - Підтримувати ініціативу. - Проводити дискусію в колі так, щоб висловлювались усі - Тиха, безініціативна поведінка не завжди є ознакою байдужості щодо процесу, іноді така людина для себе бере з тренінгу найголовніше, тому, якщо це доросла людина, не обов'язково її примушувати бути активною під час тренінгу, але обов'язково слід запитати її думку під час «зворотного зв'язку» наприкінці тренінгу.

1.7. Тренерська команда

Профілактичний тренінг може провести один тренер, але тренерська команда забезпечить більш ефективний і яскравіший процес інтерактивної взаємодії.

Ведучі можуть розподілити блоки тренінгу між собою і, таким чином, допомагати один одному контролювати хід тренінгу (особливо у відповідності до програмного матеріалу та регламенту).

Наявність двох тренерів важлива і для учасників. Два тренери – це два різні стилі роботи з групою, різні підходи до представлення тематичного матеріалу, оформлення схем, таблиць, малюнків, два різних тренерських «багажі» з досвідом. Учасникам тренінгу важливо мати перед собою різні приклади тренерської роботи. Порівнюючи їх, учасники зможуть з більшою легкістю виділити плюси і мінуси кожного, зробити відповідні висновки для, можливо, власного тренерського досвіду.

Зміна тренерів під час тренінгу мимовільно активізує увагу учасників, тому це ще і психологічний момент.

Після тренінгу тренери зустрічаються для обміну думками з приводу проведеної тренерської профілактичної роботи, надають один одному, так званий, «зворотний зв'язок». Це метод, який дозволяє тренерам обмінятися власними враженнями, думками, передати свої емоції щодо проведення тренінгу та звернути увагу на ті моменти в роботі свого партнера, які варто змінити чи вдосконалити. Цей метод дуже важливий для покращення подальшої роботи тренера, для його досвіду у сфері профілактичних тренінгових технологій.

1.8. Вміння та знання ефективного тренера

Ефективний тренер:

застосовує інтерактивні методи навчання

створює атмосферу відвертості, заохочення і взаємної підтримки

уважно відноситься до потреб, смаків і переваг учасників

дає зрозумілі та чіткі інструкції щодо виконання певного завдання

чітко слідує поставленому завданню і дотримується часових рамок

знає та розуміє тематичний матеріал

може викликати зацікавлення учасників до поданої інформації

володіє навичками активного слухання (уточнення, концентрування на головному, перефразування, резюмування)

заохочує інтерактивне спілкування між учнями

будує заняття так, щоб воно відповідало потребам учасників

враховує інтереси і проблеми учасників, але намагається не відходити від запланованої програми тренінгу

спонукає до роздумів над інформацією, тобто, чому учасники думають саме так, а не інакше

може знайти вихід із складних ситуацій під час тренінгу

Поради щодо ефективної взаємодії з учасниками групового процесу:

звертайтесь до учасника на ім'я

якщо учаснику важко передати думку, попросіть підібрати приклад

не звертайтесь лише до одного чи двох членів групи

охоплюйте поглядом час від часу всю групу

робіть схвальні жести – посміхайтесь, кивайте

намагайтесь помітити зовнішні сигнали: стурбований погляд чи «відсутній» вираз обличчя

не допускайте сторонніх розмов

спокійно вирішуйте складні ситуації

«тримайте паузу», якщо цього вимагає ситуація

якщо необхідно, нагадуйте групі основні правила

намагайтесь об’єктивно оцінювати відповіді

перефразовуйте, уточнюйте, підсумовуйте висловлювання учасників

закінчуйте кожен елемент тренінгу на позитивній ноті

Ведучий повинен володіти певними професійними навичками, а також здібностями до роботи з дітьми та підлітками. Далеко не кожна людина, яка навіть володіє хорошими професійними знаннями, здатна ефективно працювати з дітьми, встановлювати з ними партнерські відносини. Ведучий до початку роботи повинен чітко усвідомити, в яких ролевих позиціях він виступатиме перед дітьми і до яких наслідків це може призвести.

Фахівці, що мають досвід ведення дитячих і підліткових профілактичних груп, виділяють наступні важливі здібності ведучого:

вміння увійти до світу дитини (підлітка), не порушуючи меж її особистості

вміння створити безпечну і підтримуючу атмосферу

вміння нести знання “між слів”, тобто уміння користуватися невербальним компонентом спілкування

пам'ятати себе в дитячому і підлітковому віці та поважати учасників тренінгу

знати підліткові стилі та способи оволодіння матеріалом та мати великий багаж різних форм активності

вміти одержувати задоволення від роботи з дитячою та підлітковою аудиторією і веселитися разом з ними

Не варто!

вступати у суперечки

виявляти байдужість

показувати невпевненість

робити вигляд «всезнайки»

говорити монотонно

забагато говорити, рухатися, жестикулювати

принижувати

робити агресивні зауваження

нехтувати правилами групової роботи та дисципліною проведення групових завдань

захищатися та виправдовуватися, якщо вас критикують

займатися психокорекцією

ігнорувати запитання учасників, їх вербальну та невербальну поведінку

Розміщення тренерів під час тренінгу:

тренери також є учасниками групового процесу, тому повинні знаходитися в загальному колі

стільці тренерів не повинні бути більш високими та комфортнішими, ніж в учасників групи

не слід вести інформаційний блок, стоячи за трибуною

під час пояснень та демонстрації малюнків, слайдів, слід знаходитися обличчям до аудиторії

під час виконання тематичних завдань в мікрогрупах, слід ходити та спостерігати за роботою учасників

якщо один з тренерів є ведучим, тоді інший виступає в якості помічника, якому треба підготувати роздатковий матеріал, дошку, канцтовари, роздати учасникам матеріали, необхідні для даного завдання

Тренінг – це динамічний процес, який вимагає постійної зміни не тільки завдань та інтерактивних методів, а й активної поведінки ведучих. Якщо ви не бажаєте, щоб ваш тренінг був нудним, тоді не сидіть на стільці, мов «професор», увесь тренінг. Якщо ж ви насправді ефективний ведучий, тоді ви, якщо цього вимагає ситуація, можете підійти до учасника настільки близько, що його поведінка зміниться. Ви можете взагалі пересісти на нове місце під час

тренінгу, і увага учасників активізується. Ефективний тренінг – це гаряча страва, яку постійно треба підігрівати за допомогою активних дій тренерів.

Зовнішній вигляд тренера

Ефективний тренер – це не тільки «багаж» знань та відповідних навичок, це ще й відповідний зовнішній вигляд:

Комфортний одяг.

Нейтральний колір одягу, тобто не занадто яскравий.

Спортивний стиль, звичайно, зручний, але не для даного тренінгу.

Туфлі на шпильках, короткі або дуже вузькі спідниці, голий живіт та велике декольте відволікають увагу учасників і не дуже зручні для ведучої.

