**Интерактивные методы в профилактике девиантного поведения и употребления ПАВ**

**Профилактический тренинг: понятие, особенности организации и проведения, динамика развития группы**

В профилактической работе педагоги в последнее время все чаще стали использовать профилактический тренинг. Термин тренинг происходит от английского слова «to train» - тренировать, обучать, дрессировать.

В широком смысле тренинг это:

* Познание себя и окружающего мира
* Изменение «Я» через общение
* Общение в доверительной и неформальной обстановке
* Метод социально – психологической подготовки человека
* Эффективная форма работы для усвоения знаний

Тренинг является одной из форм интерактивного метода обучения и воспитания. В ходе тренинга человек, занимая активную позицию одновременно с получением информации, может обсуждать неясные вопросы, закреплять полученные знания, формировать навыки поведения.

**Технология организации и проведения профилактического тренинга**

1. Главную роль в тренинге играет ведущий (тренер). Он вместе с другими участниками устанавливает правила работы в группе. Тренер ведет группу к намеченной цели.
2. Участники тренинга рассаживаются в круг. Круг способствует доверительной атмосфере, позволяет видеть всех и свободно общаться друг с другом.
3. Тренинг отличается большими затратами времени для работы с небольшой группой участников. Например, если профилактическую лекцию о негативных последствиях ПАВ можно за 1 час прочитать большому количеству слушателей, то на тренинге за это же время обсудить данную проблему невозможно.
4. Все результаты тренинга невозможно обсудить сразу после тренинга. Они могут появиться гораздо позже, когда человек реализует знания и полученные навыки в реальных жизненных ситуациях.
5. Акцент в тренинге делается на взаимоотношениях между его участниками в соответствии с принципами тренинга.
6. В рамках тренинга широко используются активные методы работы.

Размер группы во многом зависит от возможностей ведущего тренинга. Оптимальное количество участников группы *не более 20 человек (14 – 18)*, т.к. малая группа наиболее способствует созданию атмосферы доверия, сближению, сплочению группы. Если набирается группа более 20 человек, ведущему следует продумать программу тренинга и задания так, чтобы они были групповыми. Индивидуальные задания при большом числе участников занимают много времени, и внимание участников рассеивается. Большие по составу группы не позволяют полностью реализовать принцип получения обратной связи. В маленьких группах (6 – 8 человек) нет возможности создавать «диады», «триады», которые необходимы для выполнения некоторых заданий и ведущему приходится заменять собой участника группы, что не всегда оправданно методически.

Продолжительность тренинга зависит от целей, организационных и материальных возможностей ведущего. *Продолжительность тренинга может составлять от 30 минут до 1 часа до нескольких дней в зависимости от его цели и возможностей проведения.*

Для того чтобы тренинг был тренингом нужно принять правила работы группы. Они необходимы для создания в группе обстановки комфорта и доверия, способствуют правильному выполнению заданий участниками группы.

*Правила работы в группе:*

1. Конфиденциальность – вся личная информация, сообщенная о себе или других, остается закрытой.
2. Взаимоуважение.
3. Пунктуальность.
4. Не давать оценок – принимать людей такими, какими они есть.
5. Право говорящего – любой говорящий должен быть выслушан до конца.
6. Право ведущего тренинга. Ведущий может прервать тренинг, если были грубо нарушены правила групповой работы.
7. Персонификация высказываний. Отказ от безличных речевых форм, помогающих в ежедневном бытовом общении скрывать свою позицию. Исключаются речевые обороты типа: «Обычно считается», «Ко мне относятся». Речевой основой данного правила являются обороты: «Я считаю», «Я думаю», «Мое мнение сводится к тому, что…».
8. Активность. Интенсивное включение участника в работу группы, проявление эмпатии.
9. Добровольное участие – свобода выбора участником форм и средств выполнения тех или иных упражнений, а также освобождение от принудительного участия в выполнении задания.

