

Міністерство освіти і науки України
Національна академія педагогічних наук України
Український науково-методичний центр практичної психології і соціальної роботи
Харківський національний педагогічний університет ім. Г.С. Сковороди
Громадська організація «Ла Страда – Україна»

Розділ 8
Методичні розробки
(на диску)

Київ – 2016

**РОЗБУДОВА МИРУ.
ПРОФІЛАКТИКА І ВИРІШЕННЯ КОНФЛІКТУ
З ВИКОРИСТАННЯМ МЕДІАЦІЇ:
СОЦІАЛЬНО-ПЕДАГОГІЧНИЙ АСПЕКТ**

НАВЧАЛЬНО-МЕТОДИЧНИЙ ПОСІБНИК

**8.1–8.16 МЕТОДИЧНІ РОЗРОБКИ ЗАНЯТЬ,
ТРЕНІНГІВ ДЛЯ УЧНІВ, ПЕДАГОГІВ, БАТЬКІВ**



8.1. Заняття для учнів 5–7 класів «Протидія булінгу в дитячому середовищі»

Андрєєнкова В. Л.

Мета: ознайомити з поняттям булінгу, його видами та проявами, розвивати навички конструктивного вирішення конфліктних ситуацій, толерантного спілкування, формувати негативне ставлення до булінгу (неприпустимість проявів булінгу в дитячому середовищі)

Загальна тривалість: 45 хв.

План:

1. Привітання учасників
2. Обговорення «Поняття булінгу та його види».
3. Обговорення в групах «Правила дитячого колективу для уникнення булінгу.
Куди/ до кого звертатися за допомогою в ситуації булінгу. Поради як уникнути булінгу»
4. Висновки до заняття
5. Прощання «Оплески»

Хід проведення:

1. Привітання учасників.

Мета: привітати учасників, ознайомити з метою зустрічі.

Час: 2 хв.

2. Ознайомлення з поняттям булінгу

Мета: дати визначення поняттю булінг та розказати про його види.

Час: 10 хв.

Хід проведення:

Ведучі звертаються до учасників:

- Нам подобається, коли нас люблять, поведуться з нами чемно, звертаються до нас на ім'я, особливо на лагідне. А які відчуття у вас виникають, коли вас або когось з вашого оточення називають на прізвисько, принижують?
- Запитання для обговорення:
- Чи спостерігали ви таку ситуацію, коли в дитячому колективі «обирається» дитина (так звана «біла ворона»), яка відрізняється від інших або зовнішнім виглядом, або розумовими здібностями, або поведінкою і цю дитину постійно зневажають та застосовують до неї прізвиська, штовхають, чіпляються, псують особисті речі та інше?
- Які відчуття у вас викликає така ситуація?
- Як ви вважаєте почуває себе дитина, яку «обрали «білою вороною»?

Ведучі приймають відповіді учасників.

Ведучі пояснюють, що обговорена ситуація називається булінгом.

Ведучі знайомлять учасників із визначенням поняття булінгу та його основними формами.

До уваги ведучих!

Для обговорення можна використовувати презентацію РР «Протидія булінгу» або роздатковий матеріал (закладки, брошури тощо)

Булінг (від англ. bully— хуліган, залякувати) – форма насильства у вигляді травлі, бойкоту, на-смішок, дезінформації, псування особистих речей, фізичній розправі, тощо

Фізичний булінг – штовхання, підніжки, зачіпання, бійки, стусани, ляпаси, «сканування» тіла, нанесення тілесних ушкоджень тощо.

Економічний булінг – крадіжки, пошкодження чи знищення одягу та інших особистих речей жертви, вимагання грошей тощо.

Психологічний булінг – принизливі погляди, жести, образливі рухи тіла, міміки обличчя, по-ширення образливих чуток, ізоляція, ігнорування, погрози, жарти, маніпуляції, шантаж тощо.

Сексуальний булінг – принизливі погляди, жести, образливі рухи тіла, прізвиська та образи сексуального характеру, зйомки у переодягальнях, поширення образливих чуток, сексуальні по-грози, жарти тощо.

Кібербулінг – приниження за допомогою мобільних телефонів, інтернету, інших електронних пристроїв (пересилка неоднозначних фото, обзивання по телефону, знімання на відео бійок чи інших принижень і викладання відео в мережу інтернет, цькування через соціальні мережі).

Запитання для обговорення:

Які форми булінгу, на вашу думку, більш поширені серед дітей? Чому?

Хто може потрапити в ситуацію булінгу, стати «білою вороною»?

Хто, на вашу думку, може булінгувати (бути буліром)?

Чому булінг вважається проявом насильства?

Чи дотримується в ситуації булінгу найважливіший принцип прав людини/дитини «повага до особистості»?

Які права дитини ще порушуються в ситуації булінгу?

Чи порушуються в ситуації булінгу ще якісь правила?

Ведучі уважно вислуховують усі відповіді учасників, коментують їх та за необхідністю доповнюють.

До уваги ведучих!

Доречно, задавати та коментувати запитання учасникам, враховуючи їх вік, готовність до діалогу, наявність часу.

3. Обговорення в групах

«Правила дитячого колективу для уникнення булінгу.

Куди/ до кого звертатися за допомогою в ситуації булінгу. Поради як уникнути булінгу»

Мета: виробити правила уникнення булінгу в дитячому колективі; сформувані знання про не-обхідність звернення за допомогою в ситуації булінгу; опрацювати поради як справитися з булінгом.

Час: 25 хв.

Хід проведення:

Ведучі звертаються до учасників:

Для виконання наступної вправи, ви будете працювати в трьох групах протягом 10 хвилин.

Ведучі об'єднують учасників у 3 групи (можна за рядами, якщо учні сидять за партами) та оголошує завдання (роздає прописані завдання кожній групі на аркушах формату А4).

I варіант виконання завдання в групах.

1 група. Скласти та прописати правила дитячого колективу для уникнення булінгу.

2 група. Написати куди/ до кого можна звертатися за допомогою в ситуації булінгу.

3 група. Скласти та написати поради як уникнути булінгу..

II варіант виконання завдання в групах.

Ведучі пропонують кожній групі опрацювати запропонований матеріал за вказаними темами/ питаннями, доповнити та презентувати на загал.

1 група. Правила дитячого колективу для уникнення булінгу.

2 група. Куди/ до кого можна звертатися за допомогою в ситуації булінгу.

3 група. Поради як справитися з булінгом.

На це завдання групам відводиться 10 хв. Потім ведучі просять представника кожної групи ознайомити учасників з напрацюваннями групи. На презентації відводиться 10 хвилин.

До уваги ведучих!

Пропонуємо під час ознайомлення з правилами дитячого колективу для уникнення булінгу запропонувати учасникам проголосувати за ці правила та розмістити в «класному куточку» щоб всі учні класу їх дотримувалися. Або звернутися з пропозицією до класного керівника провести класну годину, для більш детального обговорення та прийняття цих правил.

Необхідно наголосити, якщо дитина потрапила в ситуацію булінгу або стала свідком такої ситуації, важливо про це розповісти тим кому дитина довіряє (педагогам, батькам, особам, яким довіряє).

Бажано підготувати листівки кожному/ій учаснику/ці або одну для розміщення в класному куточку з актуальною місцевою інформацією до кого/куди можна звернутися в ситуації булінгу.

Надавайте інформацію про роботу Національної дитячої «гарячої» лінії, телефон 0 800 500 225 або 772 (безкоштовно) в межах України (з понеділка по п'ятницю з 10.00 до 20.00, в суботу – з 10.00 до 16.00). На «гарячій лінії» можна отримати інформаційні, психологічні та правові консультації щодо протидії жорстокому поведженню з дітьми, експлуатації дітей і захисту їх прав та інтересів.

4. Висновки до заняття

Мета: підбити підсумки заняття та обмінятися враженнями.

Час: 7 хв.

Хід проведення: Ведучі пропонують учасникам підбити підсумки заняття у форматі «запитання-відповідь» або, якщо дозволяє час, у формі брейн-рингу:

Запитання:

1. Що таке булінг?
2. Хто може страждати від булінгу?
3. Які є види булінгу?
4. Що таке економічний булінг?
5. Що таке фізичний булінг?
6. Що таке психологічний булінг?
7. Що таке кібербулінг?
8. Хто такий булер/булі?
9. До кого звернутися в ситуації булінгу?
10. Який номер елєфону Національної дитячої «гарячої лінії»?
11. Які ви можете дати поради як справитися з булінгом?
12. Які ви можете дати поради як уникнути булінгу?
13. Що таке насильство?

5. Прощання «Оплески»

Мета: сприяти позитивному завершенню заняття.

Час: 1 хв.

Хід проведення:

Ведучий дякує учасникам за роботу та просить учасників подякувати один одному оплесками за активну участь під час заняття. Якщо є інформаційні матеріали, ведучий роздає їх учасникам.

8.2. Заняття для учнів 11–8 класів «Протидія булінгу в дитячому середовищі»

Андрєєнкова В.Л.

Мета: ознайомити з поняттям булінгу, його видами та проявами, розвивати навички конструктивного вирішення конфліктних ситуацій, толерантного спілкування, формувати негативне ставлення до булінгу (неприпустимість проявів булінгу в дитячому середовищі)

Загальна тривалість: 45 – 90 хв.

План:

1. Привітання учасників
2. Ознайомлення з поняттям булінгу та його видами
3. Практичне опрацювання історій «Булінг в дитячому середовищі»
4. Обговорення «Правила дитячого колективу для уникнення булінгу»
5. Обговорення «Поради як уникнути булінгу»
6. Обговорення «Куди/ до кого можна звернутися, якщо ви опинилися або стали свідками ситуації булінгу».
7. Висновки до заняття (за наявності часу)
8. Прощання «Оплески»

Хід проведення:

1. Привітання учасників.

Мета: привітати учасників, ознайомити з метою зустрічі.

Час: 2 хв.

2. Ознайомлення з поняттям булінгу та його видами

Мета: дати визначення поняттю «булінг» та розповісти про його види.

Час: 7 хв.

Хід проведення:

Ведучі звертаються до учасників:

- Нам подобається, коли нас люблять, поведуться з нами чемно, звертаються до нас на ім'я, особливо на лагідне. А які відчуття у вас виникають, коли вас або когось з вашого оточення називають на прізвисько, принижують?
- Запитання для обговорення:
- Чи спостерігали ви таку ситуацію, коли в дитячому колективі «обирають» дитину (так звану «білу ворону»), яка відрізняється від інших або зовнішнім виглядом, або розумовими здібностями, або поведінкою і цю дитину постійно зневажають та застосовують до неї прізвиська, штовхають, чіпляються, псують особисті речі та інше?
- Які відчуття у вас викликає така ситуація?

- Як ви вважаєте почуває себе дитина, яку «обрали «білою вороною»?

Ведучі приймають відповіді учасників.

Ведучі пояснюють, що обговорена ситуація називається булінгом.

Ведучі знайомлять учасників із визначенням поняття булінгу та його основними формами.

Булінг (від англ. *bully*– хуліган, залякувати) – форма насильства у вигляді травлі, бойкоту, на-смішок, дезінформації, псування особистих речей, фізичній розправі, тощо

Фізичний булінг – штовхання, підніжки, зачіпання, бійки, стусани, ляпаси, «сканування» тіла, нанесення тілесних ушкоджень тощо.

Економічний булінг – крадіжки, пошкодження чи знищення одягу та інших особистих речей жертви, вимагання грошей тощо.

Психологічний булінг – принизливі погляди, жести, образливі рухи тіла, міміки обличчя, поширення образливих чуток, ізоляція, ігнорування, погрози, жарти, маніпуляції, шантаж тощо.

Сексуальний булінг – принизливі погляди, жести, образливі рухи тіла, прізвиська та образи сексуального характеру, зйомки у переодягальнях, поширення образливих чуток, сексуальні по-грози, жарти тощо.

Кібербулінг – приниження за допомогою мобільних телефонів, інтернету, інших електронних пристроїв (пересилка неоднозначних фото, обзивання по телефону, знімання на відео бійок чи інших принижень і викладання відео в мережу інтернет, цькування через соціальні мережі).

До уваги ведучих!

Для обговорення можна використовувати презентацію РР «Протидія булінгу» або роздатковий матеріал (закладки, брошури тощо).

3. Практичне опрацювання історій «Булінг в дитячому середовищі»

Мета: дати визначення поняттю «булінг» та розказати про його види.

Час: 25 хв.

Хід проведення:

Ведучі звертаються до учасників:

Пропонуємо вам об'єднатися в 4 групи. Кожна група отримує історію з життя дітей (за зверненнями дітей на Національну дитячу «гарячу лінію»), а вам необхідно визначити вид булінгу, хто потерпає від булінгу, хто вчиняє булінг, наслідки булінгу для дитини, які можете дати поради виходу з ситуації насильства (для цього відводиться 10 хвилин). Потім просимо вас представити результати вашої роботи (для кожної групи по 3 хвилини).

До уваги ведучих!

Історії розміщено в додатку 1, питання для опрацювання – в додатку 2 до цього заняття.

Якщо кількість учасників заняття більш 20 осіб, пропонуємо створити 6 груп. Тоді по 2 групи будуть працювати над однією історією, але презентує одна група, а інша - доповнює.

Пропонуємо для економії часу, ведучим особисто читати історії перед презентаціями кожної групи.

В залежності від віку учасників, ведучі можуть скоротити питання для опрацювання в групах, та надавати відповіді та коментарі самі.

Додаток 1

Історії

1. – Доброго вечора! Мене звати Наталя. Я вам телефоную з Львівської області. Мені нещодавно виповнилося 14 років. Моє хобі – це спілкування в соціальних мережах. Десь місяць тому через соціальні мережі я познайомилася з чоловіком, якому 35 років. Спочатку я з ним охоче спілкувалася. Це тривало майже тиждень. Потім мені стало нудно і я відмовилася від спілкування з ним. Він цього не зрозумів і постійно мені пише, телефонує. Одного разу навіть чекав біля будинку. Це трапилось тому, що я всю особисту інформацію написала в соціальній мережі. Тепер мені дуже боляче. Що я можу зробити, аби він перестав мене переслідувати?

2. – Доброго дня! Мене звати Ярослава. Мені 12 років. Я проживаю в Києві. Мої проблеми почалися після того, як я перейшла на початку навчального року до нової школи. Всі мої однокласники утискають мене, ображають, інколи, навіть б'ють. Це все відбувається через те, що я дуже погано розмовляю, бо маю певні проблеми зі здоров'ям. Але ж я в цьому не винна. Я відчуваю, як мої однокласники стараються вижити мене з класу. Як мені знайти з ними спільну мову? Насправді, я дуже хочу з ними дружити.

3. Я навчаюся в 8 класі. Всі вчителі дуже люблять наш клас. Наші діти – дуже добрі. Правда, є два однокласника – Тарас та Славик – які постійно ображають наших дівчат, б'ють хлопчиків. Вони і мене теж били та ображали, але тепер вже ні. Все змінилося через те, що в цьому навчальному році до нашого прийшов новий хлопчик. Він перейшов з іншої школи. Його звати Вінсет. Він «не наш». Він темношкірий. У дитинстві він із мамою переїхав в Україну та зараз він живе із мамою, бабусею та дідусем. Коли Вінсет до нас перейшов, Тарас та Славик його одразу не полюбили, по-перше через інший колір шкіри. Вони постійно його ображають «негром», «рабом», «виродком». Часто б'ють його. Я не одноразово бачив, як Вінсет плакав. Я розумію, що це неправильно, але втручатися в цю ситуацію я не дуже хочу. Насправді, мені дуже шкода Вінсета. Він хороший і гарно грає у футбол. Але я з ним не спілкуюся, через те, що думаю, що Тарас та Славик будуть знову наді мною знущатися.

4. Добрий день. Мене звати Олег. Я вирішив до Вас звернутися, через те, що у мого кращого друга є проблема. Його звати Саша. Це мій однокласник. Нам по 12 років. Останнім часом его сильно ображають однокласники. Вони постійно забирають у нього гроші, які мама дає йому та змушують кожного дня просити ці гроші у мами. Він дуже сильно боявся мені про це розповісти, через те що старшаки йому сказали, якщо Саша комусь про це скаже, то вони його поб'ють. Тепер ми разом не знаємо, як вирішити його проблему.

Додаток 2

Завдання групам

Опрацюйте запропоновану історію та визначте:

1. Вид булінгу _____
2. Хто вчиняє булінг _____
3. Хто потерпає від булінгу _____
4. Наслідки булінгу для дитини _____

Ведучі приймають відповіді учасників, коментують їх та доповнюють.

4. Обговорення «Правила дитячого колективу для уникнення булінгу»

Мета: виробити правила уникнення булінгу в дитячому колективі.

Час: 5 хв.

Хід проведення:

До уваги ведучих!

Ведучі, виходячи з особливостей віку учасників, враховуючи час, можуть опрацювати це питання двома варіантами.

Варіант 1 (час 5 хв.)

Ведучі пропонують учасникам колективно, за бажанням висловлювати правила колективу для уникнення булінгу.

Ведучі приймають відповіді учасників та за необхідністю коментують їх.

Варіант 2 (час - 15 хв.)

Ведучі об'єднують учасників у 3 групи та роздають кожній групі по листу фліпчарту/ формату А4 та фломастери. Ведучий пропонує кожній групі розробити по 5 правил уникнення булінгу в класному/дитячому колективі та написати їх на листах.

На це завдання групам відводиться 10 хв.

Потім ведучі просять представника однієї групи ознайомити решту учасників із правилами, які розробила група. Ведучі пропонують представникам інших груп озвучити ті правила, які не назвала група.

Ведучі також можуть доповнити виступи учасників.

5. Обговорення «Поради як уникнути булінгу»

Мета: ознайомити учасників, з порадами як уникнути булінгу

Час: 5 хв.

Хід проведення:

Ведучі інформують учасників:

Поради, як уникнути булінгу

1. Упевнися, що ти не є кривдником/кривдницею по відношенню до інших.
2. Заступайся за тих, кого ображають
3. Якщо ти став/стала жертвою булінгу – розкажи про це дорослим (батькам або вчителю)
4. Якщо ти побачив/побачила, що над кимось знущаються, - клич на допомогу, привертай увагу дорослих.
5. Стався до інших так, як хочеш, щоб вони ставилися до тебе.
6. Є питання – телефонуй на Національну дитячу «гарячу лінію»: 0 800 500 225 або 772.

6. Обговорення «Куди/ до кого можна звернутися, якщо опинилися або стали свідками ситуації булінгу».

Мета: розказати учасникам, куди/ до кого звернутись, якщо вони опинились або стали свідками ситуації булінгу.

Час: 5 хв.

Хід проведення:

Ведучі інформують учасників:

Якщо ви опинились або стали свідками ситуації булінгу, можете звернутися: у своєму навчальному закладі – до соціального педагога, практичного психолога, класного керівника, медіатора, вчителя, медичного працівника; в поліції – до дільничного інспектора, працівників кримінальної поліції у справах дітей; до працівників служби у справах дітей державної адміністрації; неурядових громадських організацій; зверніться також за порадою до батьків, до людини, з якою у

вас довірливі стосунки (друг або подруга, родичі, вчитель).

Якщо ви зіткнулися з ситуацією булінгу, то для отримання інформаційних, психологічних, правових консультацій ви можете безкоштовно звернутися на Національну дитячу «гарячу лінію» за номерами 0 800 500 225 або 772 (безкоштовно) в межах України (з понеділка по п'ятницю з 10.00 до 20.00, в суботу – з 10.00 до 16.00).

До уваги ведучих!

Бажано підготувати листівки кожному/ній учаснику/ці або одну для розміщення в класному куточку з актуальною місцевою інформацією до кого/куди можна звернутися в ситуації булінгу.

7. Висновки до заняття (за наявності часу)

Мета: підбити підсумки заняття та обміняти враженнями.

Час: 7 хв.

Хід проведення:

Ведучі пропонують учасникам підбити підсумки заняття у форматі «запитання-відповідь» або, якщо дозволяє час, у формі брейн-рингу:

Запитання:

1. Що таке булінг?
2. Хто може страждати від булінгу?
3. Які є види булінгу?
4. Що таке економічний булінг?
5. Що таке фізичний булінг?
6. Що таке психологічний булінг?
7. Що таке кібербулінг?
8. Хто такий булер/булі?
9. До кого звернутися в ситуації булінгу?
10. Який номер телефону Національної дитячої «гарячої лінії»?
11. Які ви можете дати поради як справитися з булінгом?
12. Які ви можете дати поради як уникнути булінгу?
13. Що таке насильство?

8. Прощання «Оплески»

Мета: сприяти позитивному завершенню заняття.

Час: 1 хв.

Хід проведення:

Ведучі дякують учасникам за роботу та просять учасників подякувати один одному оплесками за активну участь під час заняття. Якщо є інформаційні матеріали, ведучі роздають їх учасникам.

Інформація для ведучих.

Практично в кожному класі є учні, які стають об'єктами глузувань та знущань. Булінг – достатньо нове поняття в нашому житті, але явище, яке воно визначає, на жаль, нам добре і давно відоме. У художній формі ця проблема була розкрита в радянському фільмі «Опудало» (рос. «Чучело»). Що ж це за явище таке, де дитина стає «білою вороною» та «цапом відбувайлом», а сьогодні жертвою булінгу?

БУЛІНГ (від англ. bully – хуліган, задирака, насильник) – визначається як утиск, дискримінація, цькування. Вчені визначають шкільний булінг як тривалий процес свідомого жорстокого ставлення з боку однієї дитини або групи дітей до іншої дитини або групи інших дітей.

На сьогодні булінг перетворився на доволі поширене явище, за яким стоїть ціла низка соціальних, психологічних та педагогічних проблем. Булінг – це не просто бешкет та пустощі. Це особлива форма взаємовідносин, яка ґрунтується на дискримінації, насильстві та агресії.

Булінг – явище більш характерне для загальноосвітніх шкіл, де учні об'єднані формально (за віковим принципом), і менш характерна для музичних, художніх шкіл тощо, де діти об'єднані спільним інтересом. Соціальна структура булінгу виглядає так: переслідувач (переслідувачі), свідки, жертва.

Найчастіше булінг відбувається в місцях, де контроль з боку дорослих менший або відсутній взагалі. Це можуть бути: їдальні, сходи, коридори, вбиральні, роздягальні, спортивні майданчики.