Чисте взуття.

Шикарне довге пишне волосся краще зібрати.

1.9. Оцінка ефективності профілактичного тренінгу

Тренінг вважається ефективним в тому випадку, якщо тренеру вдалося реалізувати поставлені завдання. Тому, дуже важливо під час підготовки тренінгу чітко усвідомлювати його цілі і завдання. Звичайно, метою профілактичного тренінгу є підвищення рівня інформованості його учасників з наркотичних/алкогольних питань та ВІЛ/СНІД, а також формування мотивації для безпечної поведінки. У зв'язку з цим можна виділити наступні ***критерії оцінки ефективності*** тренінгу:

- чи підвищився рівень інформованості аудиторії з даних питань;
- які навички набули учасники для підтримання безпечної поведінки;
- оцінка тренінгу як процесу:

емоційний стан учасників (комфортність)

оцінка форми проведення тренінгу

«сильні» і «слабкі» блоки (інформаційні й ігрові)

Дані критерії є стандартними щодо оцінки ефективності тренінгу. Додаткові критерії ви можете розробити самостійно, виходячи з цілей і завдань вашого конкретного тренінгу.

Оцінку ефективності проведеного тренінгу проводять за допомогою спеціальних методів. Дані методики можна використовувати як окремо, так і комплексно. Якщо ви зустрінетеся з якими-небудь труднощами, слід звернутися за консультацією до соціолога або психолога.

Обговорення з персональними висловлюваннями

Після закінчення тренінгу кожен учасник групи висловлюється за схемою: що дізнався нового, що сподобалося або не сподобалося, що потрібно змінити чи додати, що було зайве. Тренеру в цьому випадку необхідно конспектувати відгуки, а потім проаналізувати і зробити висновки.

Анкетування

Наперед готується анкета, яку учасники заповнюють після закінчення семінару. Бажано, щоб анкета складалася з відкритих питань, що дозволить учасникам висловлюватися у вільній формі. Слід попросити учасників тренінгу давати відповідь на кожне питання, не пропускаючи жодного. Приклад такої анкети наведено нижче, в додатках.

Замітки тренера

Після закінчення тренінгу або його окремих блоків тренер записує, як реагувала група на інформацію цього блоку, чи всі брали участь в іграх, чи всім було комфортно. Як правило, це робить другий тренер, який в даний момент не є ведучим, він може фіксувати реакцію учасників на різні блоки (інформаційні й ігрові), а також на роботу тренера (тренерів).

«Інтерв'ю-вихід»

Наперед готується анкета оцінки інформованості щодо питань, порушених під час тренінгу. Така анкета повинна бути невеликою (можна на листі формату А4), питання краще сформулювати в закритій формі, з варіантами відповідей. Згідно даній методиці проводяться два виміри – до тренінгу і після нього («інтерв’ю-вхід» та «інтерв’ю-вихід»). Зверніть увагу на те, що в обох вимірах учасники заповнюють абсолютно однакові анкети. Завдання тренера – з'ясувати, чи зменшилася кількість неправильних відповідей на питання теми тренінгу після його закінчення, яка інформація залишилася не зрозумілою учасникам.

Якщо в анкетах, заповнених після закінчення тренінгу, кількість неправильних відповідей зменшилася, то можна вважати, що проведений тренінг підвищив інформованість учасників з проблеми.

«Панельне інтерв'ю-вихід»

Після закінчення тренінгу проводяться дослідження, мета яких – з'ясувати, яким чином інформація і навички, одержані під час тренінгу, вплинули на формування моделі безпечної поведінки учасника. «Панельне інтерв'ю-вихід» може включати наступні питання: які важливі для себе рішення ухвалив респондент після тренінгу, чи ухвалив рішення щодо вживання

наркотиків, що вплинуло на ухвалення такого рішення, чи може пригадати інформацію, одержану на семінарі, як оцінює вплив цього тренінгу на свою поведінку і багато чого іншого.

«Фокус-групи»

За допомогою цього методу також можна відповісти на всі питання «панельного інтерв'ю-вихід», проте «фокус-група» є обговоренням, на яке запрошуються всі учасники тренінгу. Але, якщо в «панельному інтерв'ю» ланцюжок питань повинен виявити у респондента його оцінку тренінгу, то фокус-група збирається для обговорення тем і проблем, яким був присвячений тренінг; про це учасники оповіщаються наперед. Обговорення проходить у вільній формі.

Описані вище методики найкраще використовувати в комплексі, в різних поєднаннях однієї з іншою. Наприклад, замітки тренера і суб'єктивну оцінку учасників або «інтерв'ю-вихід» і обговорення з персональними висловлюваннями. Це дозволить оцінити тренінг в декількох аспектах і за допомогою різних критеріїв.

2. План-конспект тренінгу «Технологія проведення профілактичного тренінгу в умовах шкільного середовища»

Даний розділ має практичну ціль, тобто забезпечує потенційного тренера методичним матеріалом щодо «тренінгу для тренерів». Для більш зручного сприйняття інформації план тренінгу та вислови тренера на кожному етапі тренінгу розміщені у формі таблиці. Інформаційні листки тренер готує заздалегідь на основі тематичного матеріалу, поданого в першому розділі посібника. Посилання на них в таблиці позначається як «***ТІМ***» – тематичний інформаційний матеріал. Доповнення тренерів щодо відповідей учасників групи базуються також на основі отриманої ними інформації з попередніх розділів. Зміст тематичних вправ та ігор поданий нижче, після плану тренінгу.

До уваги тренера! *Під час проведення профілактичного тренінгу не забувайте про перерви.. В програмці тренінгу це повинно бути зазначено. Ведучі повинні дотримуватися визначених часових рамок кожного етапу тренінгу.*

Етапи тренінгу	**Зміст**	**Допоміжні матеріали**	**Час, хв.**
	Вступна частина:		
Завдання тренінгу	Ведучий: - Завдання тренінгу наступні: ознайомлення з технологією проведення профілактичного тренінгу інформування про специфіку проведення профілактичного тренінгу в залежності від цільової групи набуття практичних навичок з технології проведення інтерактивних методів у сфері профілактичної роботи	Плакат «завдання тренінгу» Фліпчарт або дошка.	15
Знайомство	Ведучий: - Для того, щоб ми під час тренінгу могли ефективно спілкуватися, необхідно познайомитись. *Вправа „Моє ім'я, як..."* *Вправа „Інтерв'ю-презентація"* *Вправа „Привітання"*	Вправи на знайомство	5
Сподівання	Профілактичний тренінг вважається ефективним, якщо здійснились сподівання учасників групи. *Вправа „Мої сподівання"*	Стікери *(клейкі папірці)* трьох кольорів. Фліпчарт з папером	5
Правила роботи групи	Ведучий: - Груповий процес – це динамічне, складне, людське явище, яке потребує певного порядку, інакше даний процес перетвориться на безлад. Тому пропоную вам наступні правила	Плакат «Правила роботи групи» ***(Додаток 1)***	15

	роботи нашої групи *(тренер читає плакат та пояснює кожне правило).*Чи всі згодні з даними правилами? Якщо хтось має доповнення щодо правил, будь ласка, ви можете їх тут дописати, але при умові, якщо всі учасники з ними погодяться.		