Ведущему группы необходимо позаботиться о способах предъявления правил участникам тренинга. Они могут быть объяснены устно. Можно написать правила на доске или листе ватмана, который вывешивается на каждом занятии. Допускается осуществление выбора вариантов правил совместно всеми участниками. Можно предложить членам группы продумать или сочинить правила самим. Они предъявляются участникам до начала тренинга, но можно вводить правила поэтапно. С принимаемыми правилами должны быть все согласны. В случае несогласия с предлагаемыми правилами, то после обсуждения принимаются новые.

Центральной фигурой тренинга является ведущий (тренер). От его знаний, умений, профессиональной позиции, отношения к себе и к людям зависит результативность тренинга.

Цель ведущего (тренера) – способствовать групповому развитию, облегчить его протекание, создать условия для психологического комфорта и доверия во время тренинга. Специфика проведения тренинговых занятий выдвигает определенные требования к руководителю тренинга.

*Личностно-профессиональные качества ведущего:*

* Концентрация на участнике группы и желание помочь.
* Гибкость, терпимость, принятие взглядов других, отличных от собственных.
* Эмпатичность.
* Энтузиазм, оптимизм, вера в способности участников.
* Уравновешенность, высокий уровень саморегуляции.
* Уверенность в себе.
* Находчивость, проявляющаяся в умении импровизировать в сложной ситуации.
* Открытость, т.е. умение выражать свои чувства.
* Чувство юмора.

*Руководитель (ведущий) группы должен уметь:*

* Ставить четкие ближние и дальние цели. Задачи своей деятельности и работы группы.
* Доступно донести до участников всю необходимую информацию.
* Применять разнообразные техники групповой работы, не злоупотребляя ими.
* Находить продуктивные решения в сложных ситуациях.
* Помогать участникам, преодолевать возникающие барьеры в совместной работе.
* Отслеживать групповую динамику.
* Объективно оценивать самому и помогать участникам, оценить достигнутые результаты в работе.
* Рефлексировать свое поведение в тренинге.

*Ведущий должен владеть навыками:*

* Коммуникации – внимательно слушать, понять собеседника, уважать его мнение.
* Блокировать нежелательное поведение.
* Моделирования, т.е. демонстрации своими действиями желательного поведения в группе.
* Диагностики состояния участников группы.
* Информирования - предоставления участникам в любой момент любой интересующей его информации.

*Ведущий должен знать:*

* Динамику развития группы.
* Основы технологии тренинга.
* Сильные и слабые стороны своей личности.
* Требования профессиональной этики.

**Групповая динамика (этапы развития группы)**

*1. Предварительная подготовка* проводится до начала групповой работы. На этом этапе нужно найти помещение, удобные стулья, подготовить необходимые материалы, оповестить о времени занятия.

*2. Начальная стадия.*На этой стадии участники вступают во взаимодействие друг с другом поверхностно, на некоторой дистанции, поверхностно. На этой стадии участники группы чувствуют некоторое беспокойство, за то, как их приняли, понравились ли он другим. Продолжительность этой стадии может продолжаться от 1 часа до 1 дня и более.

*Задачи ведущего на начальной стадии:*

* Начать занятие со знакомства.
* Обсудить правила и методы работы в группе.
* Поощрять все попытки участников, открыто рассказать о себе.
* Помнить, что наибольшее сопротивление оказывают участники, имеющие психологические проблемы.
* На первых занятиях проводить работу в парах, т.к. подросткам поначалу легче говорить друг с другом.
* Не торопиться.

*3. Переходная стадия*характеризуется поиском каждым участником собственных путей для выражения эмоциональной открытости. Это проявляется в рефлексии участниками прошлых переживаний «там и тогда» и переходе к актуализации личностно значимого материала «здесь и теперь» через выражение негативных чувств. На этой стадии участники оценивают заинтересованность ведущего, его способность прийти на помощь и определяют, является ли группа безопасным местом. На этой стадии ведущий может определить, на сколько сплотилась группа насколько комфортно участникам работать в группе и выполнять задания.