Знуцання найбільш поширені в початковій або середній школі, рідше у старшій. Однак, необхідно відмітити, що в старшій школі булінг набуває більш прихованого характеру. Кривдники-хлопці частіше застосовують фізичне насильство, дівчата – дражняться, поширюють чутки, ігнорують та бойкотують жертву. Фізичне насильство найбільш помітне, найскладніше помітити психологічне насильство. Сьогодні набирає обертів кібербулінг – приниження за допомогою мобільних телефонів, Інтернету. Діти реєструються в соціальних мережах, створюють сайти, де можуть вільно спілкуватися, ображаючи інших, поширювати плітки, особисті фотографії, зроблені в роздягальнях чи вбиральнях.

Жертви булінгу зазнають чимало страждань. Шкільне цькування спричиняє небезпечні довготермінові психологічні наслідки – низька самооцінка, самотність, відсутність почуття безпеки, депресія і навіть суїцидальні настрої. Хто такий переслідувач? Це дитина, яка невпевнена в собі, і під цією маскою приховує свою слабкість і неспроможність. Із переслідувачами підтримують дружні відносини, тільки щоб самим не стати жертвою і таким способом намагаються себе захистити від насмішок і будь-якого прояву знущання.

Для переслідувача часто характерні такі риси: вони відчувають сильну потребу панувати й підпорядковувати собі інших учнів, переслідуючи власні цілі; вони імпульсивні й легко шаленіють; часто зухвалі та агресивні в ставленні до дорослих (передусім батьків і вчителів); не виявляють співчуття до своїх жертв; якщо це хлопчики, вони зазвичай фізично сильніші за інших.

Є діти, які можуть з однаковою ймовірністю стати як переслідувачем, так і жертвою. Це агресивні діти і скаржники. З одного боку, всі ці якості можуть стати причиною неприязні однолітків, з іншого – саме ці якості іноді дозволяють дитині отримати владу над іншими і утримувати її.

Варто пам'ятати, що дитина-переслідувач так само потребує уваги і допомоги педагога та шкільного психолога, як і дитина-жертва. Часто переслідувачі походять із кризових сімей, де батьки постійно сваряться, не приділяють дитині належної уваги, зловживають алкоголем, або й взагалі така дитина може бути свідком чи жертвою домашнього насильства.

Жертвою булінгу найчастіше стають діти з незвичайною зовнішністю (помітні шрами, косоокість тощо) або ж зовнішністю, не звичною для даної громади, – інший колір шкіри, розріз очей тощо); замкнуті і сором'язливі діти, з низькою самооцінкою, неуспішні у спілкуванні; діти, у яких немає друзів серед однолітків (більш успішні в спілкуванні з дорослими; часто діти зі специфічними інтересами, що призводить до сприйняття їх як «диваків», талановиті та обдаровані); фізично слабші за однолітків хлопчики; у молодших класах – неуспішні у навчанні, неохайно одягнені діти.

Жертвою булінгу може стати дитина, погляди якої відрізняються від загальноприйнятих у даному колективі, нові учні у класі, родина якої була активним учасником протестних акцій. Діти можуть не розказувати про ці випадки нікому з дорослих. Особливо це стосується хлопчиків, від яких батьки через поширеність гендерних стереотипів вимагають, щоб ті були мужніми і протистояли цькуванню.

Варто пам'ятати, що важливим аспектом для дитини, яка страждає від цькування у школі, є достатня любов, підтримка, здорові відносини у сім'ї, а також наявність активного соціального життя

поза школою – участь у гуртках, наявність друзів із схожими інтересами тощо. Якщо центральне місце у житті дитини займає школа, а вдома вона не почуває себе затишно і в безпеці, то булінг в класі переживається дуже болісно. Є випадки, коли доведені до краю діти вчиняють самогубство або ж брутально розправляються з однокласниками (випадки масових розстрілів у школах).

Література

Соціально-педагогічна та психологічна робота з дітьми у конфліктний та постконфліктний період : метод. рек. / Н.П. Бочкор, Є.В. Дубровська, О.В.Залеська та ін. – Київ: МЖПЦ «Ла Страда-Україна», 84 – .2014 с. Електронний доступ: http://la-strada.org.ua/ucsp_mod_library_showcategory_31.html

8.3. Заняття для учнів 11–7 класів «Запобігання насильству над дітьми»

Андрєєнкова В.Л.

Мета: ознайомити з поняттям насильства та його основних форм – фізичного, психологічного, сексуального та економічного; розвивати навички безпечної поведінки з метою попередження насильства щодо дітей.

Загальна тривалість: 45 – 90 хв.

Обладнання: аркуші паперу формату А4, листи ватману/фліпчарту, фломастери/маркери, мультимедійний проектор, ноутбук, роздатковий матеріал (додаток 2 ,1, 3), роздатковий інформаційний матеріал

План:

1. Привітання учасників
2. Обговорення «Поняттям «насильство»
3. Обговорення «Види, прояви, наслідки насильства»
4. Обговорення «Правила безпеки для уникнення насильства або в ситуації насильства»
5. Обговорення «Куди звернутись по допомогу»
6. Прощання «Оплески»

Хід проведення

1. Привітання учасників

Мета: привітати учасників, ознайомити з метою зустрічі.

Час: 2 хв.

2. Обговорення «Поняттям «насильство»

Мета: опрацювати поняття «насильство»

Час: 5 хв.

Хід проведення:

Ведучі звертаються до учасників:

Чи знайомі Вам такі ситуації: бійка між однолітками; батьки дали ляпасу; доросла людина підвищила голос та накричала на дитину; вчителька або вчитель потягнув/ла за вухо; старший брат або сестра відібрав/ла кошти; дитина, яка жебракує на вулиці та не має що їсти та одягнена не по погоді?

Як Ви вважаєте, що в таких ситуаціях застосовано до дитини? (Насильство)

Ведучі надають визначення «насильства».

Насильство можна визначити як дію або бездіяльність однієї людини стосовно іншої, що

завдає шкоди здоров'ю як фізичному, так і психічному, принижує почуття честі та гідності.

Запитання для обговорення:

Які відчуття викликає у Вас слово «насильство»?

Хто може потерпати від насильства? (Від насильства потерпають як жінки, так і чоловіки, часто потерпілими від насильства стають діти та підлітки. Не обминає ця проблема і старих та немічних.)

Чому діти є вразливою категорією, яка потерпає від насильства?

Де може відбуватися насильство? (В навчальному закладі, дома, на вулиці, в колі друзів/однолітків тощо)

До уваги ведучих!

В залежності від віку учнів, наявності часу пропонуємо проговорити з учасниками більш детально питання «Між ким може проявлятися насильство в сім'ї? в навчальному закладі? на вулиці? в колі друзів/однолітків?»

Ведучі приймають відповіді учасників та продовжують заняття опрацюванням питання «Види насильства».

3.Обговорення «Види, прояви, наслідки насильства»

Мета: дати знання про види, прояви та наслідки насильства

Час: 25 хв.

Хід проведення:

Якщо говорити про насильство в сім'ї, то в Законі України «Про попередження насильства в сім'ї», виділяються чотири основних види насильства.

До уваги ведучих!

Для обговорення можна використовувати презентацію РР «Запобігання насильству» або роздатковий матеріал (закладки, брошури тощо)

Види насильства

Економічне насильство – умисне позбавлення одним членом сім'ї іншого члена сім'ї житла, їжі, одягу та іншого майна чи коштів, на які постраждалий має передбачене законом право, що може призвести до його смерті, викликати порушення фізичного чи психічного здоров'я.

Психологічне насильство – насильство, пов'язане з дією одного члена сім'ї на психіку іншого члена сім'ї шляхом словесних образ або погроз, переслідування, залякування, якими навмисно спричиняється емоційна невпевненість, нездатність захистити себе та може завдатися або завдається шкода психічному здоров'ю.

Сексуальне насильство – протиправне посягання одного члена сім'ї на статеву недоторканість іншого члена сім'ї, а також дії сексуального характеру по відношенню до неповнолітнього члена сім'ї.

Фізичне насильство – умисне нанесення одним членом сім'ї іншому члену сім'ї побоїв, тілесних ушкоджень, що може призвести або призвело до смерті постраждалого, порушення фізичного чи психічного здоров'я, нанесення шкоди його честі і гідності.

Закон України «Про попередження насильства в сім'ї»

Ведучі звертаються до учасників:

Пропонуємо вам об'єднатися в 4 групи. Кожна група отримує історію з життя дітей (за зверненнями дітей на Національну дитячу «гарячу лінію»), а вам необхідно визначити вид насильства, хто потерпає від насильства, хто вчиняє насильство, наслідки насильства для дитини, яка потерпає від насильства, які можете дати поради виходу з ситуації насильства (для цього відводиться 10 хвилин). Потім просимо вас представити результати вашої роботи (для кожної групи по 3 хвилини).

До уваги ведучих!

Історії розміщено в додатку 1, питання для опрацювання – в додатку 2 до цього заняття.

Якщо кількість учасників заняття більш 20 осіб, пропонуємо створити 6 груп. Тоді по 2 групи будуть працювати над однією історією, але презентує одна група, а інша доповнює.

Пропонуємо для економії часу, ведучим особисто читати історії перед презентаціями кожної групи.

В залежності від віку учасників, ведучі можуть скоротити питання для опрацювання в групах, та надавати відповіді та коментарі самі.

Додаток 1

Історії

(взяті зі звернень дітей на Національну дитячу «гарячу лінію»)

1. Доброго дня! Мене звали Діма. Мені 9 років. Я живу в Ужгороді. Я не хочу жити так... Хочу Вам дещо розповісти. У мене є ще 2 братика (молодші - 8 і 6 років). Ми усі страждаємо від насильства з боку мами. Вона з нас постійно знущається... Бере нас, наприклад, за вуха і піднімає догори, тримає, а потім ставить на підлогу... (Плаче)... Знаєте як це боляче? А ще, бере тряпку для миття підлоги, миє унітаз, а потім затикає нам по черзі рот! Це просто жахливо! Ми якось розказали міліції правду, але нічого так і не сталося, бо ми і далі продовжуємо жити з мамою. Найбільше за усіх получає Вова (молодший брат, якому 8 років), він став більш витривалий і сильніший! Допоможіть нам! Будь-ласка! (Фізичне насильство в сім'ї (фізичне насильство над синами зі сторони матері))

2. Доброго дня! Мене звали Олена. Мені 15 років. Я проживаю в Одеській області. Я не знаю, чи можна до вас звернутися з таким проханням, але я просто знаходжуся у безвихідній ситуації. Моя проблема полягає в тому, що мої батьки – алкоголіки. Вони пропивають геть всі гроші, виносять речі з будинку. На минулому тижні пропили телевізор. Я вже 2 дні нічого не їм, бо їсти нічого. У нас ще залишилася корова, але я боюся, що вони і її проп'ють. Допоможіть мені! До яких органів можна звернутися за допомогою? (Економічне насильство в сім'ї (економічне насильство над донькою зі сторони батьків))

3. – Доброго дня! Мене звали Льоня. Мені 8 років. Я проживаю в м. Хмельницький. Я подзвонив до вас, бо в мене щодня сваряться батьки і мої друзі, які порадили мені цей номер сказали, що ви допоможете. Я не знаю, яка причина сварок моїх батьків, але, все рівно, я це дуже тяжко переживаю. Коли вони починають підвищувати тон один на одного, я починаю плакати. В процесі сварки я намагався поговорити з батьками, але вони мене не чують. А ще в мене є маленька сестричка Ангелінка, яка теж постійно плаче, коли батьки сваряться. Їй 9 місяців. Як пояснити батькам, що я не хочу аби вони сварилися і дуже сильно їх обох люблю? А ще мені дуже шкода Ангелінку. (Дитина – свідок насильства (психологічне насильство над дитиною зі сторони батьків))

4. – Доброго ранку! У мене є дуже велика проблема. Я не хочу говорити конкретної інформації про себе, але прошу вашої допомоги. У мене неблагополучна сім'я. Мої батьки пиячать. Гроші всі

відповідно пропивають. Заради того, аби мати якісь власні кошти я влаштувалася працювати у нічний клуб свого міста стриптизеркою. Коли директор клубу дізнався, що я неповнолітня, то не хотів брати мене на роботу. Але я дуже просила, бо стриптизерки отримують хороші гроші. Ми домовилися, що я нікому не буду говорити, що я неповнолітня. Я почала там працювати і отримувати гроші. Потім мій директор сказав, що я можу отримувати ще більше. Для цього мені потрібно надавати інтимні послуги чоловікам. Я погодилася. Так живу вже півроку. Хочу з цим зав'язати, але директор не дозволяє. Говорить, що маю продовжувати. Як вибратися з цього замкнутого кола? (Комерційна експлуатація (сексуальна експлуатація дівчинки))

Додаток 2

Завдання групам

Опрацюйте запропоновану історію та визначте:

1. Вид насильства _____
2. Хто вчиняє насильство _____
3. Хто потерпає від насильства _____
4. Наслідки насильства для дитини, яка потерпає від насильства _____
5. Які можете дати поради виходу з ситуації насильства _____

Ведучі приймають відповіді учасників, коментують їх та доповнюють.

4.Обговорення «Правила безпеки для уникнення насильства або в ситуації насильства»

Мета: опрацювати правила безпечної поведінки

Час: 7 хв.

Хід проведення:

Ведучі звертаються до учасників:

Для того, щоб уникнути насильства або знати як діяти в ситуації насильства, необхідно знати та дотримуватися правил безпеки. Пропонуємо вам попрацювати в парах та обрати із переліку запропонованих правил, обрати ті, до яких треба прислухатися та дотримуватися. Також, будь ласка, додайте ті правила, які ви вважаєте необхідними. На виконання цієї вправи у вас є 5 хвилин. Потім кожна пара ланцюжком назве одне правило.

До уваги ведучих!

Для економії часу, для опрацювання кожній парі можна поділити правила по декілька (за номерами).

Додаток 3

Викресли твердження, правила безпеки, які є неправильними і залиш правильні, до яких потрібно прислухатись. Додай ще свої правила.

1. У пізній час не ходіть одні по вулиці.
2. Сідайте до незнайомих людей в машину.
3. Виключте непорозуміння: будьте впевнені, що ваш знайомий, друг знає межі дозволеного.
4. Знайте елементарні прийоми самооборони.
5. Якщо Вам здалося, що Вам загрожує небезпека, не вживайте ніяких заходів, ви можете виглядати дивною людиною.

6. Майте при собі один з засобів безпеки: газовий балончик, дезодорант, пилочку і т.д. Продумайте їх використання в разі здійснення акту насильства.
7. Продумайте свої дії в тому випадку, якщо Вам здається, що акт насильства можливий.
8. Запам'ятайте: «Насильство Вам ні за яких обставин не загрожує!»
9. Якщо щось не так, тікайте.
10. На вас напали, кричіть, біжіть, привертайте до себе увагу. Дзвоніть в поліцію.
11. Виключте вживання наркотиків та зловживання алкоголем, вони можуть вплинути на ваше сприйняття дійсності.
12. Впускайте в будинок незнайомих, удома Вам нічого не загрожує.
13. Не пускайте в будинок незнайомих, особливо, якщо ви відчуваєте себе неспокійно.
14. Не сідайте з незнайомцями до ліфта.
15. Не пускайте в будинок чужих без дозволу дорослих.
16. У компанії ведіть себе так, як вам хочеться, вживайте достатньо алкоголю, тоді Вас приймуть за свого і Вам нічого не буде загрозувати.
17. Ніколи, ні в якому разі не розповідайте про факти насильства, тим більше не звертайтеся до будь-яких правоохоронних органів.
18. Продумайте свої дії в тому випадку, якщо акт насильства вже відбувався і може повторитися знову.
19. Розповідайте про насильство тим, кому Ви довіряєте (друзям, родичам). Знайдіть таке місце, куди Ви змогли б піти у випадку небезпеки.
20. Підготуйте документи (паспорт, свідоцтво про народження і т.д.), гроші та інші необхідні речі та покладіть їх в одне місце, так, щоб у будь-який момент Ви змогли б їх легко взяти і втекти з ними.
21. Якщо ситуація критична, то залишайте будинок негайно, навіть якщо Вам не вдалося взяти необхідні речі.
22. Сідайте до незнайомих в ліфт, у цьому не має ніякої загрози для Вас.
23. Попрактикуйтесь у тому, як можна швидко й безпечно вийти з будинку. Визначте, які двері, вікна, ліфти або сходи підходять для цього щонайкраще.
24. Заздалегідь довідайтесь телефони місцевих служб, які зможуть надати Вам необхідної підтримки (кризовий центр для жінок, телефон довіри, телефон дільничного інспектора, телефон Національної дитячої «гарячої лінії» та ін.).

5. Обговорення «Куди звернутись по допомогу»

Мета: проінформувати учасників про роботу організацій, які можуть надати допомогу людині, яка страждає від насильства.

Час: 5 хв.

Хід проведення:

Ведучі інформують учасників, куди можна звернутись, якщо сама дитина, хтось із її друзів, родичів чи знайомих страждає від насильства.

Серед служб, до яких можна звернутись у такому випадку, можна назвати:

- Правоохоронні органи
- Соціальні служби

- Служби у справах дітей
- Неурядові організації
- Телефони довіри та «гарячі лінії»
- Лікарні тощо.

До уваги ведучих!

Бажано підготувати листівки кожному/ій учаснику/ці або одну для розміщення в класному куточку з актуальною місцевою інформацією до кого/куди можна звернутися в ситуації насильства.

Надавайте інформацію про роботу **Національної дитячої «гарячої лінії»**, телефон 0 800 500 225 або 772 (безкоштовно) в межах України (з понеділка по п'ятницю з 10.00 до 20.00, в суботу – з 10.00 до 16.00). На «гарячій лінії» можна отримати інформаційні, психологічні та правові консультації щодо протидії жорсткому поводженню з дітьми, експлуатації дітей і захисту їх прав та інтересів.

6. Прощання «Оплески»

Мета: сприяти позитивному завершенню заняття.

Час: 1 хв.

Хід проведення:

Ведучий дякує учасникам за роботу та просить учасників подякувати один одному оплесками за активну участь під час заняття. Якщо є інформаційні матеріали, ведучий роздає їх учасникам.

Література

Знай та захищай свої права. Робочий зошит. – К., 2006 Електронний доступ : http://la-strada.org.ua/ucsp_mod_library_view_235.html

8.4. Заняття для учнів 11–7 класів «Конфлікт. Вирішення конфліктів мирним шляхом»

Андреєнкова В.Л.

Мета: сформувати поняття про конфлікт, ознайомити з причинами виникнення та способами вирішення конфліктних ситуацій; розвивати навички безконфліктного спілкування

Обладнання: аркуші паперу формату А4, листи ватману/фліпчарту, фломастери/маркери, мультимедійний проектор, ноутбук, роздатковий інформаційний матеріал

Загальна тривалість: 45 – 90 хв.

План:

1. Привітання учасників
2. Обговорення «Поняття «конфлікт»
3. Обговорення «Причини конфліктів. Учасники конфліктів. Наслідки конфліктів для людини особисто та суспільства в цілому».
4. Обговорення «Шляхи вирішення конфлікту»
3. Прощання «Оплески»

Хід проведення

1. Привітання учасників

Мета: привітати учасників, ознайомити з метою зустрічі.

Час: 2 хв.

2. Обговорення «Поняття «конфлікт»

Мета: дати визначення поняттю «конфлікт»

Час: 5 хв.

Хід проведення:

Ведучі звертаються до учасників:

Ми всі в житті стикаємося з конфліктами. Скажіть, будь ласка, які асоціації викликає у вас це поняття.

Запитання для обговорення:

1. Чи можливе існування людства, суспільства без конфліктів? Чому?
2. Чи може конфлікт бути позитивним (виконувати позитивні функції?)

Інструкція ведучім:

Ведучі за допомогою «мозкового штурму» записують на дошці/ листі фліпчарту асоціації учасників. Із всього переліку виокремлюють ті, що дають негативний опис конфлікту та ті, що дають позитивну характеристику.

Ведучі роблять висновок:

Конфлікт має свої негативні та позитивні прояви і наслідки. І від того як людина ставиться до конфлікту, як його сприймає і буде залежити вирішення конфлікту.

Для вирішення конфлікту також важливо розуміти, що не сам конфлікт є проблемою, а наша поведінка до, під час та після конфлікту. Для того, щоб конфлікт вирішити позитивно, його не треба боятися, а треба вміти вирішувати мирним шляхом.

До уваги ведучих!

Для обговорення можна використовувати презентацію РР або роздатковий матеріал (закладки, брошури тощо)

Ведучі інформують учасників:

Конфлікт (з лат. conflictus – зіткнення) – це зіткнення протилежно спрямованих цілей, інтересів, позицій, думок, поглядів сторін.

За своїми наслідками конфлікти можуть бути деструктивними та конструктивними. До деструктивних відносяться всі ті, що ведуть до загострення взаємовідносин та не сприяють пошукам позитивного вирішення конфліктного питання. Конструктивні – навпаки, сприяють взаємопорозумінню та пошуку позитивних шляхів до вирішення конфлікту.

Інформація для ведучих:

Щодо структури конфлікту.

Йоган Гальтунг – професор мирних студій Американського університету та університетів Рітсумайкен, Тромсо і Віттен; директор мережі “ТРАНССЕНД: мир і розвиток”. Як засновник міжнародного інституту досліджень миру 1959 року і журналу “Дослідження миру” 1964, професор Гальтунг вважається багатьма ключовою фігурою в академічній дисципліні студій миру і конфліктів.

За словами Й. Гальтунга, конфлікт, подібно органічним формам, має свій власний життєвий цикл. Він виникає, досягає емоційного, навіть насильницького кульмінаційного пункту, спадає, зникає і часто виникає знов. Це логічно: окремі особи і групи (нації, держави тощо) мають цілі;

- цілі можуть бути несумісними,
- коли цілі несумісні, народжується проблема, *суперечність*
- будь-яка особа чи сторона з нереалізованими цілями почувається розчарованою і невдоволеною
- розчарування і невдоволеність може приводити до агресії, змінюючи внутрішнє *ставлення* ображених чи зовнішню *поведінку* у вигляді словесного чи фізичного насильства
- насильство може поширювати спіральне контр-насильство, спіральне насильство перетворюється в *метаконфлікт* (подібно метастазам при онкологічному захворюванні), переростаючи цілі охорони і руйнації.