2. Актуалізація проблеми	Ведучий: - Інформування та навчання з питань профілактик т тренінгових технологі може и а й відбуватися в різних формах: - традиційний урок - перегляд тематичного фільму - радіо -, телепередачі - стінгазета - акції - читання спеціальної літератури - профілактичні тренінги тощо Ваше завдання: порівняти дані форми між собою за рівнем ефективності закріплення знань та набутих навичок *(тренер розділяє групу на три мікрогрупи)*. Ведучи - Отже, профілактичний тренінг є й: найбільш ефективною формою закріплення знань та формування навичок безпечної поведінки. Запитання на алкогольну та наркотичну тематику, а також технологія проведення тренінгу найкраще вивчаються саме у взаємодії учасників групового процесу. Тут наявні і активність всіх учасників, і їх творчий потенціал, і можливість вирішення певних власних проблем, прийняття нових конструктивних рішень. Чому наш тренінг називається „Тренінг для тренерів”? *(відповіді учасників)*. Ведучи - Для того, щоб зробити й: профілактичну роботу на місцях систематичною та ефективною, потрібні тренери, які пройшли спеціальну підготовку. Вони зможуть проводити профілактич протиалкогольні та ні протинаркотичн тренінги серед працівників і шкільних колективів, за необхідністю, серед учнів та їх батьків. У кожного з нас є певний багаж знань з тематики даного тренінгу. Однією з цілей профілактичног тренінгу є підвищення о інформованості з проблеми. Тому зараз ваше завдання: заповнити анкету, яка надасть вам можливість проаналізувати свій рівен ь	Папір, маркери для роботи в мікрогрупах Вправа-розбивка Анкета перевірки власних знань з теми ***(Додаток 2)***	1 5

	тематичних знань. Анкети анонімні. В кінці тренінгу ви зможете перевірити свої відповіді.		
Основна частина:			
Практичні завдання	1. Ведучий: - Від організації профілактичного тренінг залежить 50% його успіху. Як ви у вважаєте, з чого складається організація профілактичного тренінгу? *(відповіді учасників, доповнення тренера).*	Фліпчарт або дошка	10

	2. Тренер об'єднує групу учасників 3 мікрогрупи та роздає картки із складовими організації профілактичного тренінгу. Ведучий: - Ваше завдання: що входить до цих складових? (*робота в мікрогрупах, презентація відповідей учасниками, доповнення).* Тренер роздає інформаційний аркуш «Організація профілактичного тренінгу» кожному учаснику групи.	Картки «Складові організації профілактичного тренінгу» (***Додаток 3***). Папір, маркери для роботи в мікрогрупах. Інформаційний листок «Організація профілактичного тренінгу» ***(ТІМ)***	1 5
	3. Ведучий: - Для того, щоб провести профілактичний тренінг, його треба спочатку добре підготувати. Підготувати так, щоб це була не «холодна закуска до чогось, а головна гаряча страва з вишуканим смаком». При цьому, важливо знати «інгредієнти, з яких готується дана страва». Ваше завдання: що треба обов'язково врахувати тренеру під час підготовки змісту профілактичного тренінгу, і чому саме це? *(«мозковий штурм» у великій групі, свої відповіді учасники записують на дошці).* *Тренер коментує та доповнює:* Ведучий: - Отже, для того, щоб підготувати ефективний зміст тренінгу, я вивчаю специфіку цільової аудиторії (а саме: вік, стать, професія), чітко встановлюю тему та завдання даного тренінгу, дізнаюсь про кількість учасників на тренінгу, підбираю тематичний матеріал, готую інформаційні повідомлення (лекція, презентація або інформаційні аркуші), розробляю тематичні вправи та ігри саме для даної цільової групи, складаю план-конспект тренінгу з чітко визначеним часом на кожну вправу, маю у запасі декілька вправ та ігор на випадок залишку часу.	Вправа-розбивка	1 5
	4. Вправа „Специфіка цільової групи" *(робота в 4 мікрогрупах, презентація відповідей учасниками, доповнення тренера).*	Вправа-розбивка Папір, маркери. Інформаційний аркуш «Специфіка цільової аудиторії» (***ТІМ)***	2 0
	5. Рольова гра «Подружки».	Картки «Рольові позиції учасників для рольової гри «Подружки»» ***(Додаток 4)***	2 0

	6. Аналіз проблемних ситуацій *(робота в 5 мікрогрупах, презентація відповідей учасниками, доповнення)* . Ведучий: - Ви отримали картки із проблемними ситуаціями, які можуть виникнути під час профілактичного тренінгу. Ваше завдання: знайти ефективний вихід з даної ситуації.	Вправа-розбивка Картки «Складні ситуації під час профілактичного тренінгу» ***(Додаток 5)*** Інформаційний листок „Складні ситуації під час тренінгу та шляхи їх подолання” ***(ТІМ)***	30
	7. Ведучий: - Що означає поняття „інтерактивний”? *(відповіді учасників).*Інтеракція в перекладі означає – „взаємодія”. Тренінг – це інтерактивна форма групової роботи, яка забезпечує активну участь і творчу взаємодію учасників групи між собою та з ведучими. Ця взаємодія здійснюється за допомогою спеціальних методів, які називаються інтерактивними (*тренер зачитує плакат з визначенням*). Згадайте будь ласка, як методи групової роботи були використані під час даного тренінгу? *(учасник, який дав відповідь, записує її на дошці).* Ведучий: - Які ще інтерактивні методи навчання вам відомі? *(відповіді учасників).*Детальну інформацію щодо інтерактивних методів групової взаємодії ви можете прочитати в інформаційному листі „Інтерактивні методи навчання”.	Плакат з визначенням поняття «інтерактивні методи навчання» ***(ТІМ)*** Інформаційний лист «Інтерактивні методи навчання» ***(ТІМ)***	20
	8. Ведучий: - Для того, щоб провести ефективний профілактичний тренінг тренер повинен володіти певними знаннями та навичками. Ваше завдання: шляхом „мозкового штурму” закінчити фразу: „Для того, щоб стати тренером профілактичних тренінгів, повинен(а)...” *(можна провести цю вправу в індивідуальній формі, або в мікрогрупах з подальшою дискусією у великій групі).*	Фліпчарт або дошка, маркери. Інформаційний листок „Вміння та знання ефективного тренера” ***(ТІМ)***	20