*Задача ведущего:*

* Не оставлять без внимания положительные и отрицательные чувства участников.
* Помочь понять участникам того чего они хотят получить во время работы в группе.
* Принимать каждого участника таким, какой они есть.

*4. Рабочая стадия.*На этом этапе участники уже придерживаются правил групповой работы, начинают рассказывать о применении своих навыков на практике.

*Задача ведущего:*

* Поощрять попытки участников отработать полученные навыки и умения.
* Способствовать развитию доверительных отношений внутри группы.
* Не оставлять без внимания происходящее в группе.

*5.**Стадия завершения (рефлексия).*На данном этапе происходит обмен мнениями о проделанной работе. Если тренинг прошел успешно, то завершение работы окрашено положительными эмоциями. Тренер (ведущий) группы может сгладить предыдущие «шероховатости», которые могли возникнуть на предыдущих этапах групповой работы.

*Задача ведущего:*

* Попросить участников оценить эффективность проделанной работы.
* Обменяться своими впечатлениями оттого, что происходило во время тренинга.
* Выяснить, что еще следует сделать.
* Подготовить процедуру закрытия.
* Сделать так, чтобы участники поблагодарили друг друга.
* Обеспечить информацией о новой встрече и дать понять участникам, что вы всегда готовы им помочь.

Заключительным этапом любого тренинга должна стать рефлексия*,*направленная на осмысление участником собственных действий. Ведущему тренинга важно подобрать вопросы, помогающие участникам адекватным образом выразить свое отношение к происходящему:

- легко ли было работать в группе?

- кто ощущал себя некомфортно и почему?

- всегда ли прав тот, кто берет на себя руководящую роль в группе?

- что помогало, а что мешало совместной работе?

- что нового вы приобрели, работая в группе?

- как можно улучшить работу в группе?

Тренинг предназначен, прежде всего, для определенной целевой группы. *Целевая группа* – выделенная по неким качествам и параметрам группа людей, которой адресован какой-либо вид деятельности. В сфере первичной профилактики употребления ПАВ среди подростков целевой группой, прежде всего, являются подростки, поэтому при работе с ними необходимо учитывать психолого-педагогические и физиологические особенности характерные для данного возраста.

В работе с группой в рамках тренинга ведущий должен владеть информацией, коммуникативными навыками, знать особенности развития группы (групповой динамики), учитывать возрастные особенности физиологии и поведения участников.

*Чем профилактический тренинг отличается от других видов тренинга?*

* Профилактический тренинг может провести человек, не имеющий специального психологического образования. Важно чтобы было желание, коммуникативные навыки, знание групповой работы.
* На тренинге развития коммуникативных навыков работа в группе учит свободно, продуктивно общаться с разными людьми и в разных коллективах. Во время профилактического тренинга дается определенная информация, и формируются навыки безопасного (ответственного) поведения в различных жизненных ситуациях.

Тренинг эффективен, если достиг поставленной цели. Обычно целью профилактического тренинга является повышение информированности по проблеме, формирование мотивации и конкретных навыков безопасного поведения. Связи с этим можно выделить следующие *стандартные критерии для оценки эффективности тренинга:*

- повышение информированности участников по вопросам, обсуждаемым на тренинге;

- формирование установок на неприятие ПАВ либо установок на ведение ЗОЖ.

Существует упрощенная *схема оценки тренинга как процесса*:

**Что понравилось, + Что узнал нового, + Что не понравилось, + Что хотелось бы изменить.** Тренер конспектирует отзывы, анализирует их и делает выводы.

Для осмысления тренинга можно использовать «**мыслеобраз дня».** «Мыслеобраз дня» актуализирует рефлексию, способствует осмыслению итогов тренинга и развитию творческих способностей участников. Время проведения – 20- 25 минут.

Материалы: ручки, карандаши, фломастеры, ластики, бланк «Мыслеобраз дня». Каждому участнику группы по завершению тренинга раздается бланк «Мыслеобраз дня», который он должен заполнить.