Таким чином, конфлікт може мати вічне життя, подразнюючи та завдаючи шкоди, зникаючи і виникаючи знов

3. Обговорення «Причини конфліктів. Учасники конфліктів.

Наслідки конфліктів для людини особисто та суспільства в цілому».

Мета: опрацювати правила безпечної поведінки

Час: 25 хв.

Хід проведення:

Ведучі звертаються до учасників:

Пропонуємо вам об'єднатися в 3 групи. Протягом 10 хвилин групі 1 – необхідно прописати причини конфліктів; групі 2 – з ким можуть виникати конфлікти у дітей (навчальний заклад, сім'я, вулиця); групі 3 – наслідки конфліктів для людини особисто та суспільства в цілому. Потім просимо вас представити результати вашої роботи (для кожної групи по 3 хвилини).

Ведучі приймають відповіді учасників та коментують їх.

Інформація для ведучих:

Кристофер Мор виокремлює п'ять основних причин конфліктів та можливості втручання, покладаючи за основу джерела конфліктів.

- 1. Інформація
 - Брак інформації
 - Неправильна інформація
 - Різниця в інтерпретації (тлумаченні) інформації
- 2. Інтереси та очікування
 - Цілі та потреби
- 3. Взаємовідносини
 - Брак взаємодії
 - Повторювана негативна поведінка
 - Помилкове сприйняття, стереотипи
 - Недовіра
- 4. Структурні конфлікти
 - Ресурси
 - Влада
 - Часові обмеження
- 5. Цінності
 - Різні критерії оцінювання ідей (місій, перспектив)
 - Різні стилі життя, ідеологія, релігія

4.Обговорення «Шляхи вирішення конфлікту»

Мета: ознайомити з способами вирішення конфліктів, сформуванати позитивне ставлення до вирішення конфліктів мирним шляхом.

Час: 12 хв.

Хід проведення:

Ведучі звертаються до учасників:

Уявіть собі, що у вас з сусідом/сусідкою за партою або з другом/подругою є один апельсин, і кожному/кожній з вас він дуже потрібен. Будь ласка, запропонуйте як можна більше різних варіантів вирішення цього конфлікту.

Ведучі приймають всі відповіді учасників та записують на дошці/листі фліпчарту.

Ведучі коментують відповіді учасників та інформують:

Виокремлюють декілька основних способів вирішення конфліктів з позиції сили, закону, інтересів:

- Вирішення з позиції сили. Коли домінує одна сторона (відібрати апельсин)
- Вирішення з позиції закону. Звернутися до суду.
- Вирішити з позиції інтересів. Тобто в'яснити, що хоче зробити з апельсином кожна сторона конфлікту. (Наприклад, одна сторона конфлікту бере свою половину, робить сік з м'якоті і викидає шкірку. Інша, навпаки, викидає м'якоть і використовує шкірку, тому що вона хоче спекти з неї торт. І таким чином конфлікт вичерпано).

- Також виокремлюють способи вирішення конфліктів за поведінкою сторін:
- Домінування однієї людини над іншою (відібрати апельсин)
 - Відхід від конфлікту (піти геть, викинути апельсин геть або віддати третій особі, просто дивитися на апельсин, покласти апельсин в холодильник)
 - Компроміс (розрізати апельсин, видавити сік, почистити, поділити на дольки, будь-яка інша форма поділу)
 - Вирішення конфлікту з урахуванням інтересів обох сторін (дістати ще один апельсин, спекти торт та розділити його на всіх, посадити зернятко та виростити дерево і т.д.)

Запитання для обговорення:

Як ви вважаєте які способи вирішення конфлікту є більш сприятливими? Чому?

Ведучі роблять висновок :

Поради для позитивного вирішення конфлікту:

- Для позитивного вирішення конфлікту дуже важливо враховувати інтереси сторін конфлікту.
- Чим більше ви можете запропонувати варіантів вирішення конфлікту, тим менш вигідним є варіант вирішення шляхом насильства.
- Не бійтеся конфлікту. Вмійте його вирішувати.
- Роби відмінність між людьми і проблемою.
- Продумуй безліч можливостей дії, перш ніж прийняти рішення про те, що необхідно зробити.
- Переслідуй тільки такі цілі, які підходять як для тебе, так і для іншої сторони, навіть Якщо інша сторона поводить відповідним чином.
- Стеж за тим, що результат повинен задовольняти загальнообов'язковим критеріям.

До уваги ведучих!

Надавайте інформацію про роботу **Національної дитячої «гарячої» лінії**, телефон 0 800 500 225 або 772 (безкоштовно) в межах України (з понеділка по п'ятницю з 10.00 до 20.00, в суботу – з 10.00 до 16.00). На «гарячій лінії» можна отримати інформаційні, психологічні та правові консультації щодо протидії жорстокому поводженню з дітьми, експлуатації дітей і захисту їх прав та інтересів.

5. Прощання «Оплески»

Мета: сприяти позитивному завершенню заняття.

Час: 1 хв.

Хід проведення:

Ведучі дякують учасникам за роботу та просять учасників подякувати один одному оплесками за активну участь під час заняття. Якщо є інформаційні матеріали, ведучі роздають їх учасникам.

8.5. Заняття з елементами тренінгу «Попередження конфліктів у соціальних мережах» для учнів 9–7 класів

Матвійчук М. М.

Мета: актуалізувати знання про конфлікт у соціальних мережах та його причини, розвивати навички безконфліктного спілкування і мережі.

Обладнання: Фліпчарт, роздатковий матеріал, листи А4, маркери, стікери, старі журнали, ножиці, олівці, фломастери, клей.

Час роботи: 1 год.30 хв.

Хід заняття:

1.Привітання учасників тренінгу.

2. Вправа: «Не хочу хвалитися, але я...»

Мета: знайомство учасників групи, підвищення рівня згуртованості групи, створення дружньої атмосфери.

Метод: індивідуальна робота.

Учасники продовжують речення «Не хочу хвалитися, але я...» називаючи свої досягнення/особисті якості тощо.

Альтернатива

«Я через десять років...», «Ви не знаєте про мене»

3. Правила роботи.

Мета: визначити основні правила роботи групи та встановити певні обмеження та комфортні умови для роботи учасників.

Метод: мозковий штурм.

Запитайте в учасників які правила роботи їм комфортні. Деякі альтернативні правила (якщо учасники не проявляють активність).

1. Приходити вчасно.
2. Бути позитивним.
3. Не критикувати.
4. Я-висловлювання.
5. Без «погонів».
6. Добровільності.
7. Конфіденційності.

4. Дерево очікувань

Мета: визначити очікування учасників від заняття.

Метод: індивідуальна робота.

На стікерах учасники пишуть свої очікування стосовно заняття. Потім кожен з учасників озвучує свої очікування та наклеює їх на контур дерева ніби листочки.

5. Займи позицію.

Мета: визначити думки учасників відповідно актуального питання та викликати групу на дискусію, продемонструвати різні думки з приводу одного і того ж твердження.

Метод: індивідуальна робота, обговорення.

Тренер читає твердження, яке потребує обговорення групи. Учасники стають у коло і слухають

запропоноване твердження, аналізуючи чи згодні вони підтримати його чи ні. Варто наголосити, що тут не має правильних чи неправильних відповідей і цілком нормально не погоджуватись з думкою оточуючих. Коли тренер читає твердження учасники закривають очі і роблять свій вибір (якщо вони погоджуються з твердженням віднімають великий палець вгору, якщо ні – вниз як це показано на рис. 1.) Після того, як всі зроблять вибі тренер просить групу відкрити очі і обговорити власні позиції щодо твердження.



Рис. 1. Жести, які демонструють згоду або не згоду з твердженням.

Питання для групи:

1. Я люблю спорт.
2. Я люблю порводити свій вільний час у соціальних мережах.
3. У соціальних мережах часто виникають конфлікти.

Відповідно до того, що озвучила група відбувається обговорення різних точок зору.

Порада тренерів:

Слідкуйте, щоб учасники закривали очі під час того, як роблять власний вибір. Це допоможе учасникам брати відповідальність за свої дії. Хваліть учасників за те, що вони висловлюють власну думку, це допоможе мотивувати учасників та сформуванню простір безпеки.

6. Інформаційне повідомлення

В останні роки соціальні мережі набули великої популярності як на території України, так і в усьому світі. З кожним днем все більше і більше користувачів мережі Інтернет реєструються і починають свою активну діяльність у все нових соціальних мережах, які міцно увійшли до списку найвідвідуваніших українськими користувачами сайтів.

Соціальна мережа – це спільнота людей, об'єднаних однаковими інтересами, уподобаннями, або тих, що мають інші причини для безпосереднього спілкування між собою. Сучасні Інтернет-сервіси забезпечують користувачів усіма можливими інструментами для спілкування одне з одним – відео, чати, зображення, музика, блоги, форуми тощо.

Проте спілкування у соціальних мережах хоч і є віртуальним, але при цьому не є безконфліктним як і в реальному житті. Тому варто детально розглянути які ж конфлікти можуть виникати в соціальних мережах, які їх особливості та наслідки для особистості.

7. Намалюй конфлікт у соціальній мережі.

Мета: візуально зобразити усі елементи та особливості конфлікту у соціальних мережах.

Метод: робота в групах, презентація, обговорення.

Учасники об'єднуються в малі групи по 3-4 учні. Завдання для груп однаково: зобразити конфлікт у соціальній мережі та його особливості. На роботу група має 5 хв., після чого учасники обирають хто з групи буде представляти малюнок. Після презентацій малюнків відбувається загальне обговорення особливостей конфліктів у мережі.

До особливостей можна віднести:

- віртуальність (ти можеш не знати хто по той бік монітору)
- багато учасників
- використання графічних і відео матеріалів
- публічність (відсутність конфіденційності)
- висока активність
- використання Інтернет-мемів, сленгу тощо
- агресивність учасників
- відсутність страху покарання
- кібер-булінг

До уваги тренера:

Варто підвести групу до того, що конфлікти в соціальних мережах можуть бути достатньо агресивними і не мати конструктивного розв'язання. Така ситуація може призвести до кібер-булінгу.

8. Кібер-булінг в соціальних мережах.

Мета: ознайомити дітей з поняттям «кібер-булінг», проаналізувати як малі конфлікти можуть призвести до кібер-булінгу та які наслідки можуть бути для особистості.

Метод: інформаційне повідомлення, робота в групах, презентація, обговорення.

Тренер знайомить учасників з поняттям «кібербулінг».

КІБЕР-БУЛІНГ – це новітня форма агресії, що передбачає жорстокі дії з метою дошкулити, нашкодити, принизити людину з використанням інформаційно-комунікаційних засобів в тому числі соціальних мереж (поняття за Л.Найдьонову).

Далі учасники об'єднуються в малі групи по 3 особи та працюють з картками «Типи поведінки кібер-булінгу в соціальних мережах» (за матеріалами Робін Ковальські, С'юзан Лімбер і Патріції Агатстон). Завдання групи: проаналізувати негативні наслідки такої поведінки особистості в соціальних мережах.

Типи поведінки, характерні для кібер-булінгу:

Перепапки, або флеймінг – обмін короткими гнівними і запальними репліками між двома чи більше учасниками, використовуючи комунікаційні технології. Частіше за все розгортається в «публічних» місцях Інтернету, на чатах, форумах, дискусійних групах, інколи перетворюється в затяжну війну.

Нападки, постійні виснажливі атаки – найчастіше це залучення повторюваних образливих повідомлень, спрямованих на жертву.

Обмовлення, зведення наклепів – розповсюдження принизливої неправдивої інформації з використанням комп'ютерних технологій. Це можуть бути і текстові повідомлення і фото, і пісні, які змальовують жертву в шкідливій інколи сексуальній манері.

Самозванство, втілення в певну особу – переслідувач позиціонує себе як жертву, використовуючи її пароль доступу до її акаунту в соціальних мережах, а потім здійснює негативну комунікацію. Організація «хвилі зворотних зв'язків» відбувається, коли з адреси жертви без її відому відправляються ганебні провокаційні листи її друзям і близьким за адресною книгою, а потім розгублена жертва не очікувано отримує гнівні відповіді.

Ошуканство, видурювання конфіденційної інформації та її розповсюдження – отримання персональної інформації в міжособовій комунікації і передача її (текстів, фото, відео) в публічну зону Інтернету або поштою тим, кому вона не призначалась

Після того, як група завершить обговорення, один із учасників презентує напрацювання аудиторії, йде обговорення.

До уваги тренера:

Варто підвести групу, що кібер-булінг не має позитивних наслідків для особистості. Конфлікти можуть стати лише початком масштабного цькування особистості в соціальній мережі. Що може мати наслідки і в реальному житті. Тому потрібно контролювати власну поведінку в соціальних мережах.

9. Пам'ятка «Як уникати конфліктів у соціальних мережах»

Мета: візуалізувати правила поведінки в соціальних мережах задля уникнення конфліктів.

Метод: створення колажу, обговорення.

Учасники працюють індивідуально над створенням власної памятки щодо попередження конфліктів у соціальних мережах.

До основних правил можна віднести:

- спілкуватися лише з знайомими людьми
- тримати власні негативні емоції при собі
- не вживати лайливих слів
- підтримувати власну репутацію в соціальних мережах, не викладати компрометуючий матеріал
- якщо конфлікти в мережі стають систематичними – звертись за допомогою до батьків.

Після завершення роботи учні презентують власні правила і обговорюють у групі їх фективність.

10. Підведення підсумків «Кастрюля. Кошик. Сміттєвий бак»

Мета: визначити наскільки збулися очікування учасників від заняття.

Метод: індивідуальна робота.

На стікерах учасникам потрібно написати такі позиції:

- те, що потрібно переварити/переосмислити.
- те, що забирають з собою в життя.
- те, що є непотрібним.

Ці стікери учасники наклеюють на відповідні малюнки, які у форматі А-3 розвішені на стінах.



те, що потрібно переварити/переосмислити.



те, що забирають з собою в життя.



те, що є непотрібним.

8.6. Квест для учнів 6–4 класів «Подолемо конфлікти дружною командою»

Дунай О.М.

Мета: познайомити із згуртування колективу, розвиток вербального і невербального спілкування та навичок саморегуляції.

Учасники: учні 6-4 класів (формування двох команд, які рухаються назустріч одна одній, отримуючи завдання у конвертах певного кольору, виконуючи їх на швидкість).

План організації заходу.

1. Скласти список завдань дітям – консультантам (на кожній зупинці стоять діти – консультанти, контролюють і допомагають виконувати завдання, видають «ключ» лише після виконання завдання).
2. Підготувати матеріали для гри.
3. Скласти схематичний план, розмістити букви – завдання на зупинках .
4. Розмістити завдання згідно складеного плану та розписати з помічниками ролі на кожному етапі.

Орієнтовна схема проведення квесту ¹

№	Зупинки	Завдання	Форма роботи	Матеріали	Час
1.	Старт.	Оголошення теми, мети. Встановлюємо правила: не кричати, не перебивати один одного, допомагати і т.д. Вимога тренера – рухаємося всі разом, «ланцюжком», не розриваючи руки.	Інформаційне повідомлення Інформаційне повідомлення	Фліпчарт, маркери	3 хв До 5 хв
2.	Гра – руханка «Ми йдемо».	Вправа на згуртування колективу	Гра		3хв
3.	Карта	Потрібно знайти зупинки які зазначені у вас на карті і зібрати вислів.		Карта схема, яка включає територію навчального закладу із зазначеними зупинками закодованими) на учасники отримують по 1 букві (складу, слові).	3-5 хв

¹ Ігри, вірші, завдання та зупинки застосувати ті, якими педагог добре володіє та може організувати в умовах свого навчального закладу. Сам квест вимагає більше підготовки від організатора, діти сприймають все швидко, гарно орієнтуються у завданнях.

4	Об'єднання дітей на команди	Поділ дітей на дві команди за будь яким принципом.				3 хв
4.	Зупинка «М» (кабінет психолога, підказка «Місце, де зцілюють душу і гріють серця»).	Опишіть одним словом «конфлікт». «Конфлікт – це...»	Мозковий штурм	Аркуші А3		5хв
5.	Зупинка «И» (кабінет поч. класів. Підказка «Тут маленькі діточки гарно пишуть палички»).	Відмітьте почуття, які виникають у вас під час конфлікту.	Робота в групі, обговорення	Заготовка з переліком почуттів		5 хв
6.	Зупинка «Р»	Проаналізуйте конфліктну ситуацію, вкажіть, які слова можуть допомогти вирішити її мирно.	Робота у групі, обговорення	Заготовка із певною ситуацією		3 хв
7.	Зупинка «це» (кабінет педагога-організатора, інфо-центр, підказка «Тут сорока – білобока скрекоче новини на всі боки»).	Перегляд мультика. Визначення скільки конфліктів відбулося на кладочці (3).	Робота у групі, обговорення	Мультфільм «Випадок на містку» («Случай на мосту») https://www.youtube.com/watch?v=O-Jv53Xq-bZ4		
8.	Зупинка «Я». «Повертаємось туди звідки бігти почали».	Діти повертаються до кабінету звідки починався квест. Розвішують отриману і прописану інформацію на дошці. Спільне обговорення і коментування. Робота з табличкою «До кого ти звернешся за допомогою у конфлікті?»	Інформаційна робота, обговорення. Інформаційний блок. Презентація роботи медіатора	Матеріали квесту Презентаційні матеріали		10 хв 5-7 хв

9.	Складаємо вираз «МИР - це Я».	Узагальнення інформації «Чому треба жити у мирі і злагоді?»	Узагальнення отриманого досвіду, обговорення.	Мікрофон	5 -7 хв
12	Рефлексія	Кожний ділиться враженнями та емоціями від гри.			5 хв

Гра - руханка „ Ми йдемо “

Діти стоять в колі. Всі разом повторюють слова і починають йти по колу:

- Ми йдемо шукати друга (3 рази).

Говорячи наступну репліку, зупиняються і через одного повертаються лицем до сусіда:

- Зупинились, подивились.

І далі виконують команди:

„ Долоньки - до долоньок “.

Продовжують рух в іншу сторону, повторюючи слова і команди.

- Ми йдемо шукати друга (3 рази).

- Зупинились, подивились.

„ Долоньки - до долоньок “.

„ П`ятки – до п`ятки “.

Продовжують рух і доповнюють поступово команди:

„ Плече – до плеча “.

„ Вушко – до вушка “.

„ Носик – до носика “.

«Зупинка И»

Виберіть із наведених тверджень ті, з якими ви згодні (поставте + біля твердження).

Під час конфлікту більшість людей:

- сперечаються;
- намагаються зрозуміти один одного;
- допомагають один одному;
- кричать один на одного;
- співпрацюють;
- уважно слухають один одного;
- підозрюють один одного;
- намагаються перемогти;
- посміхаються;
- б`ються;
- змагаються один з одним;
- звинувачують один одного;
- ображаються один на одного;
- намагаються якомога швидше закінчити розмову.

«Зупинка Я»

До кого ти звернешся у разі виникнення конфліктної ситуації у школі?

Запиши, починаючи з того кому довіряєш найбільше:

батьки, психолог, класний керівник, соціальний педагог, друзі, медіатор, не скажу нікому, інша людина (вказати конкретно).

1.	
2.	
3.	
4.	
5.	
6.	
7.	
8.	

8.7. Заняття з елементами тренінгу для учнів «Конфлікти та шляхи їх подолання»

Олексенко С.О.

Цільова група: учні 7 – 11 класу

Мета: ознайомити учнів з поняттям «конфлікт» і «конфліктна ситуація», зі способами попередження конфліктів; сприяти формуванню позитивного ставлення до людей, бажання оволодіти навичками спілкування і соціальної взаємодії; спонукати учнів до співпраці і взаєморозуміння; навчити раціонально і послідовно діяти в конфліктних ситуаціях; позитивно впливати на опонентів; краще контролювати власні дії.

Обладнання: стікери, інформаційна картка, фліп – чарт, маркери, бланки для анкетування, ватмани.

*«Життя – це процес вирішення нескінченної кількості конфліктів. Людина не може уникнути їх. Вона може лише вирішити, брати участь у виробленні рішень або залишити це іншим»
Бенціон Вул.*

Хід заняття:

I. Знайомство.

Вправа: «Мене звати...Я конфліктую коли...»

II. Очікування.

Вправа: «Острів очікувань»

На ватмані зображені два острови – острів «Очікувань» і острів «Надій». Кожному учаснику даються паперові кораблики, на яких вони пишуть свої очікування від заняття та кріплять на острів «Очікувань».

Тренер:

Пропоную кожному учаснику написати свої побажання від заняття на кораблик і прикріпити на острів «Очікувань».

Мета: визначити очікування учасників щодо проблематики тренінгу.

III. Повідомлення теми, мети заняття

Сьогодні ми попрацюємо над актуальною темою для будь-якого колективу, будь-якої групи людей, що взаємодіє. Я розкажу Вам про конфлікти, причини їх виникнення та шляхи вирішення.

1. Правила групи.

Щоб наша робота була плідною, треба погодити *правила*, за якими ми виконуватимемо її, ці правила обов'язкові для всіх.

Пишуть на фліп – чарті:

- **Тут і тепер** - предметом розмови можуть бути тільки емоції, думки, почуття, що відбуваються в даний момент.
- **Один в ефірі** - поважати думку іншого, говорить тільки один, а я в цей момент слухаю.
- **Принцип Я** - всі висловлювання будуються з використанням особових займенників - «мені здається», «я думаю»...
- **«Конфіденційність»** - все, що говориться в групі, повинно залишатися всередині групи.
- **Пропозиції учасників ...**

IV. Актуалізація знань з теми

1. «Мікрофон»:

Конфлікт – це зіткнення протилежних інтересів, поглядів, прагнень; серйозна розбіжність, гостра суперечка, що приводить до протистояння або боротьби.

Для виникнення конфлікту необхідний ряд чинників: наявність проблеми (суперечності), конфліктної ситуації, учасників конфлікту та інциденту.

Конфліктна ситуація – це ситуація прихованого або явного протиборства сторін.

V. Основна частина заняття

1. Вправа «Асоціації»

Мета: усвідомлення емоційного поля сприйняття конфлікту.

Інструкція: Тренер бере аркуш і пише слово зверху вниз по буквах:

К
О
Н
Ф
Л
І
К
Т

на кожен букву група пише **слово-асоціацію** з поняттям «конфлікт»

Виходить, на кшталт:

крик
обурення
нікчема
фронт
лайка
ізолятор
криза
тиранія

Тренер звертає увагу, що **ВСІ** слова – негативні, тобто конфлікт сприймається тільки як негативна, безвихідна ситуація. А потрібно шукати вихід, бачити хороше, розглядати конфлікт і як можливість почати нове, з'ясувати причину невдач, спосіб домовитися. І дає завдання – розписати по буквах те ж слово, але постаратися знайти позитив.