	9. Ведучий: - Однією з обов'язкових умов підготовки тренера є його тренування. Можна прочитати купу книг, написати сценарій тренінгу, але не стати ефективним тренером. Відчуття аудиторії, яке вміщує в себе цілий спектр важливих деталей, допомагає ведучому тримати учасників групи в активному стані, забезпечуючи тим самим, добре засвоєння необхідної для них тематичної інформації. Тренування надає можливість розкрити свій потенціал, розвинути увагу, пам'ять та мислення. Кожен профілактичний тренінг це тренування для ведучого. Зараз я надам вам можливість відчути себе в ролі тренера хоча б на декілька хвилин. Мені потрібні шість учасників, підніміть руку ті, хто бажає проявити себе. Вам буде дано завдання, час на підготовку і на демонстрацію. Отже, ваше завдання: підготувати та провести фрагмент профілактичного тренінгу, використовуючи умови, які наведені в картці. Ведучий об'єднує групу учасників у 6 мікрогруп, в кожну з яких входить учасник, який буде виступати в ролі тренера, роздає картки із завданнями. Учасники кожної мікрогрупи обговорюють фрагмент профілактичного тренінг допомагають своєму колезі підготуватися до проведення даного фрагменту *(робота в мікрогрупах, демонстрація фрагментів профілактичного тренінгу, «зворотний зв'язок» інших учасників та тренерів)*.	Картки «Умови для проведення фрагменту профілактичного тренінгу» ***(Додаток 6)*** Вправа-розбивка	90
	10. Ведучий: - Проаналізуємо та перевіримо відповіді в анкетах для самостійної перевірки знань, які ви заповнювали на початку тренінгу. Пропоную зробити це таким чином: кожен з вас по колу зачитує по одному питанню і дає відповідь на нього. Учасники, які мають інші відповіді, піднімають руку та по черзі аргументують свої відповіді (*в кінці тренер називає вірну відповідь)*. ***Примітка:*** *під час обговорення питання №5, тренер звертає увагу учасників на ту структуру, яка була в ході даного тренінгу, та роздає інформаційний аркуш «Структура профілактичного тренінгу».*	Інформаційний листок «Структура профілактичного тренінгу***» (ТІМ)***	15

Заключна частина:			
Ритуали закінчення тренінгу	Ведучий: - На шаг зустрі закінчується, але структура тренінгу має ще завершальний важливий елемент – ритуал закінчення тренінгу. Він проводиться у форм “зворотного мі зв’язку”. Це означає надання власної оцінки даному тренінгу. Для цього я пропоную вам заповнити спеціальну анкету оцінки тренінгу. Після того, як всі виконають дану роботу, можна висловитися за бажанням. (*Учасники тренінгу висловлюються.)* Ведучий: - Дякую вам за ваші коментарі та побажання. Адже саме це є основою для підготовки наступного тренінгу та розвитку тренерських навиків. А тепер переглянемо ваші очікування, які ви написали на початку тренінгу, чи здійснилися вони. *(Тренер заздалегідь відбирає відповіді, що не повторюються та зачитує їх.)*	Анкета оцінки якості тренінгу ***(Додаток 7)*** Відібрані листочки, на яких учасники на початку тренінгу записали свої сподівання	1 5
	Вправа „Лист побажань”.	Вправи на завершення тренінгу Папір А4 для кожного учасника	

3. Практичний блок профілактичного тренінгу

3.1. Вправи на знайомство

Мета цих вправ – у легкій ігровій формі познайомити учасників один з одним і підготувати їх до подальшої спільної роботи. Вправи також спрямовані на активізацію уваги та мислення, на зняття напруги та недовіри.

Вправа „Моє ім'я, як..." (5 хв.)

Всі учасники по черзі називають свої імена (так, як хотіли б, щоб їх називали під час тренінгу) та асоціацію зі своїм іменем, яка б починалась на його першу літеру. Ведучий починає з себе, тим самим демонструючи приклад («Мене можна називати Ксенія, як калина червона»). Якщо учаснику важко підібрати асоціацію, він може назвати характеристику про себе, але обов'язково на першу літеру свого імені (наприклад: «Мене звати Сергій, я спокійний»). Якщо група налічує небагато людей, можна ускладнити вправу: кожний наступний учасник називає імена усіх попередніх, а потім своє.

Вправа "Лови м'яч ..." (5 хв.)

Необхідні матеріали: м'яч.

Учасники тренінгу утворюють коло. Ведучий кидає м'яч одному з учасників, називаючи, при цьому, його ім'я. Гра триває доти, доки учасники не перестануть перепитувати один в одного імена й не почнуть швидко передавати м'яч.

Дана вправа не тільки спрямована на запам'ятовування імен всіх учасників групового процесу, а й вважається розминкою.

Вправа „Інтерв'ю" (15 хв.)

Необхідно розбити групу на пари. Кожний учасник повинен розповісти своєму що-небудь про себе. Слухач повинен, не перебиваючи оповідача, уважно стежити за його розповіддю. За часом розповідь не повинна перевищувати 5 хв. Ведучий контролює час. Після інтерв'ю учасники представляють один одного всій групі.

Ця вправа може зайняти певний час, але вона об'єднує учасників групового процесу, забезпечує відкритість та захищеність, надає можливість висловитися кожному учаснику та розповісти про себе та про свого сусіда по колу найкраще.

Вправа "Я – це…" (20 хв.)

Кожний учасник протягом 5 хв. вигадує 3-5 слів або фраз, які характеризують його, починаючи зі слів «Я – це…». Свої характеристики кожний записує на папірці й прикріплює на груди. Після закінчення часу

учасники починають переміщатися по аудиторії й читати один в одного характеристики. Коли всі прочитають написи, сідають у коло й починають обговорювати, що найбільше запам'яталося в кожному з учасників, що викликало подив.

Вправа „Привітання” (5 хв.)

Тренер дає учасникам наступну інструкцію: «У світі відомі різні способи привітань людей один з одним. Ваше завдання згадати їх та продемонструвати. Ви називаєте на ім’я свого сусіда по колу та вітаєтесь з ним. Потім ваш сусід, привітавшись з вами, інакше вітається з наступним учасником. Головна умова – для привітання ви повинні використовувати лише своє тіло, тобто невербальну поведінку, та намагайтесь не повторювати один одного». Ведучий розпочинає вправу, демонструючи тим самим приклад та перший спосіб привітання.

Дану вправу можна використовувати на другий день тренінгу. Вона не тільки активізує учасників, а й дає можливість їм запам’ятати імена один одного та згуртувати.

Вправа "Ми з тобою схожі тим, що..." (10 хв.)

