

ПРАКТИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПРОФИЛАКТОЛОГУ

ТРЕНИНГ КАК ИНСТРУМЕНТ ПЕРВИЧНОЙ ПРОФИЛАКТИКИ УПОТРЕБЛЕНИЯ ПАВ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ УЧРЕЖДЕНИИ

*Я никогда ничему не учу своих учеников; я просто стараюсь
создать условия, при которых они могли бы учиться.*

Альберт Эйнштейн.

Как вы думаете, почему коммерческие компании предпочитают именно тренинговые формы обучения персонала? Потому что тренинг – эффективная форма выработки новых и закрепления полученных навыков. Опыт показывает, что эта форма вполне приживается и в образовательной среде.

ЧТО ТАКОЕ ТРЕНИНГ?

Тренинг (от англ. «to train» – обучать, тренировать) – групповая форма работы с целью выработки (совершенствования) у участников определенных навыков и поведения. Другими словами, тренинг - это:

- форма работы для усвоения знаний,
- общение в доверительной обстановке,
- изменение «Я» через общение,
- познание себя и окружающего мира,
- и, наконец, это просто увлекательный процесс!

КАКИХ ЦЕЛЕЙ ПОМОГАЮТ ДОСТИЧЬ ТРЕНИНГИ?

Этап постановки целей тренинга очень важен. В каждом конкретном случае важно соотносить тему и цели тренинга с составом группы и потребностями участников.

Возможные цели:

- повышение уровня информированности участников по вопросам, прямо или косвенно связанным с проблемой злоупотребления и распространения ПАВ,
- содействие изменению отношения участников к проблеме, которой посвящен тренинг,
- содействие изменению поведения участников, преодолению барьеров, личностному и профессиональному росту, совершенствованию навыков уверенного поведения,
- формирование мотивации к дальнейшей профилактической деятельности.

КАКОВЫ НЕОБХОДИМЫЕ УСЛОВИЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТРЕНИНГА?

- Наличие команды из инициатора, организатора и ведущего (тренера).
- Четкое понимание того, с какой целью проводится и на кого ориентирован тренинг.
- Количество участников – 15-20 человек (20 человек – максимальное число участников, при котором возможно создание более доверительной атмосферы).
- Наличие возможности расположить людей в круг, разместить наглядные материалы и результаты групповой работы.
- Минимальные материальные и технические ресурсы: бумага, ручки, маркеры, средства для демонстрации слайдов и видеоматериалов.
- В выборе методов работы нет никаких ограничений, кроме ограничений самого тренера.

ОТ ЧЕГО ЗАВИСИТ ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТЬ ТРЕНИНГА?

- От целей (если вы хотите добиться значительных результатов, продолжительность тренинга должна быть не менее 3-х дней).
- От организационных и материальных возможностей (например, семинар продолжительностью 1,5 часа требует меньших затрат).
- От возможностей тренера.

КТО МОЖЕТ ВЗЯТЬ НА СЕБЯ ФУНКЦИИ ИНИЦИАТОРА И ОРГАНИЗАТОРА?

Специалисты образовательного учреждения, в обязанности которых входит профилактическая деятельность (заместители директора по воспитательной и организационной работе, социальный педагог, психолог), другие заинтересованные люди (например, родители, классные руководители, педагоги-предметники, совет старшеклассников, инспектор по делам несовершеннолетних, школьный врач).



КТО МОЖЕТ СТАТЬ УЧАСТНИКОМ ТРЕНИНГА?

- Администрация школ (директор, заместители директора).
- Специалисты ОУ (классные руководители, педагоги-предметники, психологи, социальные педагоги, школьные врачи, воспитатели и коменданты общежитий).
- Обслуживающий персонал ОУ.
- Родители учащихся, близкие родственники, опекуны.
- Учащиеся разного возраста, как имеющие, так и не имеющие опыта употребления ПАВ.

КТО МОЖЕТ БЫТЬ ВЕДУЩИМ ТРЕНИНГА (ТРЕНЕРОМ)?

Человек, имеющий знания в области психологии и педагогики, владеющий навыками коммуникации, приемами ведения групповой работы, умеющий планировать, анализировать и прогнозировать. Сопровождающими тренера могут выступать узкие специалисты, берущие на себя освещение тематических блоков программы.

ЧТО ТРЕБУЕТСЯ ТРЕНЕРУ ДЛЯ УСПЕШНОГО ПРОВЕДЕНИЯ ТРЕНИНГА?