калина

оптимізм

новина

фундамент

людина

ідея

красномовство

толерантність

1.1 Бесіда:

- Чому на вашу думку виникають конфлікти?
- Що стає їх причиною?
Передбачувані відповіді:
 - люди по-різному дивляться на речі;
 - амбіції і емоції;
 - стикаються особливості характерів;
 - нерозуміння, наприклад, між дорослими і дітьми, між чоловіками і жінками;
 - злість;
 - хтось перемиг у грі.

Між ким виникають конфлікти?

1.1 Складання асоціативного куща.

2. Мультфільм « Конфлікт на мосту»

Обговорення мультфільму.

Руханка

3. Розповідь тренера.

- Є певні фрази, які можуть спровокувати конфліктну ситуацію.
Наприклад:
 - Ти як завжди (запізнився, розбив щось тощо);
 - Скільки можна казати, що (неможна брати мої речі, ти повинен винести сміття тощо);
 - До яких пір, ти будеш (дивитися телевизор, голосно вмикати музику тощо).

Таких висловів багато і кожен з вас, напевно, може пригадати їх. Не варто починати розмову з таких фраз. Бо таким чином ви узагальнюєте поведінку людини, робите співрозмовника в очах оточуючих або її власних невдахою, принижуйте гідність. Краще, роблячи зауваження, дати людині зрозуміти, що ви ставитесь до неї з повагою, але деякі моменти її поведінки не зовсім вас влаштовують.

Наприклад:

- Я знаю, як тобі подобається ця музика, але не міг би ти одягнути навушники, або вимкнути магнітофон ».
- Постарайся більше не запізнюватися, бо в мене мало вільного часу.

4. Рольова гра

Мета: відпрацювання навички застосування «Я-твердження».

Розігрується сценка на проблемну тему. Потім тренер пояснює, що для зниження напруження конфліктної ситуації дуже ефективно використання в спілкуванні «я-висловлювань» - це спосіб повідомлення співрозмовникові про свої потреби, почуття без осуду чи образи.

Сценарій рольової гри

Сценка №1. «Ти-твердження»

Катя: Ми домовились з тобою разом відвідати бібліотеку після уроків. Ти запізнилася. Мені довелося чекати тебе 20 хвилин. Завжди запізняєшся і ніколи не приходиш вчасно!

Аліна: Але ж, мені здається, що я тобі говорила, що затримаюсь з однокласниками, щоб вирішити питання щодо проведення вечірки. Ти мабуть мене не дочула. Сама винна!

Сценка №2. «Я-твердження»

Катя: Аліно, я дуже незадоволена, що мені довелося чекати тебе 20 хвилин після уроків, щоб піти до бібліотеки. Мені було неприємно, що ти не зважила на те, що я чекаю. Чи не могла б ти надалі мене попереджати заздалегідь?

Аліна: Я дуже шкодую, що так вийшло, але мені необхідно було залишитись на кілька хвилин, щоб обговорити з однокласниками підготовку до вечірки. Вибач, що тобі довелось чекати. Надалі я намагатимусь тебе попередити, якщо буду затримуватись.

Принципи, на яких будуються «я-висловлювання»:

- Безоціночний опис дій, що зробила ця людина (не варто: «ти прийшов пізно», бажано: «ти прийшов о 12 ночі»);
- Ваші очікування (не варто: «ти не вивів собаку», бажано: «я сподівався, що ти виведеш собаку»);
- Опис своїх почуттів (не варто: «ти мене дратуєш, коли робиш це», бажано: «коли ти робиш це, я відчуваю роздратування»);
- Опис бажаної поведінки (не варто: «ти ніколи не дзвониш», бажано: «мені хотілося б, щоб ти дзвонив, коли затримуєшся»).

Формула «Я-твердження»

Я почувуюся... (власні почуття і переживання стосовно ситуації),
коли ти... (опис конкретних дій співрозмовника, які викликають негативні емоції),
тому що... (пояснення, чому дії співрозмовника викликають такі емоції, висловлення власних інтересів),
ось чому я хочу/бажаю/хотіла б... (бажані зміни в діях співрозмовника).

Матеріали: зошит учасника – матеріали: вправа «Я-твердження», ручки, м'яка іграшка або м'яч.

Тренер пропонує учасникам сформулювати «Я-твердження» до наведених у зошитах ситуацій. Учасники працюють самостійно 10 хвилин.

Після закінчення самостійної роботи, тренер зачитує одне з тверджень та кидає іграшку (м'ячик) комусь із учасників для того, щоб він/вона зачитали свій варіант. Доцільно дати можливість 5-6 учасникам зачитати свої варіанти одного і того ж твердження. Тренер повинен слідувати, щоб усі частини «Я-твердження» були присутні у формулюваннях учасників. У разі, якщо щось пропущене, тренер пропонує групі покращити варіант «Я-твердження» - додати ту частину, якої не вистачає.

Питання для обговорення:

- Чому важливо, щоб «Я-твердження» включало усі зазначені вище частини (дивись попередню вправу)?
- Що буде, якщо пропустити одну з частин «Я-твердження»?
- Які помилки можна зробити, формулюючи «Я-твердження»?

Вправа «Я-твердження»

Спробуйте скласти та записати «Я-твердження» для наступних ситуацій:

1. Твій молодший брат постійно розкидає свої речі по кімнаті, тобі доводиться прибирати за ним. Тобі хотілося б, щоб твій брат став охайнішим і сам прибирав за собою.

2. Ти гніваєшся на свого сусіда по парті, вчора ви домовилися, що принесете по два підручники на сьогодні, але він забув. Через це ви були без підручника на математиці, а зараз треба читати уривок з літератури, а книжки немає.

3. Твій знайомий має звичку постійно тебе штовхати, коли до тебе звертається – тобі це набридло, до того ж у тебе болить плече.

4. На уроці фізкультури ви грали два на два в настільний теніс у парі з товаришем. Ваш товариш відбивав усі подачі, навіть коли м'ячик летів на вашу сторону – ніби він грав сам. Вас це дуже образило, адже ви домовилися грати як партнери

5. Вправа «Яблучко і черв'ячок»

Сядьте зручніше, закрийте очі і уявіть на хвилину, ніби Ви - яблучко. Стигле, соковите, красиве, ароматне, наливне яблучко, яке мальовничо висить на гілочці. Всі милуються Вами, захоплюються. Раптом звідки не візьмись, підповзає до Вас черв'як. І каже: «Зараз я тебе буду їсти!» Що б Ви відповіли черв'яку? Відкрийте очі і запишіть свою відповідь.

6. Теоретичне повідомлення

Кардинальним (принциповим) значенням в питанні вирішення конфлікту є вибір стратегії виходу з нього, що залежить від різних факторів: особистісні особливості опонента, рівень завданого збитку, статус опонента, можливі наслідки і т.д.

Можна виділити п'ять основних стратегій виходу з конфліктної ситуації:

- Конкуренція;
- Компроміс;
- Співпраця;
- Уникнення;
- Пристосування.

Конкуренція, тобто суперництво, полягає в нав'язуванні протилежній стороні кращого рішення для себе. Такий стиль поведінки може використовувати людина, що володіє сильною волею, авторитетом, владою.

Компроміс як стратегію виходу з конфлікту необхідно застосовувати у випадку, коли сторони хочуть досягти згоди, врегулювати відносини.

Стратегія **уникнення** зазвичай реалізується, якщо конфлікт не зачіпає прямих інтересів сторін і немає необхідності відстоювати свої права.

Стратегія **пристосування** полягає в тому, що сторони діють спільно, відстоюючи при цьому власні інтереси, з метою згладжування конфліктної ситуації та відновлення стабільної робочої обстановки.

Співпраця як шлях вирішення конфлікту – це дії спрямовані на пошук рішення, що задовольняє обидві сторони, спільне обговорення розбіжностей. Розгляньмо, як діють ці стратегії в

конкретному конфлікту, припустимо, що дівчина Настуся хоче брати участь в організації новорічного вечора й бути на ньому ведучою. Її однокласниця Оленка так само хоче бути ведучою.

- У варіанті суперництва Настуся поводить себе в конфлікті активно, усім пояснює, що Оленка не підходить, тому що в неї погана дикція й неяска зовнішність. Одним словом, домагається свого за будь-яку ціну.
- Варіант співробітництва припускає, що Настуся з Оленкою зможуть домовитися й вести програму разом.
- Компромисом буде ситуація, в якій дівчатка запросять вести концерт когось третього, але самі підготують для нього свої номери.
- Пристосування призведе до того, що Настуся добровільно поступиться Оленці роллю ведучої.
- А ухиляння – це припинення будь-якого спілкування з Оленкою й відмова від розв'язання проблеми. Нехай інші думають, що робити.

Кожен варіант поведінки матиме свої результати. Тепер, коли вам відомі способи виходу з конфліктної ситуації давайте проілюструємо їх результатами нашої вправи «Яблуко і черв'ячок».

Приклади відповідей:

Конкуренція: «Зараз як упаду на тебе і розчавлю!»

Уникнення: «Он, подивися, яка там симпатична груша!»

Компромис: «Ну, добре, відкуси половинку, решту залиш моїм улюбленим господарям!»

Пристосування: «Така видно вже в мене доля тяжка!»

Співпраця: «Подивися, на землі є вже яблука, що впали, ти їх їси, вони теж смачні!»

7. Практична робота

Конфліктна ситуація	Способи поведінки в конфліктній ситуації	Опис поведінки	Результат поведінки
Ти запросив на свій день народження однокласників. Але виявилось, що один із них якраз на цей же час організував похід у театр	Варіант суперництва		
	Варіант співробітництва		
	Варіант компромісу		
	Варіант пристосування		
	Варіант ухиляння		

8. Тестування на визначення поведінки в конфліктній ситуації.

Умови тестування:

Прочитайте і вирішіть, чи властива Вам та або інша поведінка і проставте бали: часто – 3, в деяких випадках – 2, рідко – 1.

- Як Ви зазвичай поведетеся в конфліктній ситуації, під час сварки?
 1. Погрожую і б'юся.
 2. Прагну прийняти точку зору супротивника, враховую її, як свою власну.
 3. Шукаю компроміси.
 4. Припускаю, що не прав, навіть якщо не можу повірити в це остаточно.
 5. Уникаю супротивника.
 6. Бажаю за будь-яку ціну добитися своїх цілей.
 7. Намагаюся з'ясувати, з чим я згоден, з чим – категорично не згоден.
 8. Йду на компроміс.

9. Капітулюю.
10. Змінюю тему.
11. Нию та скаржуся, поки не досягну свого.
12. Намагаюся знайти причину конфлікту, зрозуміти, з чого все почалося.
13. Трішки поступаюся і підштовхую тим самим до поступок іншу сторону.
14. Пропоную мир.
15. Намагаюся все обернути на жарт.

Обробка результатів:

Перед Вами декілька колонок, кожна з них відображає свій стиль рішення конфліктів.

Впишіть набрані бали у ті чарунки, де проставлений порядковий номер питання та підрахуйте бали по колонках. Колонка з найвищим балом і визначає Ваш стиль вирішення конфлікту.

А	В	С	Д	Е
1	2	3	4	5
6	7	8	9	10
11	12	13	14	15

Колонка «А» відповідає «жорстокому» типу рішення конфліктів. Ви до останнього стоїте на своєму, захищаючи свою позицію, в якій, на вашу думку, немає і не може бути вад і помилок. Тип людини, яка завжди права.

Колонка «В» – стиль «примирення». Ви дотримуєтеся позиції, що завжди можна домовитися, «дві голови краще, ніж одна». Під час суперечки ви намагаєтеся запропонувати альтернативу, шукаєте рішення, які задовольняють обидві сторони.

Колонка «С» – «компромисний», відразу згодні на компроміс.

Колонка «Д» – «м'який» стиль. Свого супротивника Ви вражаєте добротою, з готовністю встаєте на точку зору супротивника, відмовляючись від своєї.

Колонка «Е» – «уникання», Ваше кредо - «вчасно піти». Ви прагнете не загострювати ситуацію, не доводите конфлікт до відкритого зіткнення.

- Тестування допоможе Вам правильно поводитися у конфліктних ситуаціях.

Тренер: Саме дратівливі люди найчастіше стають учасниками конфлікту. Щоб уникнути конфлікту, намагайтеся діяти так, як порадить вам психолог.

9. Поради психолога.

Правила попередження конфліктів:

- не приховуйте доброго відношення до людей, не скупіться на похвалу товаришам;
- не розмовляйте відразу з напруженою, збудженою людиною;
- постарайтеся подивитися на проблему очима опонента, «встати на його місце»;
- вмійте примусити себе мовчати, коли вас зачіпають в дрібній сварці, будьте вище за дріб'язкові суперечки;
- перш ніж сказати про неприємне, постарайтеся створити доброзичливу атмосферу, відзначте заслуги людини, його вдалі вчинки;
- те, що справжні чоловіки вирішують суперечки бійкою – міф, тільки сильна і впевнена в собі людина здатна вийти із конфлікту без сутички.

Як подолати гнів

- Відчувши наближення злості, заплющить очі і полічіть до 10.
- Відчуваючи наближення гніву, подивіться на годинник та відкладіть спалах гніву на 15 хвилин. Так можна навчитися контролювати себе.
- Придумайте фрази, які могли б послабити ваш гнів. Наприклад: « Не треба кричати, мене і так всі добре чують »; « Йому теж боляче. Не варто підсилювати чужий біль ».
- Будь який конфлікт не потрібно підтримувати. Головний девіз – не реагувати!

Пригадайте мирилки.

VI. Рефлексія. Вправа «Острів Надій»

Тренер пропонує учасникам по колу підійти до свого кораблика і висловити свої думки з таких тем:

- Що найбільше сподобалось, запам'яталося на занятті?
- Чи потрібні, на Ваш погляд, подібні заняття?
- Як Ви збираєтеся використовувати те, чого навчилися сьогодні?

Якщо Ваші очікування від заняття справдилися, хай Ваш кораблик «перепливе» на острів «Надій».

VII. Підсумки. Притча «50 років ввічливості».

Одна подружня пара прожила 50 років щасливо. У день святкування весільного ювілею дружина готувала для чоловіка сніданок. Вона акуратно нарізала хліб і змащувала його маслом. І в цей момент її відвідала думка: «Ось уже 50 років я намагаюся догодити йому і завжди віддаю хрусткий окрасць хліба, який сама дуже люблю!» Ці думки викликали у неї почуття роздратування й обурення.

Жінка вирішила зробити собі подарунок на день золотого весілля і залишила хлібний окрасць для себе. Ароматний м'якуш вона намазала маслом і віддала його чоловікові. Побачивши це, чоловік зрадів і з посмішкою поцілував руку коханої жінки. А згодом сказав: «Моя любов, ти сьогодні доставила мені непередавану радість! Протягом 50-ти років я не їм хлібний м'якуш. Я знаю, що ти його дуже любиш. Тому нижню частину хліба я завжди залишав тобі ... »

Хто правий, хто винен?

Притча про щасливу родину розкриває секрет благополучних стосунків.

8.8. Тренінг з елементами методики кола «Розвиток умінь безконфліктного спілкування. Роль педагога в процесі миробудування»

Зубченко А.О.

Мета: розвивати навички безконфліктного спілкування та вміння конструктивного вирішення конфліктів; виховувати толерантне ставлення до інших, емпатію, уміння слухати і чути.

Цільова група: педагогічні працівники (класні керівники, вчителі-предметники, адміністрація, соціальний педагог)

Обладнання: фліп-чарт, папір для фліп-чарту, папір А4 білий, ватмани, стікери, презентатор, мультимедійний проектор та екран, ноутбук, відео «Конфлікт. Сірники», маркери, магніти, браслети, бейджики, мотузка, братина, буклети, наклейки, рекламний банер.

Час: 2 години

Основні питання:

1. Поняття конфлікту: причини, етапи.
2. Способи вирішення конфлікту, вихід на спільні інтереси.
3. Дії під час конфлікту й особливості поведінки конфліктуючих сторін.
4. Форми вирішення конфлікту:

- поняття медіації;
- коло порозуміння.

Хід заняття

1. Прийняття правил роботи (5 хв.) За яких умов Вам буде комфортно працювати? Відповіді записуються на ватмані.

2. Вправа «Мої очікування» (5 хв.) Педагоги на стікерах записують свої очікування від заняття та озвучуючи їх клеять на дошку.

3. Мозковий штурм «Конфлікт – це...» (5 хв.) відповіді записуються на ватмані.

4. Перегляд відео «Конфлікт. Сірники» (15 хв.). Обговорення.

5. Вправа «Конфлікт – емоція» (5 хв.) Всі учасники стають у коло, кидаючи м'яч називають емоцію, яка виникає під час конфліктної ситуації

6. Вправа «Розтисни кулак» (5 хв., робота в парах)

Учасники об'єднуються в пари. Один стискає кулак і відкриває його тільки, коли захоче це зробити.

Інший намагається розтиснути кулак партнера будь-яким способом (руки і пальці не ламати!).

Потім партнери міняються ролями.

Запитання:

яким чином вдалося розтиснути кулак?

чи використовувалися при цьому несилкові методи: прохання, вмовляння, хитрість?

чому хотілося або не хотілося розтискати кулак?

7. Вправа «Айсберг» (10 хв., робота в групах)

Ведучий пояснює, що конфлікт можна уявити у вигляді айсберга, у якого видно тільки надводну частину, а все, що під водою – приховано... Потім просить усіх взяти папір та фломастери і зобразити, що саме для них є конфлікт, що вони бачать на поверхні та що лежить під водою.

Питання для ведучого:

1. Що можна сказати про те, яким бачать конфлікт учасники?

2. Чи присутні у малюнках теоретичні знання з теми, чи вони повністю емоційно насичені власними уявленнями?

3. Чи є щось, що поєднує уявлення про конфлікт у всіх присутніх, що це?

8. Мозковий штурм «Причини конфліктів» (5 хв.) відповіді записуються на ватмані.

9. Вправа «Вузький місток» (10 хв.)

На підлозі вкладається з мотузку вузький місток, по ширині 30см. Двоє учасників встають по різні сторони « містка » і починають йти на зустріч один одному. Їх завдання розійтися на середині містка, хто заступа за лінію. Вважається програвши. Проводиться обговорення:

Як ви переходили місток?

Як ви домовлялися зі своїм напарником?

Чи можна порівняти ситуацію на містку з конфліктною ситуацією?

10. Перерва (15 хв.)

11. Трансформація конфлікту. Медіація

Форми вирішення конфлікту. Поняття медіації. (5 хв)

12. Принципи медіації. Робота в групах. Охарактеризувати один принцип медіації (10 хв.)

13. Поняття «Кола», історія (10 хв.)

14. Тематичне коло «Роль педагога в процесі миробудування» (20 хв.)

Оголошення правил та принципів, ритуал відкриття Кола.

1. Який зараз у вас настрій?

2. Чи вважаєте Ви стосунки в колективі мирними?

3. Що заважає усім спілкуватись відкрито?

4. Що кожен з вас може запропонувати зробити або змінити для покращення ситуації?

5. Як ви зараз себе відчуваєте, який у вас настрій?

Ритуал закриття Кола.

15. Підсумок – зворотній зв'язок (10 хв)

8.9. Тренінг для педагогів «Вирішення конфліктів мирним шляхом. Конфлікти в навчальному закладі»

Андрєєнкова В.Л.

Мета:

1. Опрацювати основні поняття конфліктології;
2. Розглянути особливості вирішення конфліктів засноване на відновних практиках;
3. Опрацювати карту шкільних конфліктів

Обладнання: РР презентація, проектор, ноутбук, колонки, фліп чарт, маркери,

Час: 75 хв.

Структура тренінгу

№	Питання	Форма роботи	Час/хв
1.	Привітання		2
2.	Мета та завдання тренінгу	Вступне слово тренера	3
3.	Знайомство		5
4.	Правила роботи групи	на слайді РР Колективне обговорення	3
5.	Поняття «Конфлікт»	Інформація тренера Колективне обговорення	7
6.	Відновні практики. Медіація	Інформація тренера Перегляд відео Колективне обговорення	15
7.	Конфлікти в навчальних закладах	Робота в 4 групах Презентація груп Колективне обговорення	15 15
8.	Поради для позитивного вирішення конфлікту	Інформація тренера Колективне опрацювання	5
9.	Підведення підсумків		5

Хід тренінгу

1. Привітання

2. Мета та завдання тренінгу

3. Знайомство

4. Правила роботи групи

5. Опрацювання поняття «Конфлікт»

5.1. Обговорення висловлювання Христофа Бесемера «Світ без конфліктів – це відірвана від реальності утопія, - і даже неприємна: вона скоріше схожа на кладовище, ніж на «рай на землі»!»

Питання для обговорення

3. Чи можливе існування людства, суспільства без конфліктів? Чому?

4. Чи може конфлікт бути позитивним (виконувати позитивні функції?) Обґрунтуйте свою думку.

Тренер робить висновок:

Конфлікт має свої негативні та позитивні прояви і наслідки. І від того як людина ставиться до конфлікту, як його сприймає і буде залежить вирішення конфлікту.

Для вирішення конфлікту також важливо розуміти, що не сам конфлікт є проблемою, а наша поведінка до, під час та після конфлікту. Для того, щоб конфлікт вирішити позитивно, його не треба боятися, а треба вміти вирішувати мирним шляхом.

5.2. Інформація тренера

Сьогодні у літературі існують різні визначення конфлікту (близько 100 дефініцій).

Конфлікт (з лат. conflictus – зіткнення) – це зіткнення протилежно спрямованих цілей, інтересів, позицій, думок, поглядів сторін.

Загальне у даних визначеннях - протистояння між цінностями і нормами, інтересами і потребами.

6. Відновні практики

Час: 15 хв.

Інформація тренера

Завдання: ознайомити з поняттям «відновний підхід», розглянути відновні практики, медіацію

Обладнання: роздатковий матеріал (додаток), РР презентація

5.1. Колективне опрацювання інформації «Відновний підхід»

Додаток 1

Відновний підхід

Відновний підхід у процесах прийняття рішень, переговорах та конфліктних ситуаціях полягає у досягненні консенсусу – результату, який максимально задовольняє інтереси усіх зацікавлених сторін, відновлює довіру між ними та дозволяє вибудувати ефективні партнерські стосунки у довгостроковій перспективі.