Учасники тренінгу утворюють 2 кола - внутрішнє і зовнішнє. Кількість учасників в обох колах повинна бути однаковою. Учасники зовнішнього кола говорять своїм партнерам фразу, що починається зі слів: *"Ми з тобою схожі тим, що..."* (наприклад: ми с тобою схожі тим, що живемо на планеті Земля, працюємо в одній школі і т.п.).

Учасники внутрішнього кола відповідають: *"Ми з тобою відрізняємося тим, що..."* (наприклад: ми з тобою відрізняємося кольором очей, довжиною волосся й т.д.).

Потім по команді ведучого учасники внутрішнього кола пересуваються, змінюючи партнера. Процедура повторюється доти, доки кожний учасник внутрішнього кола не зустрінеться з кожним учасником зовнішнього кола.

3.2. Тематичні вправи та ігри

Вправа «Мої сподівання» (10 хв.)

Необхідні матеріали: клейкі стікери трьох кольорів, дошка або фліп-чарт, лист формату А 3.

Тренер роздає всім учасникам групи клейкі папірці (стікери) трьох кольорів. Дає завдання: «На жовтому папірці запишіть ваші сподівання щодо даного тренінгу. На рожевому – ваші побажання щодо змісту тренінгу. На

зеленому – ваші сумніви щодо тренінгу, якщо вони є. Потім приклейте ваші відповіді на плакат, який висить на дошці». Тренер заздалегідь готує плакат, на якому зображені графи: мої сподівання/мої побажання/мої сумніви. Після того,

як всі учасники виконали роботу, тренер говорить: «Дякую вам всім за ваші відповіді. Ми обов'язково переглянемо їх, щоб в кінці тренінгу визначити чи здійснилися ваші сподівання, чи виконали ми ваші побажання та чи розвіяли ваші сумніви».

Вправа «Специфіка цільової групи» (20 хв.)

Мета: проаналізувати особливості проведення профілактичного тренінгу для різних цільових груп.

Форма роботи*:* робота в мікрогрупах.

Хід вправи*:* Тренер поділяє групу на чотири мікрогрупи, дає завдання. Після презентацій відповідей учасники доповнюють один одного. Тренер роздає кожному учаснику тематичний матеріал «Специфіка цільової групи», який заздалегідь готує у формі інформаційних аркушів на кожну цільову групу (*див. розділ 1*).

Завдання:

І група – Які особливості профілактичної роботи з підлітками? **ІІ група** – Які особливості профілактичної роботи з батьками?

ІІІ група – Які особливості профілактичної роботи з учнями початкових класів?

IV група – Які особливості профілактичної роботи з працівниками шкільних колективів?

Коментар тренера:

Отже, як показують ваші відповіді та наш досвід проведення профілактичних тренінгів, специфіка цільової групи впливає на підготовку та ведення тренінгу. Тренер, який не враховує дані особливості, не розуміє, чому під час тренінгу виникають певні труднощі і, як правило, приписує їх виникнення самим учасникам.

Рольова гра «Подружки» (20 хв.)

Мета: продемонструвати різні типи поведінки людей в груповому процесі; інформування з теми профілактики наркотичних проблем.

Форма роботи*:* рольова гра з використанням внутрішнього та зовнішнього кола учасників.

Хід вправи*:* Тренер робить внутрішнє коло з шести стільців та обирає 6 учасниць для розігрування ролей (обирає за бажанням або самостійно). Учасниці витягують по одній картці з описом своєї ролі, але вголос не зачитують. Поки вони вивчають свої ролі, тренер дає інструкцію.

Інструкція: Учасниці, які складають внутрішнє коло, будуть грати учениць 10 класу. Одна з них зібрала своїх подружок у себе вдома для розмови про свого хлопця. ЇЇ турбують відносини з ним, тому що вона підозрює, що він вживає якісь наркотики. Вона сподівається отримати пораду щодо подальших відносин

з ним, особливо на тему статевого життя. Тому що хлопець, якого звуть Ваня, вже не раз пропонував інтимні стосунки.

Завдання:

Для учасників зовнішнього кола: вони уважно спостерігають за процесом, без коментарів та звуків. В кінці до них буде кілька запитань щодо ходу рольової гри. ***Для учасниць рольової гри:*** вони розігрують ситуацію, мов живу бесіду, але обов'язково в рамках своєї рольової позиції. Через 7 хв. тренер зупиняє гру, і всі її учасники обговорюють.

Обговорення:
Зворотній зв'язок надає кожна з учасниць внутрішнього кола:

- *Чи сподобалось вам брати участь у рольовій грі?*

- *Чи легко це було для вас?*
- *В чому була складність?*

Зворотній зв'язок надають учасники зовнішнього кола:

- *Які типи поведінки ви спостерігали під час гри?*
- *Чи була розмова подружок конструктивною? Чому?*

Запитання для всіх:

- *Як ви вважаєте, на що була спрямована дана рольова гра, яка її мета?*

- *Чи можуть подібні типажі людської поведінки зустрітися під час профілактичного тренінгу?*

- *Як ви вважаєте, подібна деструктивна розмова може відбутися під час профілактичного тренінгу з будь-якої дискусії?*

Коментар тренера: Практично кожен тренінг супроводжується наявністю складних незапланованих ситуацій. Мистецтво та знання технології тренінгу допомагають тренеру перетворити подібну ситуацію на навчальну або взагалі уникнути її, якщо він вчасно помітить можливість такої появи. Дана гра надає можливість не тільки відчути груповий процес в залежності від проявів людської поведінки, а й закріпити знання щодо проблем, пов'язаних з наркотичними речовинами.

До уваги тренера! *Дану рольову гру можна проводити з підлітками, але під час обговорення результатів гри акцент робити на питаннях про статеві стосунки, довіру між партнерами, безпечну поведінку, вірні/невірні відповіді учасниць гри щодо наслідків вживання наркотиків, відповідальне ставлення до власного здоров'я.*

3.3. Вправи на об’єднання у групи

Мета вправ на об’єднання у групи полягає в об’єднанні учасників групи в декілька мікрогруп. Число мікрогруп залежить від кількості учасників та завдання, яке перед ними ставиться. Тренер, як правило, обирає саме ту вправу-розбивку, яка в даний момент тренінгу є найвдалішою. Наприклад, ведучий помічає, що учасники втомились та потребують розминки. Водночас для наступного завдання ведучому необхідно розбити групу на декілька малих груп. В такому випадку, варто підібрати таку вправу-розбивку, яка мала б ще й активізуючу функцію.

Вправа "Обери..." (10 хв.)

Якщо ви хочете об’єднати групу у 4 малих групи, викликаються 4 добровольця; якщо на 5 підгруп – 5 добровольців і т.д.

Ведучий ставить запитання добровольцям: "Кого б ви взяли із собою у похід?". Добровольці вибирають по одній людині у свою команду. Тим, кого обрали, задається наступне питання: "Кому б ви довірили нести наплічник?". Інші питання ведучий може придумати сам, а може скористатися наступними: "З ким би ви поділилися яблуком?", "Кому б ви довірили свою таємницю?".