- Определить собственную мотивацию (что я сам ожидаю от тренинга).
- Оценить свои силы.
- Повысить уровень осведомленности по теме тренинга.
- При необходимости, скорректировать уровень самооценки.
- Освоить навыки публичного выступления и работы с группой для эффективного донесения информации.

ЧТО ВАЖНО ЗНАТЬ И В ЧЕМ НАДО ОРИЕНТИРОВАТЬСЯ СПЕЦИАЛИСТУ, РАБОТАЮЩЕМУ В СФЕРЕ ПРОФИЛАКТИКИ УПОТРЕБЛЕНИЯ ПАВ?

- Данные статистики, актуальность проблемы для региона.
- Различия между первичной, вторичной, третичной профилактикой.
- Технологии антинаркотической профилактики в разных ЦГ.
- Факторы риска употребления ПАВ.
- Механизм формирования и особенности зависимого поведения.
- Виды и признаки разных ПАВ. Особенности воздействия ПАВ на организм человека, характерные проявления употребления ПАВ.
- Верные и неверные представления (мифы) о ПАВ.
- Психофизиологические особенности людей разного возраста.
- Влияние взрослых на формирование личности растущего человека.
- Влияние ровесников на поведение подростка.
- Основы эффективной коммуникации.
- Стратегии противодействия давлению.
- Адреса, телефоны, сайты организаций, где можно получить консультацию и помощь.

ЧТО ВАЖНО УЧИТЫВАТЬ ПРИ ПРОВЕДЕНИИ ТРЕНИНГА?

- Степень актуальности темы тренинга для его участников.
- Потребности участников (что хотят узнать, чему научиться).
- Возраст участников.
- Имеющийся жизненный и профессиональный опыт участников.
- Исходную информированность участников по теме тренинга (выясняется в ходе опроса или анкетирования в начале тренинга).

КОГДА МОЖНО ДОСТИЧЬ НАИБОЛЬШЕЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ В ТРЕНИНГЕ?

- На тренинге создана и поддерживается атмосфера безопасности и уважительного отношения друг к другу.
- Продолжительность - не менее 3-х дней (например, по 6 часов в день с паузами в работе каждые 1,5 часа).
- Все участники в группе собрались добровольно.
- На протяжении тренинга группа сохраняет первоначальный списочный состав участников.
- Ведущий занимает по отношению к остальным участникам позицию «личность - личность».
- Программа тренинга ориентируется на потребности аудитории и удовлетворяет эти потребности.
- Весь процесс максимально демократичен.
- Тренинг идет в интерактивном режиме, организован непосредственный и многосторонний обмен информацией. Используются разнообразные формы работы: информационные блоки, игры, упражнения, разминки, работа в малых группах, дискуссии, мозговые штурмы, получение обратной связи.
- Группа располагает удобным помещением, необходимым демонстрационным оборудованием и материалами (бумага, бейджи, ручки, маркеры, скотч).
- Если ведущих несколько, они работают в команде (это дает им возможность эффективнее расходовать время и силы, взаимно поддерживать друг друга, обмениваться информацией о происходящем в группе).
- Ведущие тренинга сконцентрированы на процессе и имеют возможность не отвлекаться на организационные моменты (установка техники, копирование материалов, организация кофе-пауз, бытовые вопросы и пр.).

КАК УСВАИВАЕТСЯ ИНФОРМАЦИЯ ПРИ ИСПОЛЬЗОВАНИИ РАЗЛИЧНЫХ МЕТОДОВ РАБОТЫ?



Тренер использует все методы работы, но предпочитает наиболее эффективные.

НАИБОЛЕЕ ЭФФЕКТИВНЫЕ МЕТОДЫ ГРУППОВОЙ РАБОТЫ

Дискуссия: каждый участник высказывает свое мнение по той или иной теме на основании своих знаний и опыта.

Мозговой штурм: «генератор идей», способ быстрого включения всех членов группы в работу на основе свободного выражения своих мыслей по рассматриваемому вопросу.

Игры, упражнения, разминки: выбираются исходя из задач тренинга, часто включают элемент соревнования или обмен ролями.

Ролевые игры: воплощение выбранных рабочих или жизненных ситуаций, позволяющих показать существующие стереотипы реагирования, разработать и использовать новые стратегии поведения, отработать, пережить свои внутренние опасения и проблемы.



ТИПОВОЙ ПЛАН ПРОВЕДЕНИЯ ТРЕНИНГА:

1. Вступление:

- Приветствие организаторов, представление ведущих.
- Краткая информация о том, что будет на тренинге (цель встречи, тематика, режим работы).
- Подчеркивается принцип добровольного участия.