До технологій побудови консенсусу належать:

- медіація,
- фасилітація (зокрема, Коло) та
- переговори.

Ці технології працюють у бізнесі, управлінні, системі правосуддя, освіті, громадському та державному секторах, у міжособистісних та між групових стосунках тощо.

Секрет їхньої ефективності та виконання досягнутих домовленостей залежить від характеру взаємодії між учасниками.

Учасники процесу прийняття рішень найпродуктивніше співпрацюють один з одним, коли вважають цей процес **справедливим**.

Справедливий процес характеризується активним **залученням** учасників, сприяє

взаєморозумінню усіх сторін та чітко визначає **відповідальність** всіх учасників (Kim and Mauborgne, Harvard Business review, 1997).

До основних характеристик справедливого процесу відносяться:

- **Залучення** – включення тих, кого стосується рішення, що має бути прийняте, в процес; вислукування їхньої точки зору та щире прийняття до уваги їхніх поглядів на проблему і запропонованих варіантів рішення.
- **Сприяння розумінню** – роз'яснення причин, через які було прийняте те чи інше рішення, кожному, хто був залучений чи кого воно стосується.
- **Чітке визначення відповідальності** – переконання в тому, що кожен чітко зрозумів прийняте рішення, а також, відповідно, що від нього очікується в майбутньому.

Практика застосування відповідного підходу до прийняття рішень та побудови стосунків в багатьох сферах суспільних відносин, у бізнес-стосунках, в проектних командах, в організаціях, у школах, громадах тощо підтвердила ефективність.

Потрібно додати лише один принцип, якого бракує у цьому переліку:

- **Турбота** – ті, кого стосується рішення, повинні відчувати неформальне та небайдуже ставлення до процесу та до питань, що вирішуються, з боку тих, хто приймає рішення.

Наявність саме цього принципу додає прозорість та пояснює випадки, коли вищезазначені «справедливі процеси» начебто не спрацьовували в організаціях, коли нібито усе було враховано. Але, якщо люди відчують цинізм чи байдужість тих, хто робить вигляд, що принципи «справедливого процесу» враховані, жодне вислукування, розуміння чи усвідомлення відповідальності не гарантуватиме довіри чи прийняття з боку тих, хто фактично став об'єктом маніпуляції.

Отже, підсумовуючи усе сказане, **відновними практиками** є такі процеси, що залучають групи, команди або тих осіб, кого стосується окрема ситуація, до прийняття відповідного рішення на умовах **поваги, розуміння, турботи та відповідальності**. Таким чином, ці чотири головні умови і є тими загальними цінностями, на яких базується відповідний підхід.

5.2. Медіація в навчальному закладі

5.2.1. Поняття медіації

Перегляд мультфільму «Конфлікт+медіатор=порозуміння» (з 4.45 хв. по 8.00хв.)

Обговорення

Інформація тренера

Презентація РР, додаток /роздатковий матеріал

Визначення на слайді.

Медіація – це добровільний і конфіденційний процес, в якому нейтральна третя особа (медіатор) допомагає сторонам знайти взаємоприйнятний варіант вирішення ситуації, що склалася. Особливою рисою медіації є те, що сторони спільно беруть на себе відповідальність за прийняття рішення та його виконання.

Медіатор – спеціально підготовленого посередника у вирішенні конфліктів, який однаково підтримує обидві сторони та допомагає їм знайти взаємоприйнятне рішення. Медіатор:

- уважно слухає і не перебиває;
- дуже чітко висловлює свою думку;
- задає питання, що сприяють розумінню ситуації;
- ставить до кожного учасника ситуації з повагою;

- дотримується нейтралітету і не приймає нічиєї сторони;
- не надає ніяких порад і не висловлює свою точку зору;
- не шукає, хто правий, а хто винуватий;
- допомагає учасникам процедури примирення знайти справедливе вирішення проблеми, що спричинила конфлікт чи суперечку.

Медіатор не покликаний давати будь-яких порад.

Медіатор створює атмосферу, сприятливу для переговорів і пошуку інтересів кожної сторони суперечки, щоб у результаті допомогти цим сторонам відшукати взаємоприйнятне для кожної зі сторін суперечки розв'язання конфлікту.

Медіатор несе відповідальність за процес, а не за рішення! (слайд)

Завдання медіації – задовольнити інтереси сторін, знайшовши оптимальний вихід з ситуації, яка склалася, з мінімальними негативними наслідками.

Принципи медіації

- добровільність
- конфіденційність
- активна участь сторін
- прийняття відповідальності за наслідки конфлікту
- нейтральність і безоціночність

Етапи медіації

Етап	Зміст
Етап 1 Підготовчий	1. Отримавши інформацію про випадок, визначити, чи підходить він за критеріями для роботи з використанням відновлювальних програм; 2. Зв'язатися зі сторонами і домовитися про проведення індивідуальної зустрічі
Етап 2 Індивідуальні зустрічі зі сторонами	1. Створення основи для діалогу зі стороною 2. Розуміння ситуації 3. Пошук варіантів виходу 4. Підготовка до зустрічі
Етап 3 Зустріч сторін. Медіаційна бесіда	1. Вступ 2. Бачення сторін конфлікту (окремі точки зору) 3. Прояснення конфлікту. Визначення проблем та інтересів 4. Вирішення проблеми. Розробка можливих рішень 5. Домовленість
Етап 4 Фаза реалізації	Перевірка та, у разі необхідності, коректировка домовленостей

5.3. Проведення процедури медіації.

Перегляд відеофільму.²

Тренер пропонує учасникам переглянути фільм «Шкільні служби порозуміння»

Обговорення

Чи буде дієвим представлений спосіб розв'язання конфлікту?

Які є етапи медіації?

6. Конфлікти в навчальних закладах .

Робота в 4 групах

Час: – 30 хв

Тренер об'єднує учасників тренінгу в 4 групи.

Завдання: опрацювати «карту» шкільних конфліктів

Обладнання: роздатковий матеріал (додаток) , листи ФЧ, маркери

Завдання групам:

1 група. Прописати що заважає та допомагає розв'язанню конфліктів в навчальних закладах

2 група. Прописати сторони конфліктів в навчальних закладах (за блоками професійні, учнівські, батьківські).

3 група. Пошук ресурсів внутрішніх та зовнішніх (матеріальні/людські) для розв'язання шкільних конфліктів

4 група. Роль педагога у вирішенні конфліктів в навчальному закладі (можливості/особливості). Можливості делегування вирішення конфліктів.

Презентації. Обговорення

7. Інформація тренера

Поради для позитивного вирішення конфлікту:

- Для позитивного вирішення конфлікту дуже важливо враховувати інтереси сторін конфлікту.
- Чим більше ви можете запропонувати варіантів вирішення конфлікту, тим менш вигодою є варіант вирішення шляхом насильства.
- Не бійтеся конфлікту. Вмійте його вирішувати.
- Робіть відмінність між людьми і проблемою.
- Продумуйте безліч можливостей дії, перш ніж прийняти рішення про те, що необхідно зробити.
- Переслідуйте тільки такі цілі, які підходять як для тебе, так і для іншої сторони, навіть якщо інша сторона поводить відповідним чином.
- Стежте за тим, що результат повинен задовольняти загальнообов'язковим критеріям.
- Обговорення

8.10. Тренінг для педагогів «Вирішення конфліктів мирним шляхом»³

Андрєєнкова В.Л.

Час: 90 хв.

Мета:

1. Опрацювати основні поняття конфліктології;
2. Розглянути способи вирішення конфліктів;
3. Представити особливості вирішення конфліктів засноване на відновних практиках.

Обладнання: РР презентація , проектор ,ноутбук, колонки, фліп чарт, маркери,

Структура тренінгу

№	Питання	Форма роботи	Час/ хв.
1.	Привітання		2
2.	Мета та завдання тренінгу	Вступне слово тренера	3
3.	Знайомство		5
4.	Правила	на слайді РР Колективне обговорення	2
5.	Поняття «Конфлікт»	Інформація тренера Колективне обговорення	10
6.	Деструктивний/конструктивний конфлікт	Інформація тренера	3
7.	Структура конфлікту.	Опрацювання Схеми «Структура конфлікту» Інформація тренера	5
8.	Трикутник конфлікту	Опрацювання Схеми «Трикутник конфлікту» Інформація тренера	5
9.	Стратегії вирішення конфлікту Стили поведінки	Інформація тренер. Вправа «Розіжми кулак» Обговорення Схема «Стратегії вирішення конфліктів» Індивідуальна робота з інформацією «Стили поведінки»	10
10.	Етапи конфлікту		15
11.	Вправа «Вирішення конфлікту»	Робота в групах Презентація	30
12.	Підведення підсумків		5

Хід тренінгу

1. Привітання

2. Мета та завдання тренінгу

3. Знайомство

4. Правила роботи групи

² Шкільна служба розв'язання конфліктів: досвід уповноваження. Посібник / Коваль Р., Горлова А., Нікітчук А., Микитюк О., Ліхоліт Ю. - К.: Видавець Захаренко В.О., 168 - .2009 с

³ Матеріал ГО «Ла Страда-Україна». НАВЧАЛЬНА ПРОГРАМА «БАЗОВІ НАВИЧКИ МЕДІАТОРА В НАВЧАЛЬНОМУ ЗАКЛАДІ ТА ГРОМАДІ.ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ УЧАСТІ ЖІНОК І ДІТЕЙ У РОЗВ'ЯЗАННІ КОНФЛІКТІВ ТА МИРОБУДУВАННІ». Автори: Андрєєнкова В.Л., Дацко О.В., Лунченко Н.В., Мараховська Т.А..Загальна редакція: Левченко К.Б., доктор юрид.наук, професор., Київ, 2015

5. Опрацювання поняття «Конфлікт»

5.1. Обговорення висловлювання Христофа Бесемера «Світ без конфліктів – це відірвана від реальності утопія, - і даже неприємна: вона скоріше схожа на кладовище, ніж на «рай на землі»!»

Питання для обговорення

1. Чи можливе існування людства, суспільства без конфліктів? Чому?

2. Чи може конфлікт бути позитивним (виконувати позитивні функції?) Обґрунтуйте свою думку.

Тренер робить висновок:

Конфлікт має свої негативні та позитивні прояви і наслідки. І від того як людина ставиться до конфлікту, як його сприймає і буде залежить вирішення конфлікту.

Для вирішення конфлікту також важливо розуміти, що не сам конфлікт є проблемою, а наша поведінка до, під час та після конфлікту. Для того, щоб конфлікт вирішити позитивно, його не треба боятися, а треба вміти вирішувати мирним шляхом.

5.2. Інформація тренера

Сьогодні у літературі існують різні визначення конфлікту (близько 100 дефініцій).

Конфлікт (з лат. conflictus – зіткнення) – це зіткнення протилежно спрямованих цілей, інтересів, позицій, думок, поглядів сторін.

Загальне у даних визначеннях - протистояння між цінностями і нормами, інтересами і потребами.

6. Інформація тренера

За своїми наслідками конфлікти можуть бути деструктивними та конструктивними. До деструктивних відносяться всі ті, що ведуть до загострення взаємовідносин та не сприяють пошукам позитивного вирішення конфліктного питання. Конструктивні – навпаки, сприяють взаємопорозумінню та пошуку позитивних шляхів до вирішення конфлікту.

Деструктивне розв'язання конфлікту

Часто розбіжності між людьми перетворюються на особистий конфлікт. Різні точки зору на певні проблеми перетворюються на закиди іншим людям і судження про їх характер, їх наміри і мотиви. Замість того щоб звернутися до загальної проблеми, розглядають іншої людини як проблему.



Інша людина розглядається як проблема

Часто сварка закінчується в глухому куті, з якого конфліктуючі сторони самі не можуть вийти.

Конструктивне розв'язання конфлікту

Конструктивно розв'язувати конфлікти означає шукати рішення проблеми, не впливаючи на особистість противника. Всі учасники конфлікту спільно беруть на себе відповідальність за проблему і пліч-о-пліч шукають рішення.



Проблема визначається і вирішується спільно.

7. Структура конфлікту.

Інформація тренера

Щодо структури конфлікту.

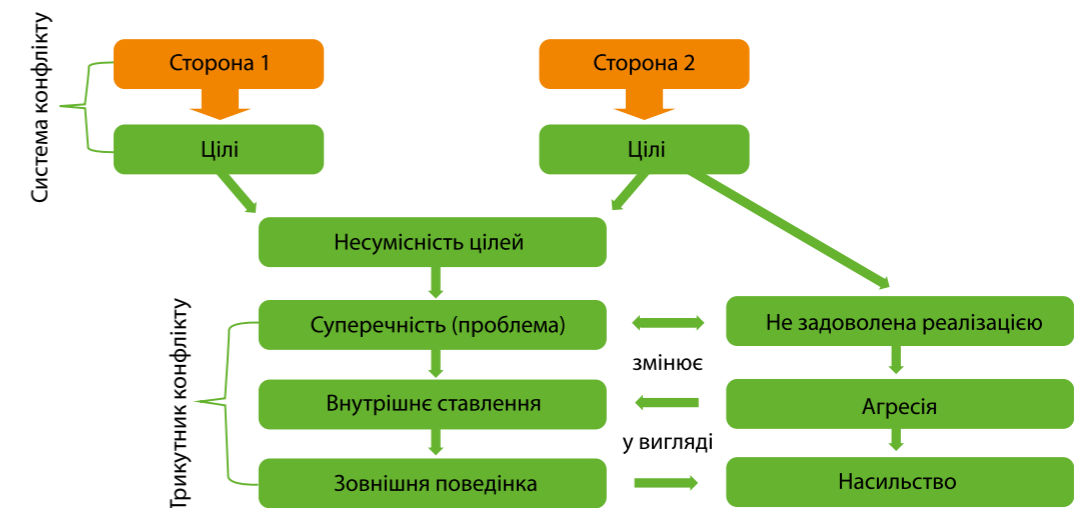
Йоган Гальтунг - професор мирних студій Американського університету та університетів Рітсумайкен, Тромсо і Віттен; директор мережі "ТРАНСЦЕНД: мир і розвиток". Як засновник міжнародного інституту досліджень миру 1959 року і журналу "Дослідження миру" 1964, професор Гальтунг вважається багатьма ключовою фігурою в академічній дисципліні студій миру і конфліктів.

За словами Й. Гальтунга, конфлікт, подібно органічним формам, має свій власний життєвий цикл. Він виникає, досягає емоційного, навіть насильницького кульмінаційного пункту, спадає, зникає і часто виникає знов. Це логічно: окремі особи і групи (нації, держави тощо) мають цілі;

- цілі можуть бути несумісними,
- коли цілі несумісні, народжується проблема, *суперечність*
- будь-яка особа чи сторона з нереалізованими цілями почувається розчарованою і невдоволеною
- розчарування і невдоволеність може приводити до агресії, змінюючи внутрішнє ставлення ображених чи зовнішню поведінку у вигляді словесного чи фізичного насильства
- насильство може поширювати спіральне контр-насильство, спіральне насильство перетворюється в *метаконфлікт* (подібно метастазам при онкологічному захворюванні), переростаючи цілі охорони і руйнації.

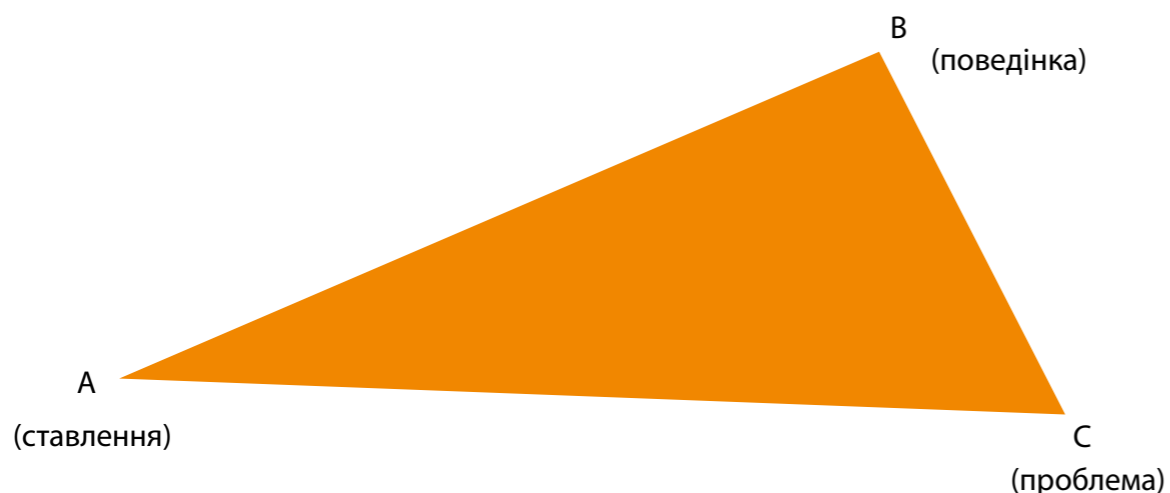
Таким чином, конфлікт може мати вічне життя, подразнюючи та завдаючи шкоди, зникаючи і виникаючи знов

Додаток 1



Конфлікт має сторони, а сторони мають цілі. Коли цілі несумісні (суперечливі), виникають спірні питання з відповідними моделями ставлення і поведінки. Загальний результат усього цього – конфлікт.

8. Опрацювання трикутника «Ставлення-Поведінка-Суперечність» (слайд РР)
КОНФЛІКТ = **А** СТАВЛЕННЯ (ненависть) + **В** ПОВЕДІНКА (насильство) + **С** СУПЕРЕЧНІСТЬ (проблема)



Цей трикутник повинен стати своєрідною пам'яткою, завжди нагадуючи вам про те що *конфлікт = С+П+С* (в англ. оригіналі – ABC). Більшість невдач у роботі з конфліктами пояснюються саме нехтуванням цим правилом.

Але ставлення і поведінка є не менш важливими. Можна змінити поведінку, а не змінити ставлення і навпаки.

Акцент. На що ми можемо впливати? Ми не можемо впливати на ставлення, бо це особиста позиція.

Завдання полягає в тому, щоб розкрити цей трикутник, заохочуючи відношення відкритості, стримане поведіння і великий творчий потенціал.

9. Підходи до вирішення конфліктів

Вправа «Розіжми кулак» (10 хв.)

Інструкція. Об'єднати в пари. Попросити кожного учасника/цю зжати руку в кулак.

Завдання: протягом 60 секунд вербальними шляхом впевнити розжати кулак.

Обговорення:

Хто і яким способом впевнив розкрити кулак?

Акцент: Необхідно у людини спитати «Що тобі потрібно, щоб ти розкрив/ла кулак?»

Інформація тренера

Існує п'ять основних стилів вирішення конфлікту. Вони описані і широко використовуються в програмах психології та конфліктології, в основі яких лежить система, що називається методом Томаса-Кілмена (метод розроблений Кеннетом У.Томасом та Ральфом Х. Кілменом у 1972 році).

Для елементарних конфліктів, як уже згадувалось, завжди варто визначити п'ять можливих варіантів завершення, які слугуватимуть відправними точками для осмислення конфлікту, вироблення стратегії та конкретних дій. Ось вони:

- [1] Перемога однієї чи одного: одна сторона домінує, інша втрачає;
- [2] Перемога іншого чи іншої: домінує інша сторона;
- [3] Відхід: обидві сторони відмовляються від своїх цілей (на деякий час);
- [4] Компроміс: обидві сторони від чогось відмовляються, а щось здобувають;
- [5] Трансценденція (/співробітництва): ситуація визначається по-новому; обидві сторони здобувають більше, ніж втрачають.

Типи стратегії вирішення конфліктів

Інформація тренера (5 хв). Слайд РР

«Трикутник»

- Заснований на владі (примусити зробити щось)
- Заснований на правах/ законі (спираючись на певні незалежні стандарти)
- З урахуванням інтересів (потреб, бажань, турботи, страхів)

Питання для обговорення:

1. Як найчастіше вирішуються конфлікти в навчальному закладі / шкільному середовищі?
2. Який спосіб на Вашу думку допоможе вирішити конфлікт з вигодою для всіх сторін конфлікту?

10. Етапи вирішення конфлікту

Інформація тренера

Етапи вирішення конфлікту

1. Збір інформації
2. Визнати наявність конфлікту
3. Визначення позицій, інтересів і потреб
4. Оцінка та вибір оптимального варіанту. Творчість
5. Визнання сторонами
6. Потиснення рук

Більш детально зупинимось на перших чотирьох етапах.

Залишаємо слайд з етапами та коментуємо

1 етап. Збір інформації.

Причина конфліктів – брак інформації

Наведіть приклад коли конфлікт набуває поширення через причину браку інформації

Тренер пропонує учасникам прочитати на слайді фразу «Чайка на кубі».

Обговорення: Хто як розуміє цей вислів?

2 етап. Визнати наявність конфлікту

Акцент: полюбити конфлікт, щоб трансформувати його мирним шляхом

3 етап. Визначення позицій, інтересів і потреб

Схема «Айсберг»

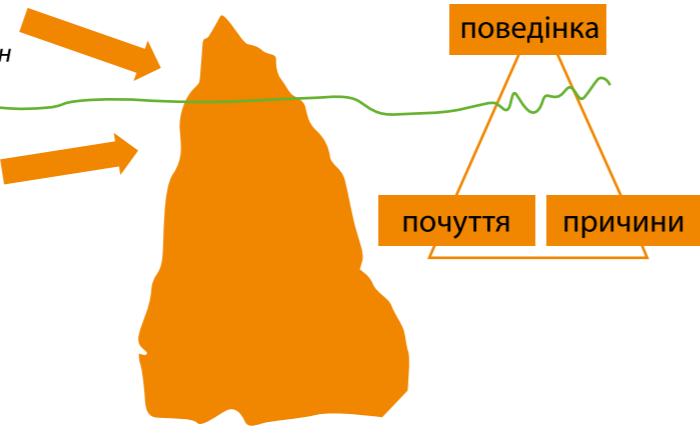
Опрацювання теми «Позиції та інтереси» на прикладі з апельсином.

Дві сестри сперечаються про апельсині, обом хочеться взяти його. Нарешті, вони вирішують поділити його навпіл. Одна бере свою половину, з'їдає м'якоть і викидає кірку. Інша, навпаки, викидає м'якоть і використовує шкірку, тому що вона хоче спекти з нею торт.