Якщо залишається кілька людей, яких не вибрали, можна запропонувати їм самим обрати команду, в якій вони б хотіли працювати.

Вправа "Фішка" (10 хв.)

Необхідні матеріали: якщо ви хочете об’єднати групу у 3 малих групи, приготуйте папірці з зображенням 3-х різних квітів; якщо на 2 підгрупи – з 2-х квітів. (Для групи з 15 чоловік – по 5 папірців із зображеннями квітів чи різного кольору папірці.)

Учасники стають у коло й закривають очі. Ведучий на спину кожному кріпить папірці. По команді тренера всі відкривають очі. Після чого без слів та звуків всі учасники повинні розподілитися на відповідне число мікрогруп.

Вправа "Броунівський рух" (5 хв.)

Ведучий дає інструкцію: "Уявіть собі, що всі ми — атоми, які рухаються в хаотичному порядку, іноді поєднуємося в молекули, а потім розлітаємось в різні сторони, збираємось в цілу клітину, організм... Зараз заграє музика, і ми всі почнемо рухатися в просторі, як атоми в хаосі. А потім я назву будь-яке число, і таке число атомів об'єднаються в одну молекулу, а потім кілька молекул – у клітину, клітини – в організм".

Звучить музика, всі учасники рухаються в хаотичному порядку. Тренер говорить: "2 атоми", потім "2 молекули", "2 клітини", "2 організми". Учасники розділені на дві групи.

Вправа «Домашні тваринки» (7 хв.)

Групу необхідно об'єднати у три чи більше мікрогруп. Ведучий запитує в одного з учасників: «Яка ваша улюблена домашня тваринка? За яким звуком ми можемо її пізнати?». Потім ставить такі ж запитання іншим учасникам, кількість яких відповідає кількості мікрогруп, що потрібно створити. Умова – тваринки повинні бути різні. Ведучий дає команду: «Перерахуйтесь по колу за назвою цих тваринок. Тепер вам необхідно об'єднатися у три мікрогрупи відповідно до назви тваринки, яку ви назвали, але об'єднатися за допомогою лише того звуку, що притаманний вашій тваринці, не користуючись словами».

3.4. Вправи на завершення тренінгу

Мета вправ на завершення тренінгу полягає в тому, щоб закріпити атмосферу роботи в групі, ефективно завершити інтерактивне спілкування, зарядити позитивним емоційним настроєм, залишити гарні спогади та враження в пам'яті учасника. Кожна групова робота потребує якоїсь завершеності, і добре, якщо ця завершеність буде позитивна. На відміну від інших вправ та ігор тренінгу тренери обов'язково разом з іншими учасниками тренінгу беруть участь в цих вправах.

Вправа "Подарунки" (20 хв.)

Необхідні матеріали: кожному учасникові тренер роздає папірці у кількості, на одиницю меншу від загальної кількості учасників; олівець.

Тренер роздає всім учасникам, заздалегідь підготовлені папірці з іменем учасника, якому необхідно зробити подарунок. Усі члени групи пишуть назви, найменування, позначення, характеристики, малюнки й кількість тих речей, предметів, об'єктів, явищ, які хочеться подарувати саме даному учасникові. Подарунки не підписуються. Потім ведучий збирає подарунки й складає окремими наборами, не передаючи адресатам доти, доки не будуть зібрані подарунки для всіх. Потім тренер зачитує подарункові набори. Якийсь час учасники вивчають текст записок і намагаються вгадати адресат. Потім роздаються уявні подарунки.

Вправа "Лист побажань" (20 хв.)

Необхідні матеріали: кожний учасник отримує папір.

Тренер дає інструкцію: внизу аркуша запишіть своє ім'я. Кожен учасник повинен записати побажання на кожному папері за колом, потім згорнути його

так, щоб не було видно наступним учасникам, які писатимуть далі. В результаті кожен учасник отримає багато разів складений лист з побажаннями всіх учасників тренінгу.

Якщо учасники захочуть, вони можуть поділитися цими висловленнями із групою.

Вправа "Комплімент" (20 хв.)

Необхідні матеріали: м’яч або квітка.

Варіант 1. Учасники стають у коло. Ведучий кидає м'яч одному з учасників, кажучи при цьому: "Мені в тобі подобається...", – і називає якість, що сподобалась (кілька якостей). Учасник, що одержав м'яч, кидає його іншій людині й називає ті якості, що сподобалися йому. М'яч повинен побувати в усіх учасників.

Варіант 2. По колу, звертаючись до свого сусіда, продовжити фразу: «Ти молодець, тому що…»

Додатки

Додаток 1

Правила роботи групи

(вставити піктограми)

1. **Право того, хто говорить.** давайте домовимося, що той, хто говорить, має право бути вислуханим до кінця. І тільки після того, як він висловить власну думку, можна починати дискусію.

2. **Правило піднятої руки.** Це правило є продовженням попереднього. Воно переслідує дві цілі: перша – щоб не перебивали того, хто говорить, друга – щоб тренер міг керувати груповим процесом. Учасник піднімає руку, і, коли з'являється можливість, ведучий дає йому слово.

3. **Конфіденційність.** Це правило захищає будь-якого учасника і ведучого від пліток і пересудів. Вся особиста інформація, повідомлена про себе або іншу людину в групі, є закритою.

4. **«Не давати оцінок».** Це важливе правило ми часто порушуємо в житті. Вважаємо, що маємо право засуджувати й оцінювати чужі вчинки, слова, звички («Ти – дурень», «Це ідіотська думка», «Тільки такі, як ти, можуть так робити»). Тут ми не оцінюємо інших людей, їхню думку, зовнішність, а приймаємо їх такими, які вони є.

5. **Право ведучого.** Я, як ведучий, можу перервати вправу або іншу діяльність групи, якщо це заважає груповому процесові. Я також буду стежити за дотриманням прийнятих групою правил.

6. **Пунктуальність.** Нас у групі зовсім небагато, і запізнення одного відчутно позначиться на процесі. Тому я пропоную нагороджувати учасників, які спізнилися, почесною роллю читця, співака або танцюриста. Учасники можуть самі запропонувати спосіб «нагородження».

Після оголошення цих правил тренер просить учасників їх обміркувати. Лист з правилами вивішується на видне місце і залишається там протягом усього профілактичного тренінгу.

Додаток 2

Анкета перевірки власних знань з теми

Будь ласка, заповніть анкету. Ваші відповіді допоможуть нам краще підготувати тренінг.