**Мыслеобраз дня**

**Эпиграф --------------------------------------------------------------**

**Цвет -----------------------------------------------------------------------**

**Символ (рисунок, изображение и др.) ------------------------- --**

**Цитата ----------------------------------------------------------------------**

**Изюминка -----------------------------------------------------------------**

**Происходит ли? --------------------------------------------------------**

**Происходит как? ------------------------------------------------------ --**

# А что не происходит? ----------------------------------------------------

**Что я хочу сказать ведущему? ----------------------------------------**

**Чем я сегодня могу гордиться? ---------------------------------------**

**О чем я, пожалуй, сожалею? -------------------------------------------**

*Анкетирование.*Для оценки эффективности тренинга часто по его окончанию используют различные варианты анкетирования. Вопросы в анкетах должны быть открытыми и не вызывать односложных ответов – да/нет.

Одним из вариантов анкетирования является *интервью – выход.*Заранее готовится анкета, на знание отдельной темы состоящая из нескольких вопросов с вариантами ответов. Согласно этой методике проводятся два замера – до тренинга и после. Анкеты должны быть совершенно одинаковыми. В результате подобного анкетирования мы определяем изменение информированности или установок по теме тренинга.

Среди многообразия вариантов часто применяется анкета - *субъективная оценка участников.* В данной анкете критерии оценки тренинга могут быть представлены виде «Я высказываний». Участники отмечают свою степень согласия или несогласия с высказываниями, представленными в анкете. И по каждому утверждению мы определяем, каких оценок было получено больше всего. Эта методика позволяет нам узнать насколько, насколько вырос уровень информированности группы по теме тренинга.

 Через несколько месяцев проводится исследование с целью выяснить, каким образом информация и навыки, полученные на тренинге, повлияли на формирование модели безопасного поведения.

*Панельное интервью – выход*представляет собой анкетирование, включающее в себя ряд следующих вопросов:

- какие для себя важные решения принял участник после тренинга?

- выбрал ли он какой-нибудь способ отказа от наркотиков/табака?

- что повлияло на его выбор?

*Фокус – группа*представляет собой обсуждение тем и проблем, которым был посвящен тренинг в свободной форме всеми его участниками. Об этом обсуждении участники оповещаются заранее.

Без специальной подготовки панельное интервью – выход и фокус группу провести невозможно!!! Если для вас важно провести оценку долговременной эффективности тренинга, обратитесь за помощью к психологу или социологу!!!

В профилактической работе в рамках тренинга применяются различные интерактивные методы такие как: дискуссия, мозговой штурм, различные ролевые и двигательные игры, групповые упражнения.

**Групповая дискуссия**

Цель технологии проведения дискуссий: развитие критического мышления учащихся, формирование их коммуникативной и дискуссионной культуры.

*Дискуссия* – совместное обсуждение какого-либо спорного вопроса позволяющая прояснить (возможно, изменить) мнения, позиции, ее участников. Дискуссия – обмен мнениями между ее участниками в ходе, которой обсуждаются события, проблемы, прошлый опыт участников группы.

Дискуссия может приобрести острый характер если обсуждаемая проблема касается жизненных принципов или личных переживаний участников не находя единодушия сторон. Но именно такая дискуссия заставляет задуматься и изменить свою позицию.

Ценность проведения групповой дискуссии определяется тем, что каждый участник может свободно высказать свое мнение, увидеть разные способы решения проблемы, получить обратную связь, утвердить собственную позицию и приобрести новый опыт.

Дискуссия возникает тогда, когда каждый участник высказывает свое мнение по той или иной проблеме на основании своих знаний и опыта. В дискуссии могут принимать участие двое и более человек. Наиболее конструктивный вариант 6-8 человек. Такое количество участников позволяет в наиболее полной мере выразить свое мнение и выслушать других.