Як показує приклад, можна привести до оптимального узгодженого рішення навіть різні інтереси, якщо дослідити позиції («Я хочу апельсин») щодо інтересів («Я хочу з'їсти м'якоть» - «Я хочу взяти кірку для випічки») і тільки тоді приймати рішення. (Бесемер, Христов МЕДІАЦІЯ. Посередництво в конфліктах./Перевод с нем. Н.В.Маловой - «Духовное познание», Калуга, 2004., 176 стр.)

Позиції (вимоги, ЩО люди кажуть, що вони хочуть...)
Хочуть апельсин

Інтереси, потреби, відчуття (ЧОМУ люди хочуть, що вони кажуть...)
Одній потрібна м'якоть
Шншій – шкіра



Ключ до успіху – переключити дискусію від позицій до потреб та інтересів.
Важливо тут спитати у людини Що вона хоче/ що потрібно.

4 етап. Оцінка та вибір оптимального варіанту. Творчість

Обговорення питань:

Для чого треба найбільша кількість варіантів вирішення конфлікту?

Відповідь: для вибору оптимального варіанту. Ким??? Сторонами.

Акцент: Не крадіть конфлікт

Робота в 4 групах. Вправа «Вирішення конфлікту»

Час: 40 хв.

Тренер об'єднує учасників тренінгу в 4 групи.

Завдання: запропонувати вирішення конфлікту мирним шляхом

Обладнання: роздатковий матеріал (додаток)

Діяльність: кожній групі необхідно вирішити запропоновану історію конфлікту (згідно етапам вирішення конфлікту), презентує.

Додаток

Вправа «Вирішення конфлікту»

Інструкція.

1. Розібрати запропоновану конфліктну ситуацію на позиції та інтереси/потреби
2. Запропонувати варіанти вирішення, з урахуванням основних стилів вирішення конфлікту, віддаючи перевагу стилю співробітництва за формулою «виграш-виграш»

Сторони	Позиція	Інтерес/Потреба
Сторона А		
Сторона Б		

Можливі рішення :

Ситуації:

Ситуація 1

Хлопчик у перший день навчання вимастив клеєм, новий піджачок своїй сусідці за партою . Батьки дівчинки вимагають фінансового відшкодування за зіпсований піджак, а батьки хлопчика вважають, що це не вартує великих грошей.

Ситуація 2

До 9 класу у листопаді прийшов учень, який з мамою переїхав з Луганської області. З самого початку він почав проявляти демонстративність поведінки, конфліктував не тільки з учнями в класі, але і з учителем – не виконував жодних доручень. Порушував дисципліну на уроках, не виконував домашніх завдань, на усі зауваження класного керівника реагував підвищеним голосом та негативними висловлюваннями.

Ситуація 3

У грудні місяці до 8 класу приїхала дівчина Юлія, яка була з багатодітної родини. Вона, мама та троє молодших дітей змушені були переїхати. У цьому класі навчалась донька однієї вчительки – Марія. Коли у Марії зникло 20 грн з сумки, то її мама-вчителька одразу сказала, що це вкрала Юля, адже вона потребує грошей, так як з багатодітної родини. При всьому класі вчителька почала звинувачувати дівчинку. В цю ситуацію втрутився класний керівник і почав захищати Юлю.

Ситуація 4

Між учнем 10 та 11 класу виникло непорозуміння. Учень 10 класу стояв зі своїми товаришами на коридорі. Коли до нього підійшов випускник і своїм лобом вдарив з усією силою йому у лоб. Від сили удару в десятикласника з'явилась рана. Випускник злякавшись, завів його до медсестри. Йому було надано допомогу та накладено шви. Проте наступного дня мати хлопчика прийшла до школи із претензіями та вимогами. Було викликано батьків 11-ти класника.

Ситуація 5

Дівчата 8 класу під час перерви розпивали спиртні напої у школі. Неадекватно себе поводити на уроці, на що було звернено увагу вчителя. Одразу викликали батьків дівчат. Батьки Анни одразу ж з порогу почали кричати на батьків Анастасії, звинувачуючи, що це Анна винна у цій ситуації, що вона погано впливає на Анастасію. Почався конфлікт між батьками.

8.11.Тренінг для педагогів «Відновлювальна комунікація»

Андрєєнкова В.Л., Лунченко Н.В.

Час: 160 хв.

Мета: Опрацювати навички: модального висловлювання;- активного слухання;- формулювання запитань; - перефразування;- ефективного зворотнього зв'язку.

Структура тренінгу

№	Питання	Форма роботи	Час/ хв.
1.	Привітання		2
2.	Мета та завдання тренінгу	Вступне слово тренера	3
3.	Знайомство		5
4.	Правила	на слайді РР Колективне обговорення	2
5.	Навички активного слухання	РР презентація «Комунікативні навички» Індивідуальна робота Відео Обговорення	30
6.	Навички формулювання запитань	Інформація тренера РР презентація Групова робота	30
7.	Модальність висловлювання. Я-твердження	Інформація тренера РР презентація Групова робота	30
8.	Навички перефразування	Інформація тренера РР презентація Групова робота	30
9.	Ефективний зворотній зв'язок	Інформація тренера РР презентація Групова робота	20
10.	Підведення підсумків		10

Хід тренінгу

- 1.Привітання
- 2.Мета та завдання тренінгу
- 3.Знайомство
- 4.Правила роботи групи

Інформація тренера.

Комунікативні навички – навички ефективного спілкування. Сюди зазвичай відносять легкість встановлення контакту, підтримання розмови, навички синтонного спілкування, вміння домовлятися і наполягати на своїх законних правах.

Відновлювальна комунікація⁴ – це вільний від маніпуляцій і тиску організований діалог, спрямований на розуміння самою людиною різних контекстів проблемної ситуації і прийняття ним самим відповідальності за пошук виходу з неї. Таку комунікацію може організувати спеціаліст (педагог, медіатор, психолог) з учасником проблемної (або просто важливою) ситуації, організувати комунікацію між учасниками ситуації, а також самі учасники можуть будувати своє спілкування як відновну комунікацію.

Відновлювальна комунікація допомагає людині подивитися з усіх боків на конфліктну подію (в тому числі зрозуміти стан інших його учасників), оцінити можливі наслідки, самому зробити усвідомлений вибір подальших дій.

У відновній комунікації основний акцент робиться на збереженні нормальних відносин між людьми. Відновлювальна комунікація фокусується не тільки на власному мовленні, але й, більшою мірою, на підтримці процесу розуміння у мовця (за рахунок своєї позиції активного слухання, запитань, уточнень, «відображення» слів і станів іншої людини).

Завдання комунікації	Техніки комунікації
Створення та підтримка довірчого контакту	Техніка активного слухання Техніка пасивного слухання Техніка «відзеркалення»
Розуміння людини та допомога їй у розумінні особистої ситуації	Формулювання запитань Техніка «перефразування» Техніка «резюмування»

5. Активне слухання

Вправа «Обмін інформацією»

Обладнання: листи А4

Тренер пропонує кожному/ій учаснику тренінгу на листі А4 написати свій девіз, намалювати схематично свій автопортрет, написати слово асоціацію зі словом «конфлікт» та презентувати як можна більшій кількості учасників.

Тренер просить по черзі учасників згадати інформацію, отриману під час вправи від учасників.

Питання для обговорення:

Чому Ви запам'ятали саме цю інформацію та саме від цієї людини?

Чи вважаєте, що Ви слухали уважно?

Що вам заважало запам'ятати інформацію?

Тренер також пропонує згадати гру «Зламаний телефон»

Акценти: Значні втрати і спотворення інформації, завжди існуючі в процесі взаємодії, - одна з типових причин виникнення конфліктів між людьми. Важливість розгляду спотворення інформації викликана тим, що воно більш легко усунути, ніж інші чинники, що викликають конфлікт. Потенційною причиною конфліктів виступають втрати і спотворення інформації не тільки при спілкуванні опонентів, але і при сприйнятті людьми навколишнього світу. Інформацією називаються ті відомості, які передаються від їх джерела до приймача і яким-небудь чином фіксуються останнім. Людина досить вибірково сприймає різноманітну інформацію про навколишній. Роль потужного фільтра, що відсіває незначну інформацію та деталізує суб'єктивно важливі відомості, грають цінності, мотиви і цілі.

⁴ Коновалов А.Ю. Школьная служба примирения и восстановительная культура-ра вза-имоотношений: практическое руководство. /под общей редакцией Кар-нозовой Л.М. – М.: МОО Центр «Судебно-правовая реформа», 256 – .2012 с.

Опрацювання техніки «активне слухання»

Тренер пропонує переглянути відео «Цвях в голові»⁵

Питання для обговорення:

Як відбувається спілкування?

Як чоловік проявляє елементи активного слухання?

Який спосіб спілкування використовує дівчина?

Додаток 1

Активне слухання

Активне слухання дозволяє вирішити найважливішу проблему – проблему довіри, яке виникає лише тоді, коли співрозмовник відчуває щирий інтерес до нього як до людини.

Що означає «слухати красиво», показано в ієрогліфі, де поєднуються знаки очі, вуха, серця і невідривної уваги.

Рекомендуючи цю техніку, психологи керуються наступним. Якщо ви зумієте показати людині, що ви її дійсно слухаєте, розумієте і співчуваєте йому, то тим самим ви зводите ситуацію конфлікту до мінімуму. Крім того, у вас буде можливість скористуватися тією інформацією, яку ви отримаєте в процесі розмови. Співрозмовнику важливо відчувати себе почутим і зрозумілим. Наприклад, коли ви слухаєте людини і розумієте, що він говорить не те, що думає, можна поставити запитання або висловити занепокоєння про взаємне незрозуміння. Головне у використанні техніки активного слухання – це чути і сприймати істинні почуття співрозмовника. Це ключовий принцип.

Етапи активного слухання⁶

Етапи активного слухання	Дії слухаючого
1. Невербальна підтримка	Контакт очей, «поза слухання», кивки, вираження згоди: «Угу», «так-так» і т. п.
2. Фрази перенесення відповідальності на партнера	«Ви вважаєте, що...», «Отже, ви стверджуєте, що...» і т. п.
3. Формулювання змісту висловлювання	На цьому етапі треба позбутися власних емоцій, оцінок
4. Отримання згоди співрозмовника після інтерпретації його думки	«Я правильно зрозумів?», «Це так?», «Я нічого не переплутав?»
5. Демонстрація свого ставлення з приводу почутого	Підкреслити, що це ваша думка. Висловлювати ставлення тільки до слів, а не до особистості співрозмовника
6. Висловлювання свого власного судження по суті справи	«Моя думка...», «Я вважаю...», «Я думаю...» і т. п.

Алгоритм використання техніки «активного слухання»

- Слухайте з співчуттям. Якими б негативними емоціями ви не були б охоплені, спробуйте уявити себе на місці іншої людини. Уявіть, як ви і ваші відповіді сприймаються з його позиції.
- Зосередьтесь на предметі розмови. Не дозволяйте собі відволікатися, концентруйте увагу на особливості особистості мовця. Необхідно слухати те, про що говорить людина і що становить предмет розмови.

⁵ Електронний режим доступу: <https://www.youtube.com/watch?v=GiWwKsCmyQc>

⁶ Волков Б. С., Волкова Н. В. Психология общения в детском возрасте. - 3е изд. - СПб.: Питер, 272–. 2008 с: ил.

- Ставтеся до співрозмовника поважно.
- Слухайте уважно, не роблячи оцінок.
- Необхідно висловити свою думку про почуте, щоб показати людині, що його дійсно слухають. Повторіть в процесі діалогу ті пункти, які відзначені співрозмовником як найбільш важливі.
- Виберіть те, що ви не зрозуміли або в чому не впевнені. В процесі діалогу доцільно поставити такі запитання: «Ви маєте на увазі, що...?», «Ви відчуваєте роздратування (гнів, образу) з приводу...?», «Не могли б ви розповісти про подію докладніше?», «Я не зрозумів, що ви тільки що сказали?»
- Подібні питання допоможуть вам спонукати співрозмовника до подальшої розмови, якщо ви відчуваєте, що співрозмовник не повністю описав ситуацію, свою точку зору або свої емоції. Коли ви питаєте, то необхідно ставити питання доброзичливим тоном, розташовувати співрозмовника до відвертості.
- Використовувати для підтримки розмови немовні засоби. Посміхайтесь, схилийтеся до співрозмовника, кивайте, дивіться в очі. Показуйте, що ви уважно слухаєте і сприймаєте сказане.

Робота в парах. (15 хв)

Завдання: Опрацювання техніки «активного слухання»

Діяльність: кожний учасник/ця в парі розказує як розпочався його/її ранок, а інший/а слухає, використовуючи техніку «активного слухання»

Обговорення. Чи змогли Ви дотриматися вимог активного слухання?

Що получилось найкраще? Які виникли складнощі при спілкуванні?

6. Формулювання питань (30 хв.)

Мозковий штурм. Тренер запитує у учасників: «Для чого, з якою метою ми ставимо питання?»

Коллективне опрацювання інформації про види питань (додаток 2)

Інформація тренера

Для того, щоб співрозмовник мав можливість якомога повніше відповісти на питання, треба задати таке питання, яке сприятиме цьому, тобто так зване «відкрите» питання. У цьому випадку співрозмовник має можливість розказати про свої вподобання широко. Варто зазначити, що часто «закриті» питання, особливо в процесі відновної комунікації можуть мати звинувачувальний характер.

Наприклад: «Це ти розбив/ла скло у вікні?». Перефразоване відкрите питання «Поясни, будь ласка, як трапилося, що у вікні розбите скло?»

Вправа: тренер кидає м'яч одному з учасників, ставлячи закриті питання, яке має характер звинувачення. Учасник, який спіймав м'яч, має переформулювати його у відкрите та повернути м'яч тренеру. Тренер продовжує ставити питання по колу.

Питання для опрацювання:

Це ти розмалював/ла парту?

Це ти влаштував/ла бійку?

Ти кажеш неправду?

Це ти підбурюєш однокласників проти неї/нього?

Це ти викрав телефон?

Додаток 2

Інформаційне повідомлення.

Види питань

- відкриті питання

вимагають розгорнутої відповіді чи пояснення. Зазвичай починаються зі слів: «Як...?», «Хто...?», «Чому...?», «Яка ваша думка?», «Що б ви хотіли в результаті цього?» і пр. При цьому виникає невимушена атмосфера, але людині буває важче на них відповідати. Особливо складно дитині відповісти на питання «Що ти тоді відчував/ла?»

- закриті питання

припускають однозначну відповідь «так» або «ні», прояснюють деякий факт («Ви образилися на його слова?»). Це скорочує час розмови, але може викликати відчуття того, що людина знаходиться на допиті у партнера.

- альтернативні питання

представляють собою щось середнє між відкритими і закритими питаннями і пропонують декілька варіантів відповідей, з одного боку, даючи можливість співрозмовнику погодитися з яким-небудь із запропонованих варіантів, а з іншого – залишають питання «відкритим»: «Ви відчували гнів? Образа? Прикрість? Розгубленість? Або щось ще?»

При спілкуванні використовуються також питання переформулювання і резюмування. Необхідно підкреслити, що завдання – не вивідати щось у людини, а допомогти йому са-мому зрозуміти подію і виробити до цього власне ставлення.

Формулюючи запитання, необхідно дотримуватися певних правил:

- запитання має бути осмисленим, коректним;
- запитання треба формулювати коротко, зрозуміло. Нечітко сформульовані запитання ускладнюють їх розуміння і пошуки відповіді;
- складні запитання доцільно розбити на прості;
- перераховуючи альтернативи, необхідно називати всі варіанти («Ми перенесемо переговори на завтра чи на післязавтра!» – у запитанні не сказано «чи на інший день»).

Правильно сформульоване запитання є необхідною умовою ефективних пошуків відповіді (отримання необхідної інформації).

Фрази, які допомагають ставити відкриті питання:

- «Розкажи мені більше про...»
- «Що ти маєш на увазі, коли кажеш...»
- «Поправ мене, якщо я помиляюсь...»
- «Поясни, будь ласка... Таким чином, все сталося так...»
- «Як би ти хотів, щоб все було? Що потрібно, щоб все знову владнати?»

7. Техніка «Я – твердження»

Інформація тренера (додаток)

Вправа (15 хв)

Тренер об'єднує учасників тренінгу в групи

Завдання: опрацювати техніку «Я-твердження»

Обладнання: роздатковий матеріал (додаток 3)

«Я - твердження»

Інструкція: Важливим моментом поліпшення взаємодії є вияв ваших почуттів та інтересів таким чином, щоб вони не сприймалися партнером як погроза на його адресу. Для цього рекомендується перейти від «Ви (Ти)-тверджень», «Ви(Ти)-висловлювань» до «Я-тверджень», «Я-звернень». Коли у висловленій вами фразі на першому місці стоїть «Ви(Ти)», складається враження, ніби ви вважаєте, що маєте рацію самі, а ваш опонент помиляється, що ви звинувачуєте його в чомусь, вимагаєте від нього пояснення чи виправдання : «Ти не так поводишся», «Ти не повинен був цього робити», «Ти завжди робиш по-своєму», «Ти ніколи не...». Такого типу висловлювання спричиняють відхилення від суті проблеми і зміщення на особистість того, кого вважають неправим.

Більш конструктивною формою висловлювання є «Я-твердження» (за Дж.- Г. Скотт), що є складнішими за конструкції, проте є більш ефективними у спілкуванні.

Формула «Я-твердження»

Я почувуюся... (власні почуття і переживання стосовно ситуації)

коли ти... (опис конкретних дій співрозмовника, які викликають негативні емоції)

тому що... (пояснення, чому дії співрозмовника викликають такі емоції, висловлення власних інтересів)

ось чому я хочу/бажаю/хотіла б... (бажані зміни в діях співрозмовника)

Завдання 1

Спробуйте переформулювати висловлювання, змінюючи їх модальність:

Ти повинен добре вчитися!

Ти повинен поважати старших!

Ти маєш думати про майбутнє!

Ти повинен слухати вчителів та батьків!

Ти повинен на уроці сидіти спокійно і уважно слухати!

Використовуючи «Я-твердження» обговорити наступні ситуації.

Завдання 2

1. Після повернення з роботи ви застаєте дитину в своїй кімнаті, в якій розкидані речі та голосно грає музика.

2. Вам на кухні потрібна допомога, але дитина не реагує на прохання вам допомогти.

3. Ваша дитина багато часу приділяє віртуальним іграм, спілкуванню в соціальних мережах.

4. Дитина мало часу приділяє спілкуванню з Вами, часто приходиться пізно додому

Додаток 3

Техніка «Я – твердження»

Модальне висловлювання – це висловлювання, до складу якого входять модальні поняття (модальності).

Модальність – це характеристика або оцінка висловлювання, яку дають з тієї чи іншої точки зору. Це певний спосіб ставлення людини до висловлювання, яке вона виголошує. Так, людина може стверджувати, що те, про що йдеться у висловлюванні, є необхідним, випадковим, можливим, було воно чи буде тощо

Важливим моментом поліпшення взаємодії є вияв ваших почуттів та інтересів таким чином, щоб вони не сприймалися партнером як погроза на його адресу. Для цього рекомендується перейти від «Ви (Ти)-тверджень», «Ви(Ти)-висловлювань» до «Я-тверджень», «Я-звернень». Коли у висловленій вами фразі на першому місці стоїть «Ви(Ти)», складається враження, ніби ви вважаєте, що маєте рацію самі, а ваш опонент помиляється, що ви звинувачуєте його в чомусь, вимагаєте від нього пояснення чи виправдання: «Ти не так поводишся», «Ти не повинен був цього робити», «Ти завжди робиш по-своєму», «Ти ніколи не...». Такого типу висловлювання спричиняють відхилення від суті проблеми і зміщення на особистість того, кого вважають неправим.

Більш конструктивною формою висловлювання є «Я-твердження» (за Дж.- Г. Скотт), що є складнішими за конструкції, проте є більш ефективними у спілкуванні.

Наприклад:

«Я-твердження» (звинувачують, доводять неправоту і т. п.) Чому ви завжди мене перебиваєте? Ви надокучили мені вашими запитаннями!

«Я-твердження» (проявляють почуття, інтерес, орієнтують на результат). Я був би дуже вдячний, якби ви потерпіли, поки я закінчу, звичайно, крім тих випадків, коли ви вважаєте свої слова настільки важливими, що сказати їх необхідно зразу. Я був би вам вдячним, якби ви свої запитання поставили у більш слушний час.

8. Техніка «перефразування» (30 хв)

Інформація тренера (додаток)

Вправа (15 хв)

Тренер об'єднує учасників тренінгу в «трійки».

Завдання: опрацювати техніку перефразування та резюмування

Обладнання: роздатковий матеріал (додаток)

Діяльність: 1 учасник/ця – розповідає конфліктну/ приємну ситуацію із свого життя, 2 – слухає та формулює перефразування до отриманої інформації та резюмує, 3 – спостерігає за розмовою та дотриманням правил перефразування та резюмування.

Запитання для обговорення

Які почуття у вас викликало завдання?

Що було легше: слухати чи відтворювати інформацію?

Коли слухали, що ви відчували? А коли переказували?

Що допомагало правильно зрозуміти партнера?

Додаток

Рефлексивне слухання⁷ – вид слухання, коли на першому плані виступає віддзеркалення інформації. До нього відносяться постійні уточнення тієї інформації, яку хоче донести співрозмовник, шляхом постановки уточнювальних питань.

Рефлексивне слухання незамінне у конфліктних ситуаціях, коли співрозмовник поводить себе агресивно або демонструє свою перевагу. Це дуже дієвий засіб заспокоїтися, якщо виникає бажання розвинути конфлікт, що розпочався.

Рефлексивне слухання може застосовуватися у всіх випадках, коли дитина засмучена, скривджена, зазнала поразки, коли їй боляче, соромно, жакливо. У таких випадках важливо дати їй зрозуміти, що Ви відчуваєте її переживання. «Озвучування» відчуттів дитини допомагає зняти конфлікт або напругу.

Техніки рефлексивного слухання: ехо-техніка; перефразування (парафраз); резюмування.

Ехо-техніка – повторення окремих слів чи словосполучень клієнта. Вона виконує роль запитань і спонукає клієнта продовжувати розповідь.