1. **Які форми засвоєння знань вам відомі?**

---

2. **Дайте визначення поняттю профілактичний тренінг?**

---

3. **Що ведучий повинен врахувати на етапі підготовки профілактичного тренінгу чи заняття?**

---

4. **Які вміння можуть допомогти тренеру провести ефективний профілактичний тренінг?**

---

5. **Дайте визначення поняттю « інтерактивні методи навчання»?**

---

6. **Яка повинна бути структура профілактичного тренінгу?**

Зазначте основні етапи. Який відсоток робочого часу повинен займати кожний етап?

----------%

---------- %

---------- %

---------- %

---------- %

---------- %

---------- %
---------- %
---------- %

7. **Якими знаннями та навичками повинен володіти тренер, який проводить тренінг з питань профілактики наркотичних та алкогольних проблем?**

---

8. **Яка поведінка тренера недопустима під час проведення тренінгу?**

---

9. **Підкресліть вірне визначення. Метод «зворотного зв'язку» це –**
   A. надання рекомендацій
   B. конфронтація
   C. висловлювання про те, що людина почула, відчула та побачила
   D. оцінка висловлювань членів групи

10. **Підкресліть вірне визначення. Метод «мозкової атаки» це –**
   A. метод генерування ідей
   B. сугестивна форма впливу
   C. метод конфронтації
   D. прийняття домінуючої думки
   E. метод «атакуючих думок»

11. **Дайте визначення поняттю «рольова гра»?**

---

12. **Вкажіть правила проведення дискусії?**

Дякуємо за участь!

Додаток 3

Картки «Складові організації профілактичного тренінгу»

№1 1. **Місце проведення профілактичного тренінгу** 2. **Умови приміщення, в якому буде відбуватися профілактичний тренінг**
№2 1. **Матеріали та обладнання, необхідні для профілактичного тренінгу** 2. **Відповідальна особа за організацію профілактичного тренінгу (хто, які її функції)**
№3 1. **Час, затрачений на профілактичний тренінг** 2. **Час на перерву** 3. **Контакт з учасниками профілактичного тренінгу**

Додаток 4

Картки «Рольові позиції учасників для рольової гри «Подружки»

Балакуха

Ви явний лідер будь-якого обговорення або дискусії серед ваших подруг. Звичайно, ви лідируєте як у навчанні, так і у звичайному житті. Саме за вами буває останнє слово. Ви ведете всі дівочі посиденьки, суперечки, розмови. Ви дуже багато говорите. Коли сьогодні одна з подруг запросила вас поговорити, що називається, «про своє, про жіноче», ви були готові до всього, але тільки не до теми статевих відносин та наркотиків. У вас зовсім немає досвіду з цих питань. Але ви не повинні впасти обличчям в бруд, ви повинні керувати дискусією, лідирувати в ній. Якщо буде необхідно, ви що-небудь придумаєте, збрешете, скажете, що щось подібне з вами вже відбувалося.

Улюблені фрази:
«Я вважаю, що буду права, якщо скажу...», «Те, що я роблю завжди,...», «Я..»

Буркотуха

Ви просто буркотуха. Такий аматор критики, як ви, створює групі значні труднощі, тому що ви розглядаєте кожну дискусію як можливість оприлюднити скарги про своє важке життя, про хлопців-зрадників, з якими ви зустрічалися (вони всі вас кинули, не з усіма з них ви навіть цілувалися), про злих вчителів, про мерзотників-однокласників, у яких ви закохуєтеся, а вони не реагують. Насправді, це може бути невдоволення чим завгодно. Ви постійно гарчите, скаржитеся на життя, людей і обставини. У вас уже був сексуальний досвід, на жаль, невдалий. Це дає вам право виказувати такі речі: «всі хлопці – козли», «у сексі нічого гарного немає», «всі наркомани заразні…»

Улюблені фрази:
«Проблема в тім, що…»,«Ну добре, це все прекрасно, але...»

Фома невіруюча

Саме ви запросили всіх до себе додому для того, щоб порадитися із приводу статевих стосунків з коханим хлопцем, який, можливо, вживає наркотики. Вас хвилює безліч питань: “Чи насправді він вживає наркотики, як про це дізнатися? Якщо так, то продовжувати з ним стосунки, чи ні? Як бути з сексом? А раптом, у нього вже є ВІЛ? А може, все це – дурня, він мені так подобається”. Але головне в тім, що ви – «Фома невіруюча». Ви сумніваєтеся й не вірите нічому й нікому. Ваш скептицизм поширюється на все.

Улюблені фрази:

«Мені завжди не везе, я невдаха», «Я не вірю, що...», «Я повинна якось впевнитися, що з ним все гаразд?»

Квіточка

Ви дуже сором'язлива. Ви недавно переїхали в місто із села, де були пай-дівчинкою. Вас назвали «Квіточка», тому що відділена від подружок і схожа на декоративну рослину, ви вносите дуже маленький внесок в обговорення, хіба що надаєте йому якийсь колорит. У вас ще не було сексуальних контактів, та й хлопця у вас ніколи не було, про наркотики ви дещо знаєте, але розповідати не хочете, і тому ви мовчите.

Улюблені фрази:
«Вибачите,..», «Не знаю,..», «Ні,..», «Може бути,..»

Акторка

Акторкою вас кличуть позаочі, а іноді й відкрито, майже всі, хто вас знає. Ви весела, сміхотлива, легковажна, трохи розпущена особа. Ви любите пожартувати й посміятися. Ви досить досвідчена у відносинах із чоловіками. Вам здається, що в цьому (у відносинах) немає ніяких проблем. Ви дуже легко ставитеся до теми сексу. Готові поговорити на цю тему, а заодно посміятися й «поприколюватися» над недосвідченими подружками. У вас завжди в запасі є веселий жарт на будь-який випадок життя. До наркотиків ви ставитися нейтрально, вважаєте, що «нормальна людина може контролювати вживання наркотиків, як і випивку».

Улюблені фрази:

«Це нагадує мені,..», «Хочете розповім анекдот, слухайте,..», «Уявляєте,..», «Слухайте, що із мною було,..», «Він же у тебе не якийсь там "кінчений" наркоман,..»

Співрозмовниця

Вам є що сказати по темі обговорення, але тема не дозволяє вам робити це голосно й привселюдно. Справа навіть не в темі. Ви просто звикли спілкуватися в дуже, ну дуже вузькій компанії – тільки ви й одна з подруг. Тому в ході обговорення ви намагаєтеся почати розмову, але не з усіма відразу, а по черзі з кожною з подружок. Ви готові «віч-на-віч», пошепки обговорювати цю тему з подругами. Ви намагаєтеся заговорити окремо з кожною, причому роблячи із цього великий секрет. Якщо необхідно, ви можете просити кого-небудь помінятися з вами місцями, щоб ви могли поговорити «наодинці» із черговою подругою.

Улюблені фрази:

«Як ти думаєш?...», «Я хочу тебе по секрету запитати?..», «Я хочу тобі по секрету сказати ,..», « А чи знаєш ти, що,..»