2. Подготовка группы к работе:

- Знакомство участников.
- Сбор у участников ожиданий от предстоящей работы на тренинге.
- Принятие правил работы на тренинге.
- Создание атмосферы доброжелательности, личной безопасности.
- Разминки, игры (на концентрацию внимания, сплочение, снятие эмоционального напряжения).

3. Вовлечение участников в тему, которой посвящен тренинг:

- Интерактивный сбор информации от участников (актуальность для них темы тренинга, самоанализ уровня собственной компетентности, часто встречающиеся трудности и т.д.)
- Первичное («входное») анкетирование участников для определения исходного уровня информированности участников по теме тренинга.

4. Информационно-практические блоки – содержательная часть, которую тренер наполняет в зависимости от темы тренинга и ожиданий участников. Преследуются две цели:

- повышение уровня компетентности участников по теме тренинга (с помощью слайдовых презентаций, видеофильмов, плакатов, схем и пр.)
- последующее закрепление полученных знаний на практике (работа в минигруппах, дискуссии, мозговые штурмы, сюжетно-ролевые и динамические игры, упражнения).

5. Завершение тренинга:

- Получение обратной связи: а) анкета обратной связи (вариант анкеты см. в Приложении), б) устные высказывания участников и ведущих по поводу полученного на тренинге опыта, ответы на вопросы, планы на будущее.
- Фотохроника тренинга на большом экране.
- Поощрение участников (например, выдача сертификатов участника).
- Выдача участникам информационных и вспомогательных материалов по теме тренинга.

Рекомендации тренеру:

- Результаты работы тренинговой группы (тезисы, рисунки, результаты обсуждений, практических заданий и пр.) обязательно вывешиваются на стенах аудитории, в которой проводится тренинг.
- Через каждые 1,5 часа работы необходимо делать перерывы.

ОСОБЕННОСТИ ТРЕНИНГОВОЙ РАБОТЫ С ПОДРОСТКОВОЙ АУДИТОРИЕЙ

При проведении тренинга важно учитывать физиологические и психологические особенности, характерные для подросткового возраста (см. таблицу 1 и 2).

Таблица 1.

Физиологические изменения в головном мозге подростка	Как они проявляются в поведении подростка?	Как это необходимо учитывать при проведении тренинга?
Сокращается период активности доминирующего центра коры.	Неустойчивое, непродолжительное внимание.	Лекционные блоки должны занимать не более 20 минут, после чего - игры, упражнения. Планируя тренинг, нужно подбирать разные методы его проведения: лекции (необходимый минимум), в остальное время - беседы-дискуссии, игры, работа в малых группах.
Ухудшается способность к дифференцированию.	Ухудшается понимание излагаемого материала и усвоение информации.	Необходимо использовать больше ярких, понятных примеров и фактов. По ходу проведения семинара нужно постоянно проверять, правильно ли вас поняли участники (с помощью вопросов, анкет, игр). Неоднократно излагать сложный материал, используя разнообразные методы.
Подкорковые процессы выходят из-под контроля коры.	Он плохо владеет своими эмоциями. Не может контролировать проявление как положительных, так и отрицательных эмоций.	Относиться к проявлению эмоций с пониманием. Не оценивать. Не «звониться» отрицательными эмоциями. В конфликтных ситуациях переключать внимание на что-либо другое. Использовать эту особенность в качестве «эмоционального якоря» при усвоении информации.
Увеличивается латентный период рефлекторных реакций.	Замедляется реакция. Подросток не сразу отвечает на вопрос, не сразу начинает выполнять задание.	Не торопить. Учитывать эту особенность при планировании времени для тренинга.
Ослабляется деятельность второй сигнальной системы.	Речь может быть замедленной, краткой, стереотипной. У подростка плохое понимание словесной информации.	Не торопить. Подсказывать необходимые слова. Рассказывать, используя визуальные материалы, записывать ключевые слова, рисовать. Рассказывать эмоционально, с яркими примерами.

Таблица 2.

Психологические особенности подростков	Как они проявляются в поведении подростка?	Как это необходимо учитывать при проведении тренинга?
Чувствительность к мнению окружающих по поводу внешности, знаний, способностей.	Подростки становятся обидчивы. Для них лучше ничего не сказать, чем сказать и ошибиться. Они хотят выглядеть лучше всех и производить выгодное впечатление.	Необходимо избегать оценок, говорить только о себе, своих чувствах (использовать «Я-высказывание»). Принимать подростков такими, какие они есть. Давать возможность высказаться каждому. Поддерживать инициативу.
Реакция эмансипации - стремление высвободиться из-под контроля, опеки взрослых, внешнее бунтарство, демонстративность.	В группе проявляется как сопротивление: участники могут демонстративно нарушать правила, громко обсуждать слова или поступки ведущего.	Использовать демократичный стиль руководства. Давать участникам право свободно высказывать свои мысли, говорить о своих чувствах. Занимать равную позицию по отношению ко всем участникам. Избегать менторского тона, запретов, нотаций.
Потребность в доверительном общении.	Хотят, чтобы их мнение уважали. Хотят быть услышанными. Тяжело переживают, когда их перебивают, не дослушав.	Общаться с участниками на равных, но не допускать панибратства. Обращаться лично к каждому. Соблюдать конфиденциальность информации, доверенной вам подростком. Придерживаться принятых группой правил групповой работы.
Низкая устойчивость к стрессам.	Могут действовать необдуманно, вести себя неадекватно.	Проводить дискуссии о способах реагирования в стрессовых ситуациях.
Потребность в общении и дружбе, страх быть отвергнутым.	Часто избегают общения из страха «не понравиться». Поэтому многие не могут сформировать глубокие межличностные отношения.	Не только поощрять, но и способствовать неформальному общению между участниками группы. Поддерживать, подбадривать неуверенных в себе. В план тренинга вводить дискуссии о любви и дружбе.

Психологические особенности подростков	Как они проявляются в поведении подростка?	Как это необходимо учитывать при проведении тренинга?
Стремление быть принятым в своей социальной роли и статусе; потребность быть идентифицированным со сверстниками, обладающими значимыми качествами.	Может быть ярко выражено стремление к эпатажности, приукрашиванию своих «подвигов», как социально – приемлемых, так и наоборот. Могут не выражать свое мнение, если оно расходится с мнением группы. Болезненно воспринимают потерю авторитета в группе.	Разбивать «могучие кучки» (например, делить группы на пары так, чтобы в одной паре оказался участник «могучей кучки» и участник, в нее не входящий). Можно дать домашнее задание, которое требует взаимодействия, возможно даже вне группы (например, провести социологический опрос). Если реальные или надуманные различия (социальный статус, статус подростковой культуры, возраст и пр.) начинают мешать работе, обсудить этот вопрос с группой.
Склонность к риску, острым ощущениям.	Не умеют адекватно оценивать свои силы. Не думают о своей безопасности.	Использовать упражнения, направленные на отработку навыков адекватного реагирования в трудных ситуациях общения и в ситуациях снятия стресса. Демонстрировать уверенное, спокойное поведение.
Подверженность влиянию со стороны сверстников.	Боязнь твердо выразить свое мнение и оказаться «белой вороной». Могут не иметь своего мнения и не обладать навыками самостоятельного принятия решения.	Использовать ролевые игры, направленные на выработку навыков принятия самостоятельных решений и умения сказать «нет». Поощрять желание участников группы делиться полученной информацией со своими сверстниками.

ОСОБЕННОСТИ ТРЕНИНГОВОЙ РАБОТЫ СО ВЗРОСЛОЙ АУДИТОРИЕЙ

Любому тренеру очень важно знать об особенностях обучения взрослых. Используя данную информацию во время разработки и ведения тренинга, вы сможете повысить качество тренинга и достичь поставленных целей.

Отличительные особенности обучения подростков и взрослых:

Подростки	Взрослые
Ждут от окружающих решения о важности того или иного учебного материала.	Сами решают, что наиболее важно для обучения.
Принимают всю представляемую информацию за чистую монету.	Признают ту информацию, которая базируется на их опыте и основных ценностях.
Ожидают, что учебный материал будет полезен в далеком будущем.	Ждут от учебного материала немедленного эффекта.
Имеют очень мало опыта, на который можно опираться во время обучения.	Имеют большой опыт в прошлом, на который опираются в обучении, могут иметь устоявшиеся мнения.
Не всегда могут выступать в качестве ресурса знаний для тренера и обучающихся товарищей.	Могут привносить в обучение свои знания, полезные для тренера и для обучающихся коллег.
Ориентированы на содержание преподаваемого материала.	Ориентированы на решение проблем.
Менее активно вовлечены в процесс обучения.	Активны в процессе обучения.
Ориентированы на авторитет тренера.	Ориентированы на сотрудничество.
Планирование - ответственность тренера.	Участвуют в планировании.

КАК ПОНЯТЬ ВЗРОСЛЫХ?

Обучение взрослых может быть трудной задачей. Ведущему тренинга важно учитывать следующие особенности взрослых участников:

- Не каждый принимает участие в тренинге по собственной воле.
- Не каждый хочет, чтобы вторгались в его личное пространство.
- Взрослые могут иметь предубеждения.
- Опираются на свой опыт.
- Ждут возможности немедленного использования полученных знаний.
- Могут испытывать чувство тревоги в процессе обучения.
- Обучаются на опыте, практике.
- Хотят высказывать свое мнение.
- Могут иметь внутренние стимуляторы к познанию.
- Способны нести ответственность за свое обучение.

ЧТО ВАЖНО УЧИТЫВАТЬ ПРИ РАЗРАБОТКЕ ПРОГРАММЫ И ПРОВЕДЕНИИ ТРЕНИНГА ДЛЯ ВЗРОСЛЫХ?

Состав и особенности группы: пол, возраст, стаж работы, сферу деятельности (педагоги, милиционеры, руководители и т. д.), уровень компетентности участников по теме тренинга.

Атмосферу обучения (она должна быть безопасной и комфортной как физически, так и психологически).

Актуальность предлагаемой темы для участников и степень их заинтересованности в обучении (что в этом есть для меня? могу ли я применить полученные знания и навыки на рабочем месте? где еще я могу это применить?).

Содержательная часть тренинга может корректироваться исходя из потребностей и ожиданий участников (что хотят узнать, получить? чему научиться?), но с учетом поставленных ведущими целей. Запланируйте время для озвучивания и прояснения ожиданий.

Наличие различных точек зрения на проблему (теоретиков, авторов монографий, практикующих

специалистов). Не допускайте приверженности только одной теории.

Мнение и опыт каждого участника. Это способствует выработке ими иного взгляда на ситуацию, иного подхода к решению проблемы.

Разумное сочетание блоков тренинга (презентация нового материала, практика, дискуссии, обмен опытом, игры, отдых, прием пищи). Необходимы перерывы каждые 1,5 часа работы.

В КОПИЛКУ ВЕДУЩЕМУ ТРЕНИНГА

- Учитесь новому в диалоге с равными себе.
- Будьте осторожны, когда просите проявить новое поведение в группе обучаемых.
- Используйте открытые вопросы, ускоренный темп работы.
- Поощряйте активность участников.
- Поощряйте мирный характер споров и несогласий, защищайте мнение меньшинства.
- Связывайте мнения и идеи.
- Иницилируйте получение обратной связи от участников.
- Фокусируйтесь на решениях и сотрудничестве.
- Учитывайте, что люди успешнее учатся, если в тренинге комбинируются формы работы, рассчитанные на разные способы восприятия (см. таблицу).

Способ восприятия	Средства воздействия
Визуальный	<ul style="list-style-type: none">• Слайды.• Записи на доске.• Плакаты, графики, схемы.• Раздаточные материалы.• Фразы, относящиеся к визуальному опыту: «Видите ли вы, что я имею в виду?».
Аудиальный	<ul style="list-style-type: none">• Лекции, рассказы, обсуждения.• Чтение раздаточных материалов вслух.• Фразы, подчёркивающие аудиальный аспект: «Как это звучит для вас?».

Кинестетический	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ролевые игры. ▪ Моделирование ситуаций. ▪ Жестикуляция и её повторение. ▪ Виды активности, включающие передвижение. ▪ Фразы, относящиеся к движению или физическим ощущениям: «Продвинулись ли мы в решении этого вопроса? Что вы ощущаете по этому поводу? Что вы чувствуете сейчас? Что происходит у вас внутри?».
Эмоциональный	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Примеры из опыта, полученного ранее. ▪ Ролевые игры, моделирование (сфокусированное и контролируемое воссоздание в ходе тренинга ранее полученного опыта)

ЧТО МОГУТ ПОЛУЧИТЬ ВЗРОСЛЫЕ ОТ УЧАСТИЯ В ТРЕНИНГЕ?

- Отвлечение от привычного образа действия.
- Новые знания.
- Совершенствование навыков (личностных, коммуникативных, профессиональных...)
- Обучение на собственном опыте и опыте окружающих.
- Возможность передавать собственный опыт.
- Коррекцию самооценки.
- Возможность проявить себя в безопасной обстановке.
- Расширение спектра решений профессиональных и личностных проблем.
 - Новые эмоции (например, удовольствие от общения, игры, найденного решения трудной задачи, от творческого поиска, командной работы и т.д.).
 - Возможность увидеть себя со стороны.
 - Возможность рефлексии и саморефлексии.
 - Импульс для дальнейшего саморазвития.