Правила використання ехо-техніки:

- повторювати ті слова співрозмовника, які несуть найбільше емоційне навантаження;
- повторювати слова, які співрозмовник сам підкреслює і всіляко виділяє в процесі бесіди;
- чергувати ехо-техніку з іншими техніками.

Перефразування (луна-техніка)

Сутність прийому: повернути співрозмовникові його вислови (одну або декілька фраз), сформулювавши їх своїми словами. Почати можна так: «Як я Вас зрозумів.», «На Вашу думку, .», «Інакше кажучи, Ви вважаєте.»

Головна мета «луна-техніки» – уточнення інформації. Луна-техніка дозволить дати співрозмовникові уявлення про те, як Ви його зрозуміли, і наштовхнути на розмову про те, що в його словах здається вам найважливішим.

⁷ Пихтіна Н. П. Основи педагогічної техніки [текст] : навч. посіб – К. : П 35 «Центр учбової літератури», 316 – .2013 с

Правила перефразування:

- для перефразування обираються найістотніші – важливіші моменти повідомлення;
- при «поверненні» репліки не варто нічого додавати «від себе», інтерпретувати сказане;
- чергувати техніку перефразування з іншими техніками.

Є два види перефразування:

1-й відображає зміст сказаного співрозмовником (застосовується для спонукання продовжувати розповідь, уточнення того, наскільки к правильно його розуміють);

2-й відображає емоції і почуття (спонукає розповісти співрозмовника про його внутрішній стан, дає змогу показати йому, що він має право на всі почуття, в т.ч. гнів, лють, злість тощо, допомагає йому краще усвідомити ці почуття).

Можливі словесні форми: «Як я вас зрозумів...», « На Вашу думку...», «Ви гадаєте...», «Чи правильно я Вас зрозумів, що...»

Резюмування

Сутність прийому: відтворення слів партнера у скороченому вигляді, коротке формулювання найголовнішого, підбиття підсумку. «Якщо тепер підсумувати сказане Вами, то...»

Головна мета резюмування – виділення головної думки. Прийом допомагає при обговоренні, розгляді претензій, коли необхідно розв'язати які-небудь проблеми. Воно особливо ефективно, якщо обговорення затяглося, йде по колу або потрапило у безвихідь. Резюмування дозволяє не витратити час на розмови, що не стосуються до справи, і може бути дієвим і необразливим способом закінчити розмову з дуже балакучим співрозмовником.

Можливі словесні форми: «Якщо тепер підсумувати сказане Вами, то...», «Вашою головною ідеєю було...», « Як я Вас зрозумів (ла)..».

9. Навички ефективного зворотного зв'язку

Інформація тренера (додаток)

Вправа (15 хв)

Тренер об'єднує учасників тренінгу в пари

Завдання: опрацювати техніку зворотного зв'язку

Обладнання: роздатковий матеріал (додаток)

Діяльність: учасники/ці дають зворотній зв'язок «Участь співрозмовника в тренінгу»

Запитання для обговорення

Які почуття у вас викликало завдання?

Що було легше: слухати чи відтворювати зворотній зв'язок?

Коли слухали, що ви відчували? А коли переказували?

Що допомагало правильно зрозуміти партнера?

Додаток

Ефективний зворотній зв'язок

Зворотній зв'язок у спілкуванні – це процес “віддзеркалювання” партнерами один для одного думок, оцінок, образів, почуттів, що виникають під час їх контакту, який включає дві сторони: 1) подання інформації людям, про те, як ми їх сприймаємо, оцінюємо, як реагуємо на їх поведінку та 2) отримання аналогічної інформації про нас від інших.

Ефективний зворотній зв'язок – є однією з форм ефективного спілкування, в ході якого співбесідники отримують один від одного таким чином побудовані й сформульовані повідомлення щодо власної поведінки, що відчужають готовність змінювати та розвивати свої дії, а не захищатись чи сперечатись.

Серед видів зворотного зв'язку виділяють *оцінний й безоцінний зворотній зв'язок*. *Оцінний зворотній зв'язок* – повідомлення своєї думки, свого відношення до того, про що мова йде.

Позитивний зворотній зв'язок завжди оцінюється як більш достовірний, ніж негативний. Негативний зворотній зв'язок оцінюється як більш достовірний та бажаний, коли подається після позитивного зворотного зв'язку, а не передує йому.

Для того, щоб дати простий зворотній зв'язок, можна використовувати такі фрази:

- Так, зрозуміло...;
- Мені здається, я розумію, як Вам важко...;
- Гадаю, що на Вашому місці я почувався б так само ... тощо.

Щоб краще зрозуміти емоційний стан клієнта, К.Рожерс пропонував «почуватися в його взутті».

Даючи зворотній зв'язок, слід:

- говорити тільки про поведінку співрозмовника, а не про його особистість;
- бути конкретним (описувати поведінку лише в даній ситуації, не екстраполюючи її на інші ситуації життя);
- давати зворотній зв'язок від свого імені («Я помітив», «Я думаю»);
- не оцінювати (не звинувачувати)співрозмовника;
- давати збалансований зворотній зв'язок (як негативний, так і позитивний).
- враховуйте потреби людини та її можливості змінюватися. Не кажіть про те, що людина не в змозі змінити (наприклад, вади зовнішності).

Важливо зрозуміти, що потрібно не тільки вміло надавати іншим зворотній зв'язок, але й самим навчитися правильно реагувати на повідомлення у нашу адресу, адекватно сприймати критику, зауваження, схвалення тощо.

Етапи зворотного зв'язку:

1. Отримати дозвіл на надання зворотного зв'язку від того, кому ми хочемо його надати. Якщо людина не готова або не хоче чути, примусити її до цього неможливо.

2. Наступним етапом є опис того, що ви бачили і чули в діях від людини, якій надається зворотній зв'язок, такого, що на вашу думку і надалі варто було б залишати, зберігати, утримувати, повторювати. Тут варто бути щедрим не скупитись на опис того, що було зроблено.

3. Потрібно сказати про те, що варто було б, на вашу думку, зменшити, чого робити менше, на що менше звертати увагу, про що менше говорити, де бути тихішими, повільнішими і т.д. тобто мова не йде, щоб пропонувати чогось не робити взагалі – в зворотному зв'язку ми тільки пропонуємо щось зменшити (виходячи з власного досвіду і бачення).

4. Останнім кроком має бути підкреслювання того, що потрібно, на ваш погляд адресату зворотного зв'язку збільшити, зробити більш акцентованим, виразним, гучнішим. Тобто не пропонуємо набути те, чого не має, а наголошуємо на можливості підсилити те, що вже є (оволодіти тим, чого не має важко і часто неможливо, а зробити більшим те, що вже є – цілком реально).

5. При підготовці до надання зворотного зв'язку можна використовувати наступну таблицю:

Ім'я адресата зворотного зв'язку	Що на Ваш погляд, потрібно і надалі зберігати в діях адресату?	Що Ви вважаєте важливо зменшити в діях адресат?	Що на Вашу думку, варто збільшити в подальшій діяльності адресату?
----------------------------------	--	---	--

10. Підведення підсумків тренінгу

8.12.Тренінг для педагогів «Миробудування та гендерні аспекти безпеки. Роль педагогічних працівників»

Андрєєнкова В.Л.

Час: 65хв.

Структура тренінгу

№	Питання	Форма роботи	Час/хв.
1.	Привітання		2
2.	Мета та завдання тренінгу	Вступне слово тренера	5
3.	Знайомство		5
4.	Військовий конфлікт і жінка	Обговорення Інформація тренера	5
5.	Війна та гендерно-обумовлене насильство	Обговорення Інформація тренера	5
6.	Роль жінок в миробудуванні. Резолюція Ради Безпеки ООН № 1325 «Жінки. Мир. Безпека» (2000 р.)	Обговорення Інформація тренера	10
7.	Миробудування. Роль педагога в миротворенні та миробудуванні	Обговорення Інформація тренера	5
8.	Інструментарій в процесі миробудування. Відновний підхід. Медіація в навчальному закладі	Обговорення Інформація тренера	10
9.	Вправа «Портрет педагога-миротворця»	Робота в 4 групах Презентація Обговорення	20
10.	Підведення підсумків		3

Хід тренінгу

1. Привітання

2. Мета та завдання тренінгу

3. Знайомство

4. Військовий конфлікт і жінка

Інформація тренера

Військові конфлікти є крайнім виявом насильницьких дій та насильства, які мають завжди гендерне забарвлення. Війна впливає і на жінок і чоловіків, але такий вплив має різні прояви. Жінки є більш вразливими під час війни і мають особливі потреби.

Війна актуалізує тематику гендерного насильства. Учасники та постраждалі навіть не підозрюють про те, що в середині конфлікту лежать гендерні стереотипи, дискримінація або насильство.

Тож необхідність приділення більшої уваги протидії гендерно-обумовленому насильству обумовлена низкою чинників: 1. в ситуації конфлікту зростає рівень насильства в суспільстві; 2. війна по-різному відбивається на чоловіках та жінках; 3. чоловіки та жінки по-різному залучені в конфлікт; 5. з'являються нові прояви насильства, які обумовлені війною; 6. війна несе сама по собі насильство та інші.

5. Війна та гендерно-обумовлене насильство

Інформація тренера

Жінки мають відігравати і важливу роль в миробудуванні, відновленні миру, мають бути залучені і залучатися до розв'язання конфліктів на різних стадіях. Особливо важливою є роль жінок в громадах. А для цього необхідно опанувати навички розв'язання конфліктів.

Миробудування – це складний і тривалий процес. Він починається не із закінченням війни, а набагато раніше. Прагнучи миру, необхідно робити все можливе для його встановлення. В тому числі, активізуючи потенціал жінок – вчителів, соціальних працівників, педагогів, активісток громадських організацій та волонтерок. Миробудуванню потрібно вчитися.

6. Роль жінок в миробудуванні . Резолюція Ради Безпеки ООН № 1325 «Жінки. Мир. Безпека» (2000 р.)

Інформація тренера

Жінки мають відігравати і важливу роль в миробудуванні, відновленні миру, мають бути залучені і залучатися до розв'язання конфліктів на різних стадіях. Особливо важливою є роль жінок в громадах. А для цього необхідно опанувати навички розв'язання конфліктів.

Миробудування – це складний і тривалий процес. Він починається не із закінченням війни, а набагато раніше. Прагнучи миру, необхідно робити все можливе для його встановлення. В тому числі, активізуючи потенціал жінок – вчителів, соціальних працівників, педагогів, активісток громадських організацій та волонтерок. Миробудуванню потрібно вчитися.

Важливість привернення уваги до проблематики гендерно-обумовленого насильства підтверджується спеціальними документами міжнародних організацій: резолюцією Ради Безпеки ООН № 1325 «Жінки. Мир. Безпека» (2000 р.) та Рекомендацію № 30 до Конвенції ООН про ліквідації усіх форм дискримінації щодо жінок. Так, в резолюції Ради Безпеки ООН наголошується на занепокоєності, що цивільне населення, особливо жінки та діти складають більшість серед тих, на кому негативно відбиваються збройні конфлікти. В ній також міститься заклик до керівництва держав використовувати підхід, який базується на врахуванні особливих потреб жінок та дівчат в тому, що стосується реінтеграції, реабілітації та постконфліктного відновлення.

Жінки мають відігравати і важливу роль в миробудуванні, відновленні миру, мають бути залучені і залучатися до розв'язання конфліктів на різних стадіях.

Робота в групах

Опрацювання в групах тексту Резолюції Ради Безпеки ООН № 1325 «Жінки. Мир.

Безпека» (2000 р.)

Коллективне обговорення

7. Миробудування. Роль педагога в миротворенні та миробудуванні

Інформація тренера

Принципи ООН розв'язання конфлікту через застосування «4 Р»

- превентивна дипломатія
- миротворення
- дотримання миру
- розбудови миру

Отже, що ж таке миротворчість? На думку В. Ф. Заємського, миротворчість (англ. «peacekeeping») – сукупність заходів, які вживаються в інтересах збереження і підтримання міжнародного миру та безпеки

Метою миро творчості він називає підтримку дипломатичних зусиль заради досягнення політичного врегулювання спору.

Миротворчість або примирення, заохочення до миру або встановлення миру (англ. «*peace-making*») – це дипломатична діяльність, спрямована на те, щоб схилити ворогуючі сторони до згоди шляхом переговорів, використовуючи такі мирні засоби, які передбачені у Главі VI Статуту ООН.

Миробудування або постконфліктна відбудова миру (англ. «*peace building*») – дії повизначенню та відновленню допоміжних структур для посилення та підтримки миру з метою запобігання повторення конфлікту. Має виключне значення після завершення конфлікту. Миробудування також включає в себе укріплення довіри і взаємодії між колишніми супротивниками з ціллю попередження відновлення конфлікту.

Італійський автор Джорджіо Джаймо дотримується точки зору, що *операції з підтримання миру* – це багатофункціональні операції, в яких неупереджені дії військових та поліцейський сил призначені для створення безпечного та спокійного середовища з метою полегшення зусиль різних цивільних елементів місії для створення самозабезпеченого миру

Превентивна дипломатія (англ. «*preventive diplomacy*») – це дії, направлені на попередження виникнення спорів між сторонами, недопущення переростання існуючих спорів у конфлікти та обмеження масштабів конфліктів після їх виникнення.

Інформація тренера

Денніс Сандоле, доктор філософії, професор з міжнародних відносин та розв'язання конфліктів Інституту з розв'язання та аналізу конфліктів Університету Джорджа Мейсона штат Вірджинія, США наголосив на необхідності спільного вирішення будь якої проблеми в шкільному середовищі. Для подолання конфлікту в класі, навчальному закладі учасники начально-виховного процесу повинні мати бажання бути миротворцями в своєму середовищі. Роль вчителя Денніс Сандол бачить у заохочуванні учнів до процесу миробудування, тобто вчитель – втілює в собі «модель» миротворця. Таким чином учні та педагоги повинні бути об'єднанні однією спільною метою миробудування.

8. Інструментарій в процесі миробудування. Відновний підхід. Медіація в навчальному закладі

Це питання висвітлено в тренінгу «Вирішення конфліктів мирним шляхом. Конфлікти в навчальному закладі», розміщеному в данному посібнику.

9. Вправа «Портрет педагога-миротворця»

Робота в 4 групах

Тренер на листі фліпчарту робить заготовку фігурок чоловіка-педагога та жінку-педагога, роздає кожній групі умовні картинки, після опрацювання групи підходять та наклеюють свої картинки з надписами на фігурки. Таким чином складається умовний портрет педагога-миротворця

Завдання: Опрацюйте ,будь ласка, що необхідно мати педагогові, щоб втілювати в собі “модель” миротворця

I Група - Якими володіти якостями (пишуть на «сердечках»)

II Група - Які робити дії (пишуть на «стопах ніг»)

III Група - Який/які мати життєвий принцип/и (пишуть на «промінях сонця»)

IV Група - Який мати методичний інструментарій (пишуть на «кошиках»)

Презентація

10. Підведення підсумків

Література

1. Левченко К.Б. Конфлікти, гендерно обумовлене насильство, миро будування та медіація, роль жінок. Матеріали Всеукраїнського круглого столу з розробки механізму впровадження медіації в навчальних закладах. – К.: Агенство «Україна». – 2015. – 60 с.

8.13. Тренінгове заняття для батьків «Інструменти для аналізу конфліктів. Вироблення навичок безконфліктного спілкування»

Мараховська Т.А.

План тренінгу

1. Вступне слово.
2. Очікування
3. Вправа «Я і конфлікт»
4. Мозковий штурм « Причини конфліктів»
5. Інструменти для аналізу конфліктів: схема «Айсберг», «Трикутник ЗП»
6. Вправа «Я-Ти-висловлювання».
7. Робота в групах «Вироблення навичок безконфліктного спілкування»
8. Підсумки.

1. Вступне слово

Доброго вечора шановні батьки! Сьогодні у нас з вами дуже актуальна тема зустрічі, ми поговоримо про конфліктні ситуації, причини їх виникнення та шляхи трансформації конфліктів у конструктивне і сприятливе русло.

Сьогодні ми проведемо заняття у вигляді тренінгу.

2 вправа «Очікування»

Сьогодні ми з вами будемо сіяти насіннячко мудрого і вічного і в кінці нашого заняття побачимо, чи проросте щось хороше з нього. На ваших зернятках я пропоную написати ваші очікування від сьогоднішнього зібрання та наклеїти на цей родій чорнозем.

3 вправа «Я і конфлікт» (5–7хв)

Зараз ви попрацюєте в парах. У кожній парі я пропоную згадати три конфліктні ситуації, 1 – конфлікт, який ви почали і ви були ініціатором, 2 – конфлікт, який теж трапився з вами, але ініціатором були інші люди, 3 – конфлікт, який ви спостерігали. І після того як кожен з вас пригадає конфліктні ситуаціями, обговоріть у парах **ПРИЧИНИ** цих конфліктів. Зафіксуйте їх на аркушах паперу.

4 мозковий штурм «Причини конфліктів» (5хв)

А тепер давайте методом мозкового штурму запишемо всі ті причини. Які ви називали у своїх групах, по черзі з кожної пари, якщо така причина вже звучала, то ви називаєте якусь іншу.

Отже, ми бачимо, що причин може бути безліч.

Проте всі **причини** умовно, ми можемо об'єднати **3 групи:**

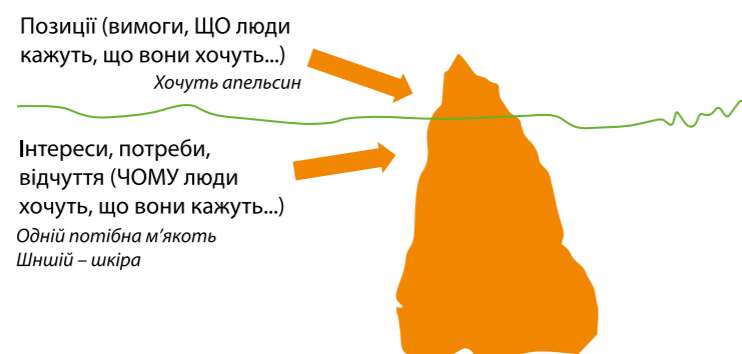
1. Ресурси
2. Статус
3. Правила

5. Інструменти для аналізу конфліктів: схема «Айсберг», «Трикутник ЗП».

Попередня вправа дає нам можливість рухатись далі і поговорити про те, які ж інструменти ми маємо для того, щоб аналізувати і вдало та констурктивно вирішувати конфлікти.

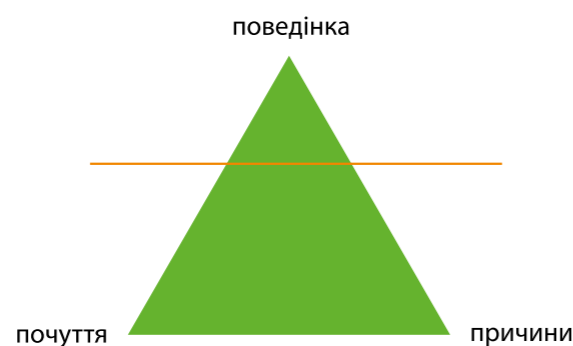
Схема «Айсберг»

Коли виникає конфлікт, то що ми з вами спостерігаємо? Так, зміна поведінки, агресія, негативні прояви і т.п. Тобто ми бачимо тільки те, що на поверхні, точно так як і айсберг, але всього іншого ми не бачимо.



Ключ до успіху – переключити дискусію від позицій до потреб та інтересів. Запитати себе ЧОМУ?

Трикутник «ЗП»



От і ця схема, так само як і айсберг демонструє нам, що дуже часто ми просто не вникаємо у причини конфлікту, не дізнаємося про емоції тієї людини, яка у конфлікті, ми не ставимо питання ЧОМУ? Вона зробила саме те і саме так, а робимо упереджені висновки дивлячись на поведінкові прояви і розбухуємо конфлікт. Дуже важливий момент на початковій стадії конфлікту – це з'ясувати можливі причини, з чим вони пов'язані – з ресурсами, статусом, порушенням правил чи певних вимог. Наступний важливий крок – це висловлення власних емоцій і почуттів щодо цієї ситуації і вислухати опонента, його емоційний стан, для того, щоб з'ясувати в якому руслі рухається дана суперечка, адже конфлікт і його вирішення може бути конструктивним...ось тут і відбудеться трансформація конфлікту.

6 вправа «Я-Ти-висловлювання»

Для того, щоб конфліктних ситуацій виникало менше, потрібно навчитись правильному безконфліктному спілкуванню. Для цього треба використовувати техніку я-ти висловлювання.

ФОРМУЛА «Я-ТВЕРДЖЕННЯ»:

Я почуваюся _____, коли ти _____,
тому що _____,
ось чому я хочу/бажаю/хотіла б _____

7. Робота в групах «Вироблення навичок безконфліктного спілкування»

Спробуйте скласти та записати «Я-твердження» для наступних ситуацій:

1. Після повернення з роботи ви застаєте дитину в своїй кімнаті, в якій розкидані речі та голосно грає музика.
2. Вам на кухні потрібна допомога, але дитина не реагує на прохання вам допомогти.
3. Чоловік не складає речі після себе ще й розкидає їх по всій кімнаті.
4. Чоловік мало спілкується з дітьми, пояснюючи це тим, що втомлюється на роботі виховання то мамина справа.

8. Підсумки

Давайте зараз підведемо підсумки нашого заняття і побачимо, чи справдились ваші очікування та чи проросло насіння у чудові квіти. (Батьки пишуть на стікерах у формі квіток свої емоції від зустрічі, зачитують та клеять на ватман)

8.14. Методичні рекомендації з проведення Кіл

Дацко О.В.,
Мараховська Т.А.,
Андрєєнкова В.Л.

Сценарій проведення Кола

Вступне слово

Доброго дня шановні. Сьогоднішня наша зустріч пройде у дуже цікавій формі, незвичній для вас, у вигляді Кола, проте, я думаю, що по завершенню у всіх будуть позитивні враження та емоції.

Проведення зустрічі ось у такій формі дає змогу кожному у Колі висловитись, почути один одного, і дізнатись щось нове про свого колегу.

Наша зустріч буде проходити за певними правилами.

- Мовник / Братина завжди рухається по Колу за годинниковою стрілкою («за сонцем»).
- Говорити має право тільки той, хто тримає в руках Мовник / Братину, або учасник, який отримав особливий дозвіл ведучого (Хранителя Кола).
- Коли Мовник / Братина потрапили до учасника в руки, а він/вона не має, що сказати, Мовник / Братина передається далі по Колу, а учасник має право зберігати мовчання.
- Жоден з учасників не має право висловитися та піти, доки Коло не завершилося.
- Мовник / Братина продовжує рухатися по Колу доти, доки є учасники, які бажають висловитися стосовно теми дискусії; рішення не може бути прийнятим до тих пір, доки є учасники, які бажають висловитися.

Висловлюватись в Колі кожен учасник має:

- «Від серця», чесно та відверто.
- З повагою до присутніх.
- Достатньо стисло і лаконічно, щоб кожен мав можливість висловитися.
- Дотримуючись теми, що обговорюється в Колі.

Ритуал відкриття Кола.

Всі учасники стають в Коло, беруть один одного за руки, кладучи свою праву долоню на відкриту ліву долоню сусіда/ки. Ведучий/ча Кола звертається до учасників: «Я рада(ий) вітати вас у цьому Колі, сподіваюсь кожен для себе візьме з цього Кола щось корисне. МИР» Всі учасники мають за ведучим повторити слово «Мир».

Ритуал закриття Кола.

Всі учасники стають в Коло, беруть один одного за руки, кладучи свою праву долоню на відкриту ліву долоню сусіда/ки. Ведучий/ча Кола звертається до учасників: «Я дякую усім за участь у нашому Колі, мені було приємно працювати з вами. Хай позитивні емоції з Кола супроводжують вас постійно. МИР»: Всі учасники мають за ведучим повторити слово «Мир».

Сценарій проведення Кола цінностей (приклад)

Ведучий Кола традиційно починає процедуру з розповіді про історію виникнення Кіл, про традиції Кола, Братину (Мовник). Далі завдання ведучого – розповісти групі про правила Кола та принципи процедури.

Перша частина завершується вступним словом ведучого, після чого група сідає у Коло та починає обговорення питань.

Питання 1

«У кожного з нас в житті є люди, цінності або якості, які ми намагаємось відтворити у собі, якимось чином перейняти, чи хоча б вони нам імпонують. Зараз я хочу попросити вас згадати та розповісти про таких людей, а також про ті цінності, якими вони володіють».

Дуже важливо, щоб ведучий навів яскравий приклад такої людини, а в кінці своєї розповіді обов'язково наголосив на якостях (цінностях) цієї людини.

Після всіх відповідей можна поставити Братину (Мовник)на середину та написати на фліп-чарті слово «Цінності» і запропонувати присутнім ще раз назвати цінності, про які вони говорили. Усі вони записуються, а потім підбивається підсумок.

Коло має ряд цінностей, які приймаються його учасниками під час проведення процедури. Прийняття цінностей у Колі – це важливий етап, коли кожен з членів групи має усвідомити те, що він поділяє прийнятні цінності як на словах, так і в діях. Слід пам'ятати, що не існує більш або менш важливих цінностей. Перелік цінностей може відрізнитися, залежно від складу групи учасників та питань, що обговорюються у Колі, однак серед найбільш уживаних цінностей називають повагу, чесність, співчуття, доброту, любов та інші.

Висновки ведучого:

«Я щиро вірю в те, що продовження цьому списку є. І в те, що кожен із вас буде володіти всіма цими прекрасними людськими якостями. Роблячи якийсь вчинок, подивіться на цей список: чи є в ньому та цінність, якою ви керуєтесь? Якщо ні, то просто задумайтесь: чи потрібно це робити... »

Питання 2

«В кожного з нас є команди. Це ті люди, які для нас є особливими, незвичайними. Розкажіть, будь-ласка, про ваші команди, а також про той життєвий випадок, коли ви себе відчули частинкою справжньої команди».

Як підсумок в Колі для дітей можна сказати: «Я вірю, що ваш клас буде справжньою командою, що кожен з вас буде її невід'ємною частинкою. А найважливіше це те, щоб ваша команда проявлялась завжди, а не тільки в негативних ситуаціях».

Питання 3

«Сподіваюся, що Коло не залишило байдужих. Тепер пропоную поговорити про ваші враження після участі у ньому. Який у вас настрій? Як ви себе відчуваєте?»

Після завершення обговорення ведучий Кола закриває його, висловлюючи побажання групі, які закінчуються словом «мир».

Орієнтовні питання тематичних Кіл для учнів

- Всі Кола розпочинаються вступним словом ведучого та ритуалом відкриття.
- Традиційними є питання на початку Кола «Який у вас зараз настрій?», а наприкінці «Як ви зараз себе відчуваєте, який у вас настрій?»
- Запропоновані питання для тематичних Кіл є орієнтовними, та можуть обиратися медіатором в залежності від цільової аудиторії та актуальністю теми та питань, також питання можна компанувати з однієї теми до іншої, скорочувати/ збільшувати їх кількість.
- Завершується Коло ритуалом закриття.

5-8 класи⁸

Дружба. Відносини з однокласниками

- Назвіть свого кращого друга та три якості, які ви в ньому найбільше цінуєте
- Чи може бути найкращих друзів багато? Поясніть свою думку.
- Чи згодні ви з приказкою «старий друг краще нових двох» і чому?
- Згадайте, чи були у вас сварки чи непорозуміння зі своїми друзями. Опишіть свої переживання і як ви налагоджували стосунки.
- Чи відчуваєте ви себе комфортно у класі, на заняттях, під час спілкування з однокласниками? Поясніть чому так або ні.
- Якщо можна було б змінити три речі стосовно вашого класу та однокласників, що б ви змінили?

Стосунки з вчителями

- згадайте, чи були у вас сварки чи непорозуміння з учителями? Опишіть свої переживання і як ви налагоджували стосунки?
- Як знайти спільну мову з вчителями. Розкажіть свої секрети та приклади.
- Чи є у вас улюблений шкільний вчитель. Що вам в ньому подобається і чому ви могли б у нього навчитися?
- Чи спілкуєтеся ви з вчителями окрім як на уроках, що ви при цьому відчуваєте.

Важлива для вас людина

- Що, по-вашому, повага і як ви її проявляєте до людей? Наведіть приклади.
- Чи є у вашому класі люди, яких ви поважаєте, поясніть чому?
- Чи є така людина, у якої ви хотіли б чомусь навчитися? Опишіть, чому саме навчитися, і чому саме в цієї людини.

⁸ Розподіл тем Кіл за віковими особливостями є умовним

Дружба

- Згадайте останню розмову зі своїм другом/подругою. Які емоції вона у вас викликала, на які роздуми наштовхнула?
- Розкажіть найбільш важливий вчинок, що зробив для вас ваш/а друг/подруга. Згадайте, як ви допомогли своєму другові/ подрузі в ситуації, яка була для нього/неї дуже важлива.
- Які спільні цінності, інтереси, погляди об'єднують вас з друзями?
- Скільки часу вам зазвичай треба для того, щоб здружитися з людиною? Що ви робите, щоб побудувати дружні стосунки?

Стосунки між хлопцями та дівчатами

- Чи багато ви спілкуєтеся з протилежною статтю? Поясніть, на вашу думку, чому.
- Які якості ви цінуєте в протилежній статі? Яким треба бути хлопцем (дівчиною), щоб привернути вашу увагу?
- Що б ви могли зробити, щоб привернути увагу хлопця чи дівчини? Чому саме такий вчинок?
- Чи можете ви сказати, що в вашому житті була перша любов? Розкажіть про свої переживання. Можливо, ви зробили для себе якісь висновки, поділіться ними.

Ти та твоє оточення. Лідерство

- Розкажіть про себе щось, чого не знають ваші однокласники, чим би ви могли їх здивувати. Подумайте і назвіть 3 речі.
- Наскільки широке коло вашого спілкування? Яким чином ви приймає рішення, спілкуватися чи ні з тією чи іншою людиною.
- Чи подобається вам коло свого спілкування, скажіть, чим подобається, чим ні. Що б ви хотіли змінити.
- Чи подобається вам керувати іншими, в яких саме ситуаціях, якими людьми, яким оточенням? Чи хотіли б ви щось змінити.
- Як ви вважаєте, яку людину можна назвати лідером. Які якості, риси характеру необхідно мати або навчитися, щоб стати лідером.
- Бути лідером – добре чи погано. Подумайте над тим, що позитивного і що негативного в тому, щоб бути лідером у групі чи класі.
- Що ви робите або що могли би зробити, щоб до вашої думки дослухалися інші.

Стосунки з батьками

- Наскільки ви близькі зі своїми батьками? Чи можете ви назвати тата чи маму своїм другом і чому?
- Чи відчуваєте ви підтримку, піклування та любов з боку своїх батьків? Як це проявляється?
- Чи виникають у вас з батьками непорозуміння чи конфлікти? Яких питань чи ситуацій вони зазвичай стосуються? Як, на вашу думку, чому?
- Згадайте один з конфліктів зі своїми батьками. Розкажіть, яким чином ситуація вирішилася та до яких дій ви вдалися, щоб вичерпати конфлікт?

- Якщо ви міг би змінити три речі в поведінці ваших батьків, в їхньому ставленні до тебе чи в тому, як вони тебе виховують, що б ти змінив? Чому?
- Якщо ти міг би змінити три речі в своїй поведінці, в ставленні до батьків, що б ти змінив? Чому?

Шкідливі звички

- Які відчуття у вас викликають ваші однокласники, хлопці та дівчата, які мають шкідливі звички - курять чи вживають алкоголь чи наркотики.
- Чи вважаєте ви модним мати шкідливі звички? Чому?
- Що, на вашу думку, треба робити, щоб позбутися шкідливої звички?
- Що, на вашу думку, треба робити, щоб зовсім ніколи не набувати шкідливих звичок?

Комп'ютерна залежність

- Як багато часу ви проводите за комп'ютером, будь то навчання, ігри чи інтернет? Чи могли або хотіли б ви скоротити цей час та приділити його чомусь іншому? Чому?
- Чи згодні ви з тим, що існує комп'ютерна залежність? Які, на вашу думку, її прояви?
- Які негативні наслідки комп'ютерної або медіа-залежності?
- Які поради ви можете дати, щоб уникнути комп'ютерної залежності?

Ставлення до навчання

- Наскільки важливе для вас навчання? Які предмети для вас більш цікаві та чому?
- Наскільки цінні для вас нові знання? Якщо вам щось цікавить, що в робите, щоб дізнатися про це більше?
- Уявіть, що діти не ходять до школи, і ви також, і взагалі школи як такої не існує. Що ви будете робити, щоб розвиватися? Як ви будете спілкуватися з однокласниками?
- Що ви зазвичай робите, щоб привернути увагу інших однокласників? В якій сфері ви віддаєте перевагу виділятися і чому?

Повага до індивідуальності. Лідерство

- Розкажіть про себе щось, чого не знають ваші однокласники, чим би ви могли їх здивувати. Подумайте і назвіть 3 речі.
- Як ви вважаєте, яку людину можна назвати лідером. Які якості, риси характеру необхідно мати або навчитися, щоб стати лідером.
- Бути лідером – добре чи погано. Подумайте над тим, що позитивного і що негативного в тому, щоб бути лідером у групі чи класі.
- Що ви робите або що могли би зробити, щоб до вашої думки дослухалися інші.
- Згадайте ситуацію, коли вам вдалося переконати іншу людину в тому, що ваше рішення чи думка були більш доречними чи правильними.
- Як часто ви звертаєте увагу на те, як ваші однокласники вдягаються та виглядають. Які інші критерії, за якими ви виділяєте хлопців чи дівчат серед інших?

- Що модно: бути обов'язково не таким, як усі інші, бути самим собою, чи намагатися бути тим, ким ти не є, щоб сподобатися іншому? Поясніть вашу думку.

Підвищуємо мотивацію до навчання

- Який у тебе зараз настрій?
- Чи задоволений ти результатами свого навчання?
- Чому ти навчаєшся саме в цьому закладі? Що тобі тут подобається?
- Чия допомога тобі треба, щоб вчитися краще?
- Яку допомогу ти можеш запропонувати своїм однокласникам у навчанні?
- Як ти зараз себе почуваєш?

Мої позитивні та негативні риси

- Який у тебе зараз настрій?
- Які власні позитивні риси, якості, чесноти ви можете назвати?
- Чи має право людина на негативні риси, чесноти? Які негативні риси свої ви можете назвати?
- Чи хочете ви щось у собі змінити і що саме (яких рис набути)?
- Чи варто давати людині шанс, щоб змінитись і за яких умов?

Проблеми в класі

- Чого ви очікуєте від сьогоднішнього зібрання?
- Що саме в цій ситуації вас турбує найбільше?
- Чи відчуваєте ви провину за те, що відбувається з вами окремо і в класі зокрема?
- Що кожен з вас може запропонувати зробити аби змінити чи покращити ситуацію в класі?
- Як ви зараз себе почуваєте, які емоції переживаєте?

9–11 класи

Права дитини/людини

- Як ви розумієте «права людини/дитини»?
- Як ви вважаєте, чи порушуються ваші права? Які і як саме?
- Як би ви могли відстояти своє право, не завдавши шкоди будь-кому іншому?
- Які права ви вважаєте найбільш важливими для вас?
- Як ви вважаєте, в яких випадках людина/дитина може бути обмежена в своїх правах?

Протидія насильству

- Які відчуття у вас викликає таке явище як насильство?
- Як ви вважаєте, чому такий феномен, як насильство, існує в нашому суспільстві? Наведіть причину та поясніть її.

- Чи відомі вам випадки насильства/знущань над вашими однолітками чи дітьми? Як би ви змогли допомогти або надали підтримку тому, хто постраждав від?
- До кого б ви звернулися (чи не звернулися) за допомогою в ситуації насильства і чому?
- Запропонуйте правила безпечної поведінки

Конфлікт. Вирішення конфліктів мирним шляхом

- Які асоціації, емоції, відчуття викликає у вас конфлікт?
- Чи часто в вашому житті відбуваються конфлікти? З ким? З якої причини?
- Як ви вважаєте чи потрібно вирішувати конфлікт? Чому?
- Як ви вирішуєте конфлікт?
- Чи можливе рішення конфлікту мирним шляхом? Чому? Що для цього треба?

Патріотизм. Миробудування

- Як ви розумієте поняття «патріотизм»?
- Як ви вважаєте, хто такий патріот своєї країни? Які якості він/вона повинні мати?
- Хто на вашу думку є миротворцем? Які мати якості?
- Що особисто можете робити ви для підтримання миру/ миробудування?

Вибір професії

- Чи визначилися ви з професією, яку хотіли би опанувати? Якщо так, то поясніть, чому саме та чи інші професія. Якщо ні, то розкажіть, чим би хотіли би займатися в майбутньому, ким себе бачите?
- Що вам допомогло чи могло б допомогти визначитися щодо до, яку професію чи який подальший шлях обрати?
- Чому ви хотіли б чи не хотіли б навчатися в ВНЗ/ПТНЗ?
- Уявіть, що проходите співбесіду на вступ до ВНЗ. Вам задають питання, чому саме ви гідні навчатися в їхньому навчальному закладі, на обраній спеціальності, якими необхідними якостями ви володієте для опанування професією, які знання хотіли би здобути. Якою буде ваша відповідь?

Стосунки з однолітками

- Наскільки важливим для вас є спілкування з вашими однолітками? Які емоції вам приносить це спілкування?
- Чи можливо, на вашу думку, замінити спілкування з друзями, однокласниками та однолітками на будь-що інше, наприклад, на віртуальне спілкування? Поясніть вашу думку.
- Чому і для чого, на вашу думку, існують субкультури? Що ви розумієте під субкультурою?
- Якби ви мали вибрати, до якої субкультури приєднатися, то яким би був ваш вибір? Поясніть чому.

Проблема «Батьки і діти», прагнення до незалежності

- Чи довіряють вам батьки? Як ви вважаєте, чому?
- Якщо б ви могли змінити щось у ваших стосунках з батьками, що б ви змінили і чому?
- Перш ніж прийняти будь-яке рішення, чи ви питаєте поради у батьків, у друзів чи ще в когось? Чому?

Способи самореалізації та самовираження

- Що для вас незалежність та самостійність? Як ви вважаєте, в чому вона проявляється?
- Як ви вважаєте, чи може молода людина вашого віку бути незалежною? Поясніть свою думку.
- Уявіть, що скоро відбудеться конкурс талантів у вашій школі. Як би ви себе на ньому проявили? Чому саме так?
- Розкажіть про своє хобі. Чому саме цим вам подобається займатися?
- Спосіб самовираження - що це, як ви вважаєте? Чому самовираження важливе для молодої людини? Поясніть думку, наводячи приклад.
- Подумайте, як особисто ви можете знайти спосіб себе виразити? Як ви будете діяти?

Формування особистості, формування світогляду, розвиток особистих якостей

- Уявіть себе експертом у якійсь сфері. У якій саме сфері ви могли би поділитися знаннями чи вміннями з іншими, навчити інших чомусь? Чим би цей досвід міг бути корисним для вас?
- Назвіть 3 риси характеру, особливості вашої особистості, якими ви пишаєтеся. Згадайте ситуацію, коли вони вам були у нагоді.
- Назвіть один з принципів, якого ви завжди дотримуетесь у будь-яких ситуаціях. Чому ви вважаєте важливим дотримуватися цього принципу?
- Подумайте, яким би трьома рисам, якостям ви хотіли би навчитися, бо їх вам не вистачає? Яким чином ви могли би це зробити, хто або що могли би вам допомогти в цьому?
- Поділіться з нами якістю, рисою, життєвим принципом, які ви нещодавно здобули чи навчилися. Розкажіть, як саме ви здобули цю якість чи принцип, і чому це для вас важливо?

Контроль емоцій, розвиток комунікативних навичок

- Як вам здається, чи здатні ви контролювати свої емоції? Важко чи легко це вам вдається?
- Згадайте та розкажіть ситуацію, коли, стримавши емоції, вам вдалося уникнути конфлікту.
- Назвіть та розкрийте одну з причин, чому, на вашу думку, контроль власних емоцій корисний?
- Подумайте, яким би чином ви могли би покращити свої комунікативні навички?
- Чи погоджуєтесь ви з тим, що комунікативні навички включають не тільки навички висловлення думки, емоцій, підтримання контакту тощо, а й навички слухання? Згадайте ситуацію та поділіться з нами своїми переживаннями, коли вас просто не вислухали, або вислухали не уважно?

Стосунки з вчителями

- Згадайте своїх вчителів. Який з підходів до ведення уроків вам найбільш подобається і чому?
- Згадайте, з яким із вчителів у вас виникають конфлікти. Назвіть причини, чому, вам здається, так відбувається і як можна було би їх уникнути.
- Подумайте, з ким би з вчителів ви хотіли би бути друзями. Якими якостями, рисами чи особливостями володіє цей вчитель, що вас так приваблюють?
- Ідеальний вчитель - хто це? Назвіть 3 речі, що описали би такого вчителя для вас.
- Уявіть себе на місці вчителя, який вам чимось не подобається. Спробуйте пояснити його дії, ті, що вам не подобаються.

Образи у житті

- Який у тебе зараз настрій?
- Чи ображали вас коли-небудь у школі? Хто це був?
- Чи ображали вас коли-небудь у родині? Хто це був?
- Які емоції і почуття ви переживали в той момент?
- Як на вашу думку потрібно себе вести у ситуації приниження чи образи?
- Як ви зараз себе почуваете, який у вас настрій?

Цінність родини

- Який у тебе зараз настрій?
- Як ви ставитесь до своїх батьків?
- Що для вас означає ваша родина?
- Хто з батьків для вас є авторитетом?
- Чи потрібно батьків слухати у всьому, чи в деяких випадках треба проявити свій характер?
- Як ви зараз себе почуваете, який у вас настрій?

Орієнтовні питання тематичних КіЛ для педагогів

Мирне освітнє середовище

- Який ваш емоційний стан зараз?
- Що для вас є мирне освітнє середовище і наскільки воно для вас важливе?
- Яку роль займає педагог у створенні мирного освітнього середовища?
- Що ви як педагог зробили, щоб середовище в якому ви працюєте було мирним?
- Ваша важлива характеристика яка дозволяє вам будувати мирне освітнє середовище?
- Який ваш емоційний стан зараз?

Діяльність класного керівника

- Який у вас зараз настрій?
- На що в основному була спрямована ваша діяльність як класного керівника?
- Що у вашій роботі викликало найбільше труднощів?
- Якими здобутками у своїй роботі ви можете поділитися?
- Чи маєте якісь конкретні плани та задуми на майбутнє у роботі з класом? Які?
- Як ви себе почуваете? Який у вас емоційний стан?

Коло для засідань методичних об'єднань

- Який у вас зараз настрій?
- Що ви найбільше любляете у своїй роботі?
- Якими здобутками у своїй роботі ви можете похвалитись?
- З якими труднощами найчастіше зустрічаєтесь?
- Чиєї допомоги потребуєте для покращення результативності вашої роботи?
- Як ви себе почуваете? Який у вас емоційний стан?

Коло «Відновлюємо свій емоційний стан»

- Який у вас зараз настрій?
- Від чого Ви найбільше втомлюєтесь, що Вас хвилює?
- Скільки часу ви проводите з родиною і дітьми, скільки приділяєте часу роботі?
- Що у житті приносить вам задоволення? Що вас може розслабити?
- Як ви почуваете себе зараз?

Орієнтовні питання тематичних КіЛ для батьків

Коло для проведення батьківських зборів

- Як вас звати і чиї ви батьки? Який у вас зараз настрій?
- Назвіть позитивні риси вашої дитини.
- Скільки часу ви приділяєте своїм дітям і як ви проводите спільно час?
- Як ви себе почуваете після Кола?

8.15. Вправи на зняття агресивності та інших негативних проявів

Мостовий А.В.

До вашої уваги пропонується збірник вправ, що їх можна використовувати під час проведення занять з елементами тренінгу.

Використання цих вправ можливе у різних вікових групах, вони можуть сприяти віднайденні соціально-прийнятному способу виходу накопиченої агресивності та інших негативних проявів, виявленню почуттів та емоцій, що внаслідок стресової ситуації знаходяться у пригніченому стані, налагодженню взаємостосунків у специфічній групі школярів (спільна творча робота часто спонукає до виникнення емпатії і взаємного прийняття), наданню учням певного соціального досвіду, оскільки основними принципами цього напряму роботи є довіра, відкрита взаємодія, співпраця, креативність.

Вправи є адаптованими варіантами завдань з галузі арт-терапії, психодрами, різноманітних психологічних практик