Додаток 5

Картки «Складні ситуації під час профілактичного тренінгу»

1. Поява в групі лідера – опозиціонера.
2. Шум та розмови в групі.
3. Невиконане поставлене завдання.

---

1. Один з учасників групи монополізує обговорення.

2. Учасники групи відволіклися на іншу тему дискусії, неважливу для питання тренінгу.

3. Один з учасників проявляє агресивну поведінку по відношенню до іншого учасника. Поява конфлікту.

1. Тренер не знає відповіді на питання.

---

2. Дехто з учасників почувається незручно та соромиться обговорювати питання статевих стосунків (наприклад, ризики інфікування ВІЛ під час статевого акту).

3. Порушення конфіденційності.

---

1. Утворення угрупувань.
2. Привертання уваги до себе (позерство).
3. Опір.

---

1. Група поставила вам запитання особистого чи некоректного характеру: "А ви самі коли-небудь пробували заборонені наркотики?", чи "А ви самі коли-небудь сідали за кермо автомобіля у нетверезому стані? ", «Як ви можете знати, що відчуває ВІЛ-інфікований?»…

2. Дехто з учасників поводить себе пасивно, невпевнено, в обговоренні не бере участі.

Додаток 6

Картки «Умови для проведення фрагменту профілактичного тренінгу»

№1

Тема: Факти про наркотики *Цільова група:* підлітки віком 11-14 років *Метод:* рольова гра

№2

Тема: Небезпечні речовини та ситуації
Цільова група: учні початкових класів
Метод: розминка, тематична гра

№3

Тема: Роль батьків в профілактиці наркотичних та алкогольних проблем у їхньої дитини *Цільова група:* педагогічний персонал

Метод: «мозковий штурм» у великій групі

№4

Тема: Наслідки вживання наркотиків та алкоголю (соціальні та фізичні)
Цільова група: технічний персонал *Метод:* «мозковий штурм» в мікрогрупах

№5
Тема: Ефективне спілкування з підлітком
Цільова група: батьки

Метод: індивідуальна робота з подальшою дискусією

Додаток 7

Анкета оцінки якості тренінгу

Будь ласка заповніть анкету. Ваші відповіді допоможуть нам краще підготувати майбутні заняття та отримати « зворотний зв'язок».

1. Що на тренінгу вам сподобалось найбільше (тематика, форма викладання, інше)? Чому?

---

2. **Що на тренінгу вам не сподобалось? Чому?**

---

3. **Оцініть корисність для вас поданої на тренінгу інформації за 5-ти бальною системою:**

1 2 3 4 5

4. **Як Ви плануєте використати отриману на тренінгу інформацію:**

---

5. **Ваші побажання та пропозиції організаторам та тренерам тренінгу:**

Дякуємо за участь!

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ТА РЕКОМЕНДОВАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. А. Гіллепсі, Д. Т. Джонс «Навички заради здоров'я. Навчання здоровому способу життя на засадах розвитку навичок: важливий компонен школи, дружньої до дитини, школи, що підтримує здоров'я». Інформаційна серія «Здоров'я в школі». Документ 9. ВООЗ. // Київ, Кобза, 2004, 123 стор.
2. Берне Д. Хорошее самочувствие / пер. с англ. М.: Вече, Персей, АСТ, 1995. – 400 с.
3. Вайс К. Г. Оцінювання: Методи дослідження програм та політики / Пер. з англ. Р. Ткачука та М. Корчинської; наук. ред. пер. О. Кілієвич. – К.: Основи, 2000. – 671 с.
4. Вачков И. В. Групповые методы в работе школьного психолога: Учебно-методическое пособие. – М.: "Ось–89", 2002. – 224 с.
5. Групповая психотерапия / Под ред. Б. Д. Карвасарского, С. Ледера. – М.: Медицина, 1990. – 384 с.
6. Навчання дорослих. Тренінг для тренерів. Депонований рукопис. Всеукраїнський фонд "Крок за кроком.", К.: 2001 р.
7. Профілактика поширення наркозалежності серед молоді: Навчально-методичний посібник / Під ред. В. В. Бурлаки. – Київ: Герб, 2008. – 224 с.
8. Я хочу провести тренинг: пособие для начинающего тренера, работающего в области профилактики ВИЧ/СПИД, наркозависимости и инфекций, передающихся половым путем – Новороссийск.: Гуманитарный проект, 2001. – 206 с.
9. Оцінка ефективності програми "Здоров'я та розвиток молоді" 1997–2001. – К.: Представництво Дитячого фонду ООН (ЮНІСЕФ) в Україні, УІСД, 2002. – 96 с.
10. Роль засобів масової інформації та інших джерел у формуванні здорового способу життя молоді / О. Яременко (кер.), О. Бала-кірєва, О. Вакуленко та ін. – К.: УІСД, 2000. – 111 с. Висновки – англ.
11. Технологія проведення тренінгів з формування здорового способу життя молоді / Г.М. Бевз, О.П. Главник – К.: Український ін-т соціальних досліджень, 2004. – Кн. 1. – 176 с. – (Сер. «Формування здорового способу життя молоді». У 14 кн.).

12. Управление по наркотикам и преступности. ГЛОБАЛЬНАЯ МОЛОДЕЖНАЯ СЕТЬ Нью-Йорк, 2003. – 78 с.

13. Фоломеева Т. В., Богомолова Н. Н. Фокус-группы как метод социально-психологического исследования. – М.: Магистр, 1997. – 80 с.

14. Фопель К. Технология ведения тренинга. Теория и практика / Пер с нем. – М.: Генезис, 2003. – 272 с.

15. Фопель К. Барьеры, блокады и кризисы в групповой работе. Сборник упражнений / Пер с нем. – М.: Генезис, 2003. – 160 с.

16. Формування здорового способу життя молоді: проблеми і перспективи / О. Яременко (кер.), О. Балакірєва, О. Вакуленко та ін.

К.: УІСД, 2000. – 207 с.

17. Фрейджер Р., Фейдимен Д. Личность: теории, зксперименты, упражнения. – СПб.: Прайм-ЕВРОЗНАК, 2001. – 864 с.

18. Школы. Просветительская работа в школах по вопросам профилактики злоупотребления наркотиками. / ООН *Управление по наркотикам и преступности,* Нью-Йорк, 2003. – 78 с.

19. Botvin G., Prevention Update (Cornell University Medical College, Institute of Prevention Research, United States of America, 1995).

20. Wilson B., Quality Education and the Health of Young Australians, HIV/AIDS and Sexual Health and Drug Education Forums (Education Queensland, Health Issues Section, Australia, 1998).

21. Skills for Drug Educatin in Schools: A Manual for Teachers and Trainers. Drug Advisory Programme, Colombo Plan Secretariat.