Целью групповой дискуссии является коллективное обсуждение и решение, какой либо проблемы. Дискуссия в том или ином виде может использоваться во всех методах и на всех этапах тренинга.

*Технология проведения групповой дискуссии*

1. Постановка проблемы и ее предоставление участникам.
2. Деление участников тренинга на группы.
3. Выбор представителя от каждой группы, который будет отстаивать точку зрения группы.
4. Обсуждение проблемы группой («мозговой штурм») в течение времени данным ведущим, либо индивидуально в зависимости от формы дискуссии.
5. Решение проблемы.
6. Завершение, подведение итогов дискуссии.

*Оценка дискуссии (анализ и рефлексия)*

Вопросы для обсуждения:

- выполнила ли дискуссия намеченные цели?

- в каких отношениях не достигли успеха?

- отклонялись ли участники от темы?

- принимал ли каждый участие в обсуждении?

- были ли случаи «монополизации» обсуждения?

*Формы дискуссии:*

* «круглый стол» - беседа, в которой на равных участвуют все участники небольшой группы, во время которой идет обмен мнениями как внутри группы, так и с остальной аудиторией.
* «форум» **-** обсуждение, в ходе которого экспертная группа обменивается мнениями с аудиторией.
* «дебаты» **-** вид дискуссии, когда имеются противоречивые мнения. В дебатах участники делятся на две группы: антагонистов и протагонистов, которые, садясь, друг напротив друга, попеременно знакомят со своим мнением и пытаются убедить в своей правоте другую сторону.
* «панельная дискуссия» - обсуждение намеченной проблемы всеми участниками группы, а затем изложение их позиций всем участникам.
* *симпозиум*включает в себя элементы лекции, так и элементы дискуссии в группе. На симпозиуме выступают с кратким докладом на заданную тему с последующей дискуссией.
* «снежный ком» - участники рассаживаются по двум кругам – внешнему и внутреннему. Во внешнем круге находятся наблюдатели, во внутреннем – отвечающие. Отвечающие во внутреннем круге добровольно распределяются на две группы. Одна группа будет защищать какое-то мнение, вторая – его опровергать (время 5-10 минут).

*Приемы управления групповой дискуссией*

*Задавание вопросов*позволяет управлять направлением дискуссии, привлекать пассивных участников, расставлять акценты. Наиболее продуктивно использовать открытые или косвенные вопросы (задаются в форме утвердительного предложения). Избегайте закрытых вопросов, которые подразумевают ответ да или нет, а так же вопрос со слова «почему». Закрытые вопросы не располагают к дискуссии и вызывают ощущение допроса.

*Введение правил.*В дискуссии действуют основные правила тренинга, о которых нужно время от времени напоминать. Главное приучить к выполнению правила: «Когда один говорит, другие слушают». Например, между участниками можно передавать игрушку – говорит тот, у кого игрушка, а остальные слушают.

*Прямое инструктирование***.** Ведущий представляет четкий алгоритм, как вести дискуссию. Так при поиске решения проблемы он может предложить правила «мозгового штурма».

*Собственные высказывания ведущего.* Ведущий группы выступает в роли рядового участника и высказывает свое мнение.

Правила проведения дискуссии

1. Не принуждайте участников следовать тем идеям, которые правильны с точки зрения ведущего.
2. Поощряйте участников говорить друг с другом и слушать друг друга.
3. Одобряйте тех, кто аргументирует свой ответ.
4. Не монополизируйте диалог и дискуссию.
5. Старайтесь подкреплять теоретические рассуждения практическими упражнениями.

Во время дискуссии могут возникнуть определенные трудности. Например, это может быть пассивность участников, монополизация дискуссии одним человеком, или враждебность между участниками, имеющими резко полярные позиции. Возникает вопрос: «Как преодолеть эти трудности?»

При **пассивности** можно организовать дискуссию по принципу «мозгового штурма». Если участники **застенчивы** – установить очередность высказываний. **Робость** – дать время подготовиться к ответу. Для того чтобы преодолеть **враждебность** между участниками можно сформировать диады (двойки) с противоположными мнениями, которые за определенное время должны найти пункты, по которым их позиции совпадают. В случае **монополизации** дискуссии одним участником – ограничить время выступления. Меньше говорить самому, больше спрашивать других.

**Мозговой штурм**

*Мозговой штурм* **–** способ быстрого включения всех членов группы в работу на основе свободного выражения своих мыслей по рассматриваемому вопросу. Иначе говоря, мозговой штурм – генератор идей.

*Правила проведения мозгового штурма*

* Сформулировать вопрос или задание.
* Фиксировать все поступающие предложения.
* Высказанные идеи не критикуются и не оцениваются.

**Технология проведения мозгового штурма**

Ведущий разбивает участников на подгруппы по 5-6 человек и предлагает обсудить проблему или ситуацию, задавая вопрос. Задание начинается со слов: «Почему?», «Зачем?», «Как решить?», «Что можно сделать?». На мозговой штурм может отводиться от 10-45 минут.

*1 этап – генерация идей.*Каждая подгруппа выбирает себе человека, который будет записывать все высказывания (идеи) предлагаемые участниками группы. Участники высказывают идеи приходящие им в голову. Высказывания записываются без изменений и не критикуются. Ведущий наблюдает за работой подгрупп.

*2 этап – обсуждение.*Внутри каждой группы обсуждаются высказанные ранее идеи, и определяется, способствуют ли они решению проблемы. Далее идеи обобщаются, корректируются, совершенствуются и выстраиваются в соответствии с их значимостью. По возможности группа вырабатывает единое мнение, которое представляет один из участников группы.

*3 этап - представление идей.*Ведущий записывает на доске или ватмане все предлагаемые группами идеи, уточняя формулировки, и обсуждает приемлемость предложенных способов решения вопроса.

Мозговой штурм помогает демократично, ненавязчиво, обсуждать многие проблемы. Он помогает определить уровень знаний и основные направления интересов участников группы. Собранная информация может служить опорой для проведения других методов тренинговой работы – дискуссий, ролевых игр, семинаров.

**Ролевые игры**

*Ролевые игры* ***–*** небольшие сценки произвольного характера, отражающие модели жизненных ситуаций.

Сущность ролевой игры заключается в том, что человек временно принимает на себя определенную социальную роль и демонстрирует определенную модель поведения, которая как он считает, соответствует ей.

Ролевая игра не сводится к разыгрыванию дословно описанных действий как в театральной пьесе. Задается лишь социальная роль, а конкретные действия, подразумеваемые этой ролью, участник определяет сам. В ролевой игре участник исполняет роль какого-либо персонажа, а не свою собственную, что позволяет экспериментировать и не бояться того, что его поведение будет выглядеть глупым со стороны.

В ролевых играх участникам дается возможность:

- показать существующие стереотипы реагирования в различных ситуациях;

- отработать различные модели поведения;

- отработать и пережить свои внутренние опасения и проблемы;

- приобрести навыки принятия ответственного и безопасного решения.

*Этапы подготовки и проведения ролевой игры*

*1. Разработка сценария*происходит с учетом поставленных задач, контингента участников, места игры в общей структуре тренинга.

*2. Определение ролей:*Роли могут распределяться добровольно, по жребию, либо участники предыдущего упражнения выбирают участников следующего.

*3. Принятие и оглашение правил взаимодействия в ролевой игре:* что можно или что нельзя делать в игре.

*4. Сообщаются критерии оценки действий участников* **–** что именно будут оценивать эксперты (артистичность, убедительность, эффективность предложенной модели поведения).

*5. Описание разыгрываемой в ролевой игре ситуации*, которая будет являться основой для инсценировки.

*6. Инструктаж перед игрой.* Участникам игры сообщаются их задачи, определяется время и напоминаются правила игры.

*7. Проведение ролевой игры.*Участники занимают свои роли, например: роль актера, роль наблюдателей, роль публики. Актеры начинают игру при этом реагируют на слова и действия других игроков так, как, по их мнению, вели бы себя в действительности, те лица, роли которых они исполняют.

Если ролей меньше чем участников, то игра может быть построена по принципу «аквариума», когда несколько человек разыгрывают сюжет, а остальные находятся вокруг в качестве наблюдателей или сюжет разыгрывается параллельно в нескольких группах. Ведущий по ходу игры выполняет ряд функций: контролирует соблюдение правил игры, разъясняет неправильно понятые указания, наблюдает за участниками с целью получения обратной связи по окончании игры.

*7. Обсуждение игры (рефлексия).*Обсуждаются игра и действия персонажей. Это важная стадия и поэтому на нее необходимо отводить больше времени, чем на саму игру.

Вопросы для обсуждения:

- *как вы чувствовали себя в своих ролях?*

*- поступили ли в действительности исполнители ролей таким же образом?*

*- хорошо ли так вести себя?*

*- кто бы из вас поступил по-другому?*

*- какое поведение надо было бы выбрать? Почему?*

*Правила проведения ролевой игры*

* Четко инструктировать участников (описываю сценарий ситуации, некоторые черты характера персонажей).
* Распределить роли так, чтобы каждый участник смог сыграть другую роль, изменить отношение к проблеме.
* Контролировать, чтобы игровая ситуация не травмировала кого-либо из участников. Если это произойдет – остановить игру и обсудить с участниками стратегию их поведения.
* Установить одну игровую ситуацию, а не несколько.
* Никому не назначать определенную роль.
* Никому не предписывать играть одну и туже роль в нескольких играх.
* После игры актеров необходимо как можно быстрее вывести их из ролей (например, обращаясь к ним по имени).
* По окончании игры провести ее обсуждение и анализ результатов.

*Типичные ошибки при использовании игровых методов*

1. Слабая связь полученного игрового опыта с жизнью, превращение игрового действия в самоцель.
2. Недостаточное обсуждение опыта полученного вовремя игры связи с нехваткой времени.
3. Равнодушие и чрезвычайные эмоции вредят работе.
4. Потеря чувства такта и превращение занятия в душевный «стриптиз» или психотерапевтический сеанс.

**Коллективные групповые задания**

*Коллективные групповые задания* **–** метод обучения и воспитания представляющий собой поиск выхода из предлагаемой ситуации.

*Ситуация* – описание факта, события, истории. В описываемой ситуации часто содержится конфликт. Примерные темы конфликтных ситуаций: «Отцы и дети», «Двойная мораль», дискриминация по половому признаку, возрасту, сексуальной ориентации и т.п.

Примеры ситуации составляются так, чтобы группа получила информацию, попыталась в ней разобраться, дать оценку, предложить варианты ее разрешения. После того как внутри группы произошел обмен мнениями докладчик представляет результаты на общее обсуждение. Не стоит усложнять и запутывать примеры ситуаций.

**Психологические игры в рамках тренинга**

Психологические игры в тренинге необходимы для отдыха, переключения внимания, создания атмосферы доверия и комфорта. Кроме того, игры, используемые в тренинге, являются важным инструментом для изменения «Я», управления групповым процессом. В рамках профилактического тренинга можно использовать игры на знакомство, сплочение группы, коммуникативные игры.

**Упражнения - энергизаторы (активаторы)**

Как показывает практика, важным элементом тренинга выступают упражнения – энергизаторы (активаторы).

*Упражнения – энергизаторы (активаторы)* ***–*** короткие упражнения, восстанавливающие энергию группы и каждого ее участника. Они способствуют преодолению спада активности группы, восстанавливают интерес к занятию и концентрацию внимания участников.

Энергизаторами могут быть физические упражнения, подвижные игры, танцы, актуализирующие творческие способности подростков, повышающие настроение и общий тонус. Некоторые упражнения - энергизаторы можно использовать для знакомства, сплочения участников, для разделения группы на несколько групп.