

## ***Использование активных методов обучения в профилактике употребления психоактивных веществ***

В том, что не все методы обучения одинаково эффективны нас убеждает «Пирамида познания», которая показывает: чем больше степень участия обучаемых в процессе познания, тем больше информации и навыков усваивается участниками.

**Лекция (5% усвоения)** - наиболее быстрый способ предоставления необходимой информации неограниченному количеству слушателей. Недостатком этого метода является то, что лекция ставит участника в пассивную позицию слушателя, а это приводит к быстрой утомляемости, снижению внимания, отвлечению от темы изложения.

**Чтение (10% усвоения)** – в настоящее время значительно утрачен интерес к нему, особенно среди молодежи. Но даже если книга прочитана, мы не можем утверждать, что читателю удалось достичь глубокого усвоения информации. Можно прочитать о вреде табака и продолжать курить.

**Аудио-визуальные средства, ТВ (20% усвоения).** Мы часто используем слайды, учебные кинофильмы, буклеты, плакаты, диаграммы, таблицы и др. для более наглядного изложения материала. Это помогает участникам запоминать и усваивать информацию всеми каналами восприятия: зрением, слухом, осязанием и обонянием.

**Исполнение роли (30%)** - это ролевые игры, проигрывание ситуаций и их исследование. Приобретенный таким образом опыт (определение своего места, поиск проблемного решения, нахождение новых путей для сотрудничества, умение доверять и доверяться) помогает усвоить полученную информацию в действии. Например, проигрывание ролевой ситуации «На вечеринке (предложение выпить вина)» позволяет усвоить навык принятия решения – умения отказаться.

**Обсуждение в группах (40% усвоения)** позволяет участникам поделиться своими мыслями, впечатлениями и ощущениями в рамках определенной темы. Дискуссии ценные тем, что позволяют участникам думать, высказывать свои собственные взгляды, выслушивать самые разнообразные мнения других.

**Обучение, практика (50% усвоения)** – это практические занятия, самостоятельные исследования. Выполняя упражнения, решая разнообразные задачи, поставленные перед ними, участники усваивают не только ту или иную информацию, но и обретают

конкретный опыт отработки определенных навыков и умений.

**Обучение других (60% усвоения).** Хочешь выучить и понять сам - объясни другому. Этот принцип усвоения знаний наиболее эффективен, так как позволяет пропустить их через собственное восприятие и понимание, а, следовательно, запомнить.

Чем выше активность человека при обучении, тем выше процент усвоения знаний, поэтому АМО являются более предпочтительными в обучении, особенно, если мы ставим своей целью изменение некоторых установок или поведения. Изменение собственного или чьего-либо поведения, отношения к окружающим через преподнесение каких бы то ни было сведений и абстрактных идей не гарантирует того, что эти полученные сведения будут применяться в повседневной практике. Можно преподносить множество сведений о том, как следует относиться к своему здоровью, но лишь активная личностная позиция самого человека сделает его таковым. Знания только тогда перестают быть «пустыми», абстрактными формами, когда человек вырабатывает к ним своё, эмоционально-ценное отношение, когда они являются результатом длительной внутренней работы, самостоятельного поиска. Когда человек не просто выступает в роли пассивного слушателя, не просто воспринимает уже готовую информацию, а выступает в роли субъекта, управляющего своей деятельностью.

Активные методы обучения – «совокупность способов организации и управления учебно-познавательной деятельностью, ориентированных на конструирование ситуаций, характеризующихся активизацией мышления и поведения обучаемых».

При использовании АМО процесс получения и усвоения информации протекает на трех уровнях, то есть охватывает три основных аспекта личности:

1. Когнитивный компонент – получение новой информации, её структурирование, анализ – познавательный уровень.
2. Эмоциональный аспект – переживание личностной значимости и оценивание новых знаний о себе и других, «прочувствование» своих успехов и неуспехов (уровень восприятия).
3. Поведенческий аспект – приобретение и расширение умений и навыков, в основном, через общение, углубление поведенческого потенциала через осознание

неэффективности некоторых стандартных способов поведения. Это уровень взаимодействия (интерактивный).

Специфика АМО заключается в высокой степени вовлечённости обучаемых в учебно-воспитательный процесс. АМО обеспечивают достижение рефлексивной позиции обучаемого, позиции субъекта, управляющего своей деятельностью.

АМО в значительной мере сокращают путь от получения теоретических знаний до практического их применения. Они позволяют не просто узнать, как поступать в тех или иных случаях, но и активно проявлять и формировать индивидуальные стратегии поведения.

Обязательным условием высокой результативности АМО является строгое соблюдение принципов обучения:

1. Принцип совместной деятельности преподавателя и обучаемых.
2. Принцип проблемности содержания обучения и процесса его развёртывания в диалогическом общении.
3. Принцип коллективного характера учебного процесса.
4. Принцип моделирования в обучении.
5. Принцип непредсказуемости и гибкости занятий.

### **В чём заключаются отличия использования АМО от традиционного способа обучения?**

1. Высокая активность всех участников процесса, что обусловлено:
  - а) наличием единой цели, общей для всех участников мотивации;
  - б) наличием управления процессом;
  - в) разделение процесса деятельности между его участниками;
  - г) возникновением таких межличностных отношений, которые оказывают влияние на успешность совместной деятельности .
2. Комфортность. Работая в группе, ее участники держатся более свободно, потому что имеют возможность продемонстрировать свои знания в менее стрессовой ситуации: их мнения ценны и приняты группой.
3. Снятие психологических барьеров в обучении. Робкий человек обретает чувство уверенности, поскольку в группе, состоящей из 4 – 5 человек, он имеет возможность выглядеть так, как ему самому хочется, не боится проявить себя.

4. Тесный психологический контакт всех участников процесса (форма круга, визуальный контакт).
5. Активное использование системы повторения и применения полученных знаний.
6. Самопознание. Каждый участник сам осознает насколько эффективно или неэффективно его поведение.
7. Развитие личностных качеств, повышение самооценки (все имеют возможность обучиться как лидирующей роли, так и роли рядового участника в ситуации группового решения; развить способность к открытому взаимодействию с другими при сохранении собственной индивидуальности и пр.).
8. Развитие ощущения себя частью группы. Изменение способа мышления с «я и они», «мы и они» на «мы».
9. Формирование толерантного отношения как к личности, так и к группе.
10. Экономия времени на достижение результата.
11. Рассмотрение вопроса с многих точек зрения.
12. Легче (для ведущего) определить лидера и в процессе работы способствовать развитию в нем демократических качеств.
13. Развитие речи, коммуникативных навыков всех участников процесса (вырабатывается умение выступать перед аудиторией, емко и четко излагать свои мысли).
14. Поощрение участия каждого (апплодисменты, «спасибо!»).
15. Придает участникам высокое чувство ответственности за исход процесса.
16. Равное участие всех. Участники менее зависимы от тренера (ведущего): не зависимо от возраста их позиции равны. Ведущий способствует командной работе, выявляет ценность каждой личности.

## Виды АМО

С. М. Кашапов рассматривает АМО как предпочтительные методы в применении к профессиональной педагогической подготовке и предлагает следующую их классификацию.

### *Классификация видов АМО по С.М. Кашапову*

Виды АМО		
<p><i>Имитационные:</i> воспроизведение контекста профессиональной деятельности, что способствует более успешному решению педагогических проблем или проблемных ситуаций</p>		<p><i>Неимитационные:</i> Контекст профессиональной деятельности не воспроизводится, активизация обеспечивается системой действующих прямых и обратных связей между обучаемыми и преподавателями.</p>
<p><i>Игровые методы:</i> Деловые игры, разыгрывание ролей, организационно-деятельностные игры, инновационные игры, ролевые игры, моделирование ситуаций, игровое проектирование.</p>	<p><i>Неигровые методы:</i> Ситуационный анализ, решение конкретных ситуаций, баллинтовская группа, мозговая атака, синектика, учебно-тренировочная группа.</p>	<p><i>Методы:</i> проблемный семинар, дискуссия, коллективная творческая деятельность, групповое консультирование.</p>

Согласно классификации, предложенной Е.Н. Корнеевой АМО подразделяются на игровые, дискуссионные, тренинговые и рейтинговые методы, представленные в таблице.

<i>Методы</i>	<i>Цели и задачи</i>	<i>Механизмы активации</i>	<i>Предполагаемый результат</i>
Дискуссионные методы (организованные дискуссии, спонтанные дискуссии, групповое обсуждение проблемных ситуаций, групповое обсуждение реальных жизненных ситуаций)	<p>1)Уяснение собственной точки зрения, формирование навыков аргументации. 2)Развитие инициативности, коммуникативных качеств и навыков рефлексии. 3)Демонстрация многозначности, многовариантности проблемы или</p>	<p>1)Поляризация точек зрения, позиций. 2)Эмоции азарта, противостояния, конфронтации, обиды и т.д.</p>	<p>1)Развитие познавательной активности 2)Изменение или расшатывание имеющихся установок 3)Расширение сферы осознания.</p>

	<p>ситуации.</p> <p>4)Снятие или «расшатывание» эгоцентрических установок.</p>		
Игровые методы (деловые игры, проблемные игры, инновационные игры, моделирование ситуаций, психодрама, социодрама, викторины, фестивали и т.д.)	<p>1)Освоение теоретических знаний</p> <p>2)Освоение алгоритмов поведения в заданной ситуации</p> <p>3) Профессиональная подготовка (формирование профессиональных умений и навыков)</p> <p>4)Снятие страхов и комплексов.</p>	<p>1)Появление внутренних мотивов</p> <p>2) Игровая ситуация</p> <p>3)Использование элементов занимательности, в том числе внешней атрибутики.</p> <p>4) Соревнование</p> <p>5)Внутренняя свобода.</p>	<p>1)Развитие обучаемости</p> <p>2) Опосредованное усвоение материала</p> <p>3) Формирование гибкости или уменьшение ригидности поведения и мышления.</p> <p>4)Активизация творческого потенциала и развитие творческих способностей.</p>
Тренинговые методы	<p>1)Достижение изменений личности (мотивы, потребности, смена ценностных ориентаций и т.д.).</p> <p>2)Обучение – приобретение коммуникативных, сензитивных, перцептивных умений и навыков в зависимости от концепции тренинга.</p>	<p>1)Осознание информации, полученной благодаря обратной связи</p> <p>2)Личная ответственность за группу и всё происходящее в ней.</p> <p>3)Сотрудничество и соперничество.</p> <p>4)Групповая атмосфера.</p>	<p>1)Изменение отношения (к себе, к ситуации, к другим, к информации).</p> <p>2)Наработка новых форм поведения.</p>
Рейтинговые методы (рейтинг популярности, рейтинг успешности, контроль и оценка своей работы, сравнение и ранжирование показателей)	<p>1)Актуализация самостоятельной активности</p> <p>2)Учёт работы в течение длительных промежутков времени.</p>	<p>1)Использование элементов состязательности.</p> <p>2)Объективация результатов</p> <p>3)Открытость обсуждения</p>	<p>1)Развитие самостоятельности</p> <p>2)Развитие навыков саморегуляции деятельности.</p>

В профилактической работе чаще всего используются следующие АМО: *групповая дискуссия, работа в малых группах, ролевая игра, мозговой штурм.*

### ***Групповая дискуссия***

Групповая дискуссия – это способ организации совместной деятельности участников с целью решить групповые задачи или воздействовать на мнения и установки участников.

Применение этого метода позволяет участникам уяснить свои собственные взгляды, даёт возможность увидеть проблему с разных стоек, повысить интерес участников к проблеме и мнению других участников.

Цели групповой дискуссии могут быть самыми разнообразными в зависимости от контекста разбираемых и решаемых проблем:

1. Совершенствование умений анализировать проблему или проблемную ситуацию.
2. Развитие умений рассматривать содержание проблемных ситуаций с разных точек зрения.
3. Формировать умение психологически грамотно участвовать в дискуссии.
4. Осуществление поиска и разработок перспективных идей
5. Иллюстрирование динамики чувств людей в связи со сменой видения ими проблемы.

Выбирая тему дискуссии, необходимо учитывать степень её актуальности, значимости, связанности с жизнью, с проблемами участников. Тема обязательно должна содержать проблемные моменты, вызывать интерес у присутствующих, быть для них достаточно знакомой, чтобы они могли компетентно вести обсуждение. Когда групповая дискуссия имеет в содержании предмета общественно-значимую направленность, она способствует формированию образцов, эталонов возможного или необходимого поведения в аналогичной жизненной ситуации.

Правила ведения дискуссии:

- Кратко и ясно формулировать свои мысли.
- Держаться темы дискуссии
- В качестве аргументов подбирать примеры, которые близки или хорошо знакомы другим участникам.
- Не доминировать, не навязывать свою точку зрения.

- Выслушивать внимательно мнение другого человека.
- Уважать чужую точку зрения.
- Не критиковать и не оценивать высказывания участников
- Не переходить на личности.

Ориентационная схема проведения групповой дискуссии (в таблице приведены этапы структурированной дискуссии):

<i>Задачи ведущего Этапы дискуссии</i>	<i>По отношению к теме</i>	<i>По отношению к группе</i>	<i>По отношению к отдельным участникам</i>
1. Запуск (инициация) дискуссии	Знакомство (если необходимо). Предложить тему, определить время. Показать значимость темы для всех участников (почему это важно обсудить всем вместе, сейчас). Наметить ожидаемый результат. Начать сбор мнений	Ориентировать на групповое решение. Создать рабочую атмосферу. Ввести правила групповой работы (если не введены ранее), возможно, распределить обязанности членов группы. Следить за тем, чтобы обсуждение было групповым.	Поддерживать участвующих. Активизировать пассивных членов группы, показав значимость участия в дискуссии именно этого человека (см. примечание в конце таблицы).
2. Поиск совместного решения	Собрать максимальное число мнений по теме. Чётко и своевременно формулировать вопросы. Держаться в русле темы. Делать промежуточные обобщения.	Поддерживать позитивную рабочую атмосферу. Заострять противоположные точки зрения, не допуская личных конфронтаций (оставаться в русле темы). Создавать ситуацию затруднения (выдвигать пример, содержащий противоречивые черты, которые затрудняют решение, делают возможным появление различных точек зрения). Следить, чтобы в обсуждении участвовали все.	Поддерживать и подбадривать участников во время высказывания. Активизировать пассивных (личное обращение). Требовать ясного выражения мысли (всем должно быть понятно). Обращать доводы спорящего против него самого

3. Принятие решения	<p>Проводить обобщения. Выделять общее (те решения, с которыми все согласны) и проблемные точки. Если проблема не решена полностью, ориентировать на следующее обсуждение (предложить задание, наметить срок).</p> <p>Сравнить достигнутый результат с исходным (как удалось продвинуться)</p>	<p>Оценить, насколько решение является групповым. Назвать имеющиеся различные (противоположные) мнения, если общее решение не достигнуто. Предложить, как можно продолжить работу так, чтобы результат устроил всех.</p>	<p>Подчеркнуть вклад каждого участника в обсуждение. Поблагодарить каждого участника. Ориентировать на дальнейшую работу, если это необходимо</p>
---------------------	--	--	---

Задача ведущего – быть посредником, стараться втянуть в обсуждение темы как можно больше участников, особенно стеснительных. При этом можно прямо адресовать вопрос к ним, например «Как ты думаешь?», «Давайте послушаем мнения других»... Направляйте комментарии и вопросы одного ученика к другому. Например «Это интересная мысль, Андрей, что ты думаешь по этому поводу?», «Это важный вопрос Таня, Оксана, как бы ты на него ответила?» Ведущий, как равный участник дискуссии, может сам пересказать высказывание участника и затем адресовать ему вопрос «Я правильно поняла или ошибаюсь?» Попросите в сложных случаях других привести свои примеры и доказательства.

Помогите участникам аргументировать свою мысль, вытягивайте как можно больше информации «Это сильный аргумент, как бы ты смог аргументировать его?», «Расскажи нам шаг за шагом, как ты пришёл к такому выводу?»

Отличие неструктурированной дискуссии состоит в том, что ведущий не принимает участия, он только следит за процессом, обеспечивая психологическую защищённость её участников, следование правилам ведения дискуссии.

## ***Работа в малых группах***

- ведущий разбивает участников по группам (оптимально 5-7 человек) и организует соответствующим образом пространство; дожидается, пока все будут готовы;
- ведущий четко и ясно определяет задание, выдвигаемое перед группой. (Если инструкция подается письменно, то она должна быть написана понятным для каждого участника языком. Если же онадается устно, то необходимо проследить, чтобы ее услышали все);
- ведущий дает инструкцию не только о том, как необходимо выполнить данное задание, но и о том, что будет вслед за этим. Например: «В конце обсуждения спикер от каждой группы проведет презентацию результатов работы»;
- ведущий указывает время, которое отводится на выполнение задания (например: «На это задание отводится 10 минут»), а также следит за ним и напоминает группам, сколько осталось до конца работы (например: «Осталось 2 минуты»);
- ведущий напоминает участникам о необходимости определения ролей в групповом взаимодействии (председателя, секретаря, таймера) и дает возможность их выбрать;
- ведущий напоминает о правилах работы в группе (каждый имеет право голоса; все выслушивают друг друга, даже если не согласны с его мнением; в дискуссии не должны доминировать один или два человека; каждый должен быть вовлечен в дискуссию);
- ведущий прежде чем начинать или продолжать работу в малых группах, интересуется: нет ли вопросов, и если они есть, дает на них ответ или переадресовывает их участникам группы;
- ведущий в процессе работы подходит ко всем, чтобы убедиться, что задание выполняется верно. (*Внимание: помните, что ваша задача состоит не в возможности проявить свою эрудицию, а в том, чтобы помочь участникам самим найти ответ, поддержать их в процессе самопознания*);
- ведущий после того, как закончилось время, отведенное на дискуссию в группах, предоставляет слово спикерам от каждой группы для краткого изложения наработанного материала;
- ведущий опрашивает всех участников процесса, чему они научились в ходе обсуждения, а также как и где они могут использовать это умение.

*Роли группового взаимодействия:*

Председатель:

- не позволяет группе отклоняться от выбранного процесса;
- поощряет участие каждого;
- слушает и принимает все, что было сказано без осуждения;
- высказывает предложения по процессу;
- следит за тем, чтобы секретарь успевал записывать;
- не высказывает свои идеи, касающиеся темы обсуждения (в том случае, если это авторитарный лидер).

Секретарь:

- записывает все, что говорится так, чтобы каждый мог прочитать;
- использует ключевые слова и фразы членов группы;
- просит группу дать ему знать, если что-то будет записано неверно;
- не высказывает свои идеи, относящиеся к теме.

Роль члена группы:

- вносит идеи;
- поддерживает процесс;
- выслушивает и уважает мнение остальных участников;
- придерживается временных рамок.

Таймер:

- следит за использованием времени.

*Техника деления на малые группы*

Решая каким способом разделить аудиторию на малые группы, необходимо учитывать следующее:

- 1 Время, необходимое для такой процедуры.
- 2 Простоту способа.
- 3 Максимальную объективность и нейтральность решения.

*Возможные варианты:*

- A. «Расчет по номерам». В зависимости от требуемой численности или количества групп, Вы просите рассчитаться по номерам (например, на «первый – четвертый»).

Плюсы способа – скорость, четкость, объективность.

Минусы способа – в группе может произойти отождествление: «первые» - лучшие, а «шестые» - самые последние.

Б. «Жребий». Раздать участникам кружки из бумаги, одна сторона которых окрашена в один из, например, пяти цветов. Все, кому достались желтые кружки, образуют одну группу, зеленые – другую и т.д.

Плюсы способа – явное равенство всех, простота, значительная экономия времени.

Минусы способа – возможность «неудачного» подбора группы (вся группа состоит из «сильных» или «слабых»; или попадание в одну группу двух дружков, которые всем мешают. Но, во-первых, в группе «слабых» все равно выделится лидер, для которого, возможно, эта ситуация послужит первым шагом к самостоятельности мышления; во-вторых, «неудачный подбор» – тоже опыт, из которого можно будет сделать выводы.

В. «Дни недели». Если вы хотите разбить аудиторию, на большее количество групп, вам подойдет подобного рода методика: будни – 5 групп, все дни – 7 групп.

Г. «Времена года», «Стороны света» - техники, позволяющие разделить участников на 4 группы.

Д. Считалки. Скороговорки. Данные техники вносят эмоциональное оживление, способствуют созданию благоприятного климата.

### ***Ролевая игра***

Данный метод позволяет участникам через проигрывание ролей моделировать, «примерять» и осваивать новые роли, способствуя расширению поведенческого репертуара участников, осуществлять оценку имеющихся навыков и вырабатывать новые. В психологически защищённой обстановке игры участники получают возможность прожить ситуации, максимально приближённые к социальным условиям их жизни. Психологическая защищённость достигается за счёт самой атмосферы игры, когда отсутствует угроза, когда не существует «лучшего» или «правильного» способа игры (но есть более результативный).

Обязательным условием является наличие сценарных разработок, которые реализуются в ходе игры, направляют и организуют её участников.

Ролевые игры позволяют приобрести навыки принятия ответственных и безопасных решений, показать существующие стереотипы реагирования в тех или иных ситуациях, отработать собственные внутренние опасения и проблемы.

Основные цели ролевой игры:

- 1) Развитие способности самопонимания, осознание своих чувств, принятие ответственности за них.
- 2) Реализация чувств «без вреда». Враждебность, гнев, подозрительность, тревога и другие эмоции, не находящие себе соответствующего выхода в обычных обстоятельствах, могут быть сняты посредством ролевой игры.
- 3) Развитие эмпатии.
- 4) Поиск нового поведения и испытание себя в новой роли. Ролевая игра делает безопасной ситуацию, в которой обучаемый может исследовать новые способы действия и помогает найти собственную линию поведения.
- 5) Развитие, совершенствование навыков общения.

Задача организатора – провоцировать участников поступать непривычным для них способом, оригинально.

Данную технику можно провести несколькими способами:

- 1) 4-8 участников исполняют роли, а остальные являются наблюдателями;
- 2) участники делятся на несколько групп, состоящих из 4-5 человек, которые исполняют роли одновременно.

Организатор игры предлагает её сценарий, происходит распределение ролей, при котором необходимо опираться на добровольных участников. Важным моментом в начале игры является описание характеристик персонажей как можно точнее. Существенным является то, чтобы и игроки, и зрители имели возможность образно представить персонажи и детали до начала действия. Персонажи опишут зрителям физическое ощущение, расположение обстановки. Даётся инструкция каждому персонажу представиться зрителям, рассказать, кто он такой. После этого участники готовы к разыгрыванию ролей и к взаимодействию с другими в соответствии со своим пониманием персонажа.

Игры могут выполнять разные функции:

1. Ролевая игра используется в качестве демонстрации чего-то. При этом маленькая группа участников разыгрывает какую-то ситуацию, другие участники наблюдают за ними. По окончании игры следует дискуссия. Ролевая игра используется как стимулятор дискуссии.
2. Ролевая игра используется для выработывания и закрепления навыков.
3. Ролевая игра является воспроизведением прошлого опыта с целью анализа тех или иных негативных поведенческих паттернов.

В некоторых случаях может быть использована специальная техника «перемены ролей». Ценность её в том, что эта техника способствует пониманию другого игрока, развивает эмпатию. Обмен ролями имеет значение как один из практических путей, обеспечивающих игрокам ту информацию о персонаже или ситуации, которой у них нет. Эта методика требуется, когда игровая ситуация представляет реальную жизненную ситуацию, с которой учащиеся встречались (например, проблемная ситуация в общении с родителями).

После окончания первой сцены руководитель занятия может предложить другие, являющиеся её логическим продолжением или развивающие сцену в других направлениях. Либо первая сцена может быть повторно сыграна другими игроками, которые по-иному подойдут к этой роли. Важно предоставить участникам возможность проиграть ситуацию различными способами. Целесообразно побуждать участников связывать игровую ситуацию с жизнью.

В ролевой игре нет ошибок, поскольку ситуация искусственная. Тем не менее чувства у участников игры реальные, и именно с ними производится основная работа в ролевой игре. Человек по-другому осознаёт свои чувства, отношения, реализованные в игре, и вносит свой вклад в осознание решаемой проблемы.

По окончании ролевой игры проводится её обсуждение, целью которого является повышение способности формулировать своё понимание ситуации; осознание чувств (причём не только своих); распространение приобретаемого опыта на другие стороны жизни. При обсуждении ролевой игры не должно оцениваться качество выполнения ролей игроками и манера исполнения. Если обучаемые пытаются оценить преимущественно игру какого-либо участника, то организатор должен напомнить, что есть просто разные способы игры.

## ***Брейнсторминг («Мозговая атака», «Мозговой штурм»)***

В переводе с английского «брейнсторминг» звучит как «волнение мозга».

Цель мозговой атаки – сбор как можно большего количества идей, освобождение от инерции мышления, преодоление привычного хода мыслей в решении творческих задач.

Правила брейнсторминга:

1. Исключается критика. Можно высказывать любую мысль.
2. Поощряется самое активное ассоциирование: чем более «дикой» кажется идея, тем лучше.
3. Количество предлагаемых идей должно быть как можно большим.
4. Идеи лишаются автора. Идеи могут усовершенствоваться за счёт друг друга. Разрешается как угодно комбинировать высказанные идеи, а также видоизменять, совершенствовать идеи, выдвинутые другими членами группы.
5. Группа выдвигает идеи без остановки для анализа их ценности, реальности или неправильности.
6. Правило «трёх НЕ»: не дискутируйте, не оправдывайте, не отметайте в сторону.

*Брейнсторминг разворачивается стадийно:*

1. Стадия «Выработка альтернатив».

Иногда желательно ограничить эту стадию во времени: «На протяжении последующих 5 минут (или другого промежутка времени) мы устроим спонтанный обмен идей». Участники высказывают идеи, пока их поток не иссякнет.

Целесообразно назначить секретаря, в задачу которого входила бы запись всех предложений на доске или большом листе бумаги, чтобы было видно всем. Дополнительно могут быть назначены спикер (его функция кратко и лаконично изложить идеи и предложения, выдвигаемые группой) и таймер (его функция следить за временем, отведённым на стадию выбора альтернатив).

Все идеи принимаются без предубеждения, признания их правильности – неправильности, возможности – невозможности претворения в жизнь.

## 2. Стадия «Выбор альтернатив»

К этой стадии переходят по истечении заданного времени или пока не будет набрано достаточно большое число альтернатив.

После этого можно начать отбор, поставив каждое предложение в одну из категорий: «очень полезное», «не хватает некоторых элементов», «непрактичное». Это даёт участникам дополнительную возможность оценить, какие из предложений отвечают их потребностям, а какие нет.

Оценка предложений может также осуществляться посредством сопоставления со следующими критериями:

- Осуществимо ли предложение? Насколько осуществимо? Когда его можно претворить в жизнь?
- Достаточно ли оно? Решает ли оно проблему? Достаточно ли оно удовлетворяет нужды всех сторон?
- Справедливо ли оно? На чём основано заключение о его справедливости?

## 3. Стадия «Претворение в жизнь избранных альтернатив».

Формально или неформально намечаются конкретные пути претворения в жизнь или, по крайней мере, первые шаги на этом пути:

- В чём заключаются меры?
- Кто претворит в жизнь и что?
- К какому сроку решения должны быть выполнены?

Успех применения метода во многом зависит от руководителя. Он должен умело направлять ход мероприятия, удачно ставить стимулирующие вопросы, осуществлять подсказки, использовать юмор.

Длительность мозговой атаки варьируется от 15 минут до 1 часа.

Наше обучение проходит в форме тренинговых занятий. О разных взглядах о тренинге. В нашем понимании тренинг – определённая форма обучения. Обязательными структурными элементами тренингового занятия является разминочные (ледокольные) процедуры, непосредственно АМО, в заключении занятия обязательно проводится шеринг (рефлексия).

Тренинговые занятия обязательно требуют определённой организации пространства. Наиболее распространённая форма расположения участников – это когда они сидят располагаются по кругу, что позволяет

- создать тесный психологический контакт,
- создать демократизм в отношениях (равенство не только между участниками, но и между ними и ведущим),
- развить высокую степень активации (даже робкие включаются в работу),
- дают возможность осуществлять визуальный контакт с каждым из участников,
- дают возможность организовать подвижные игры и разминки.

Поскольку тренинг кардинально отличается от традиционной формы обучения, существуют особые правила организации взаимодействия между участниками, благодаря которым в группе будет складываться атмосфера, наиболее оптимальная для самораскрытия участников, развития доверия друг к другу, освоения новых способов поведения. Эти правила в обязательном порядке обсуждаются и принимаются на первом занятии. Обычно, группа принимает следующие *правила группового взаимодействия*.

1. *Конфиденциальность*. Все, о чем говорится в группе относительно конкретных участников, должно остаться внутри группы. Психологические же знания, приемы и техники могут и должны использоваться вне группы и пропагандироваться участниками окружающим.
2. *Активность участников*. Активность участников тренинговой группы носит особый характер, отличный от активности человека, слушающего лекцию или читающего книгу. В тренинге люди вовлекаются в специально разработанные действия. Это может быть проигрывание той или иной ситуации, выполнение упражнений, наблюдение за поведением других по специальной схеме. Активность возрастает в том случае, если мы даем участникам установку на готовность включиться в совершаемые действия в любой момент.

Особенно эффективными в достижении целей тренинга через осознание, апробирование и тренировку приемов, способов поведения, идей, предложенных тренером, являются те ситуации и упражнения, которые позволяют активно участвовать в них всем членам группы одновременно.

3. *Принцип исследовательской (творческой) позиции.* Суть этого принципа заключается в том, что в ходе тренинга участники группы осознают, обнаруживают, открывают идеи, закономерности, уже известные в психологии, а также, что особенно важно, свои личные ресурсы, возможности, особенности.
- Исходя из этого принципа, тренер придумывает, конструирует и организовывает такие ситуации, которые давали бы возможность членам группы осознать, апробировать и тренировать новые способы поведения, экспериментировать с ними.
4. *Принцип объективации (осознания) поведения.* В процессе занятий поведение участников переводится с импульсивного на объективированный уровень, позволяющий производить изменения в тренинге. Универсальным средством объективации поведения является обратная связь. Создание условий для эффективной обратной связи в группе - важная задача тренерской работы.
5. *Принцип партнерского (субъект-субъектного) общения.* Партнерским, или субъект - субъектным, общением является такое, при котором учитываются интересы других участников взаимодействия, а также их чувства, эмоции, переживания, признается ценность личности другого человека. Этот принцип предполагает искренность и открытость участника. Чем более откровенными будут высказывания о том, что действительно волнует и интересует, чем более искренним будет выражение чувств, тем успешнее пойдет работа. Самораскрытие позволяет человеку стать самим собой и научиться принимать другого тоже таким, какой он есть. Это правило на первых этапах кажется трудноосуществимым, особенно в подростковых группах, но затем оно начинает действовать - особенно если ведущий сам выступает в роли образцового участника. И именно для подростков с неустойчивой самооценкой это правило позволяет создать условия для развития позитивной Я-концепции и установления доверительных отношений с другими людьми в группе.
- Реализация этого принципа создает в группе атмосферу безопасности, доверия, открытости, которая позволяет участникам группы экспериментировать со своим поведением, не стесняясь ошибок. Этот принцип тесно связан с принципом творческой, исследовательской позиции участников группы.

## ***Техники «Разбивания льда», разминочные упражнения***

«Ледоколы». Большинство таких разминочных упражнений направлено на создание приятной комфортной рабочей обстановки: «подравнять функциональное состояние группы» (расшевелить одних, поубавить пыл других), поднять эмоциональный тонус, наладить коммуникацию, сняв (растопив) барьеры, создав обстановку безопасности, дружеского расположения и одобрения, снять внутреннее напряжение.

Длительность разминки определяется учителем, но чаще всего она длится до 15 – 20 минут.

Психогимнастические упражнения, упражнения на «интенсивное пространственное взаимодействие» направлены на активное взаимодействие участников с целью осознания своего поведения, своих эмоций (ведущий предлагает активно двигаться по аудитории, здороваясь друг с другом в различном эмоциональном состоянии (после победы или поражения, встреча с другом или просто с приятелем после разлуки и так далее); или предполагают просто активный отдых (ведущий предлагает сделать гимнастику, бросать воображаемый камушек – кто дальше; ловить воображаемую моль и так далее). Эти игры способствуют поддержанию доброжелательных отношений, атмосфера эмоциональной безопасности. Свободного самовыражения и способствуют сплочению группы.

Упражнения на работу с именем направлены на введение имени. Обеспечение запоминания имён, поддерживающая работа с ним. Упражнение поможет участникам не только посмотреть по-новому друг на друга, но и задуматься о своём отношении к собственному имени (поиск идентификации собственного «Я»).

Упражнения на коммуникативное взаимодействие направлены на развитие коммуникации (установление комфортных отношений, снятие коммуникативных барьеров, развитие навыков коммуникации, осознание того, что помогает этому, а что разрушает (поза, жест, речь). Происходит актуализация личного опыта и его дальнейшее развитие.

Упражнения на «границы психологического пространства» направлены на осознание зон психологического комфорта (собственной зоны и для разных людей) как средство налаживания коммуникации, игры-манипуляции с этими зонами (например, «Путаница» и другие).

### ***Обсуждение (шеринг)***

Основное время на занятии отводится рабочему этапу. Но не забывайте о шеринге, это очень важный этап. Если вы не будете уделять внимания этому этапу, то все предыдущие этапы занятия лишаются смысла. Дети, подростки, а, порой, и взрослые не умеют структурировать весь материал и забывают все то, чему вы их пытались научить на занятии. Именно обсуждение помогает этому, оно дает возможность четко и ясно понять, что происходило. Покинув пределы аудитории, участники должны быть способны сказать: «Я узнал это, это, это и это, и я собираюсь сделать то-то и то-то» Групповое время очень дорого, и ведущий должен использовать каждую минуту для того, чтобы реально дать участникам новый опыт.

Обсуждение в конце проведения любой процедуры и в конце каждого занятия с целью помочь участникам:

- подвести итог и обсудить, над чем это их заставило задуматься;
- проанализировать те чувства, которые они испытали, осознали или обсудили в процессе выполнения задания;
- понять, какие изменения произошли в их поведении;
- сформулировать, чему они научились в результате своей работы и благодаря другим членам группы;
- определить, как они могут в дальнейшем применить полученные знания и навыки.

Организация обсуждения в конце занятия или какой-либо отдельной процедуры является важнейшим навыком в работе ведущего. Как построить его, на что следует обратить внимание? Обсуждение должно затрагивать вопросы, которые помогут проанализировать не только содержательную часть занятия, но и эмоции, мысли и поведение. Эти вопросы должны затрагивать *внутриличностные процессы*,

*межличностное взаимодействие, новые чувства, мысли и поведение и возможности применения новых знаний.* Составляя план занятия и планируя шеринг, вам следует подготовить вопросы по всем этим темам и проследить, чтобы они соответствовали возрасту участников. Если времени недостаточно, отберите по одному вопросу на каждую тему.

*Внутриличностные процессы* включают в себя все, что происходило участником на протяжении всего занятия, в том числе его мысли, чувства, реакции и так далее. Например, это такие вопросы:

- Что ты чувствовал, когда рассказывал об этом всей группе?
- Какие чувства ты испытывал, когда ты или кто-то еще делился своими проблемами с группой?
- Какие мысли возникали у тебя, когда другие рассказывали о своих проблемах?

*Межличностные взаимодействия* включают в себя все, что происходило между членами группы, то есть взаимоотношения внутри группы. Этому уровню соответствуют следующие вопросы:

- Как ты считаешь, что происходило сегодня в группе?
- Что нового ты узнал о других членах группы?
- Какие чувства других были для тебя неожиданы? Как это отразилось на твоем поведении?

*Новые чувства, мысли или поведение* Примерные вопросы этого уровня:

- Что нового ты узнал сегодня в группе?
- Какие новые идеи возникли сегодня в группе?
- Какие навыки ты приобрел, или о каких новых способах поведения ты узнал сегодня?
- Что нового ты почувствовал сегодня на занятии по сравнению с началом занятия?
- Что понравилось/огорчило тебя на сегодняшнем занятии?
- Что тебе хочется делать по-другому после сегодняшнего занятия?

## *Возможности применения новых знаний*

Примерные вопросы этого уровня:

- Над чем бы вы хотели поработать на этой неделе?
- Что вы можете попробовать предпринять, чтобы изменить свои чувства (поведение, негативные мысли и тому подобное)?

В процессе обмена мыслями, чувствами и ценностями участники обучаются активно слушать, адекватно воспринимать и точно аргументировать свои позиции, что позволяет им не только усвоить определенную сумму знаний, но и, критически исследуя собственный опыт и опыт других, подвергать сомнению то, что раньше казалось незыблемым. Поэтому АМО относятся к наиболее эффективным методам учебной, воспитательной и профилактической работы как с подростковой, так и с взрослой аудиторией.

Литература:

1. Активные методы в работе школьного психолога / п/р Дубровиной И.В. – М., 1990.
2. Зарецкая Л.В. Обучение через общение (интерактивные психолого-педагогические технологии в профилактике злоупотребления психоактивными веществами в образовательных учреждениях) – М., 2004.
3. Имитационные активные методы обучения: Методические указания / Сост. Кашапов С.М.; Ярославль, 2001.
4. Кашапов М.М. Теория и практика решения конфликтных ситуаций. Учебное пособие. М.-Ярославль: Ремдер, 2003.
5. Корнеева Е.Н. Использование активных методов в учебном процессе. – Ярославль, 1993.
6. Неимитационные активные методы обучения: Методические указания / Сост. Кашапов С.М.; Ярославль, 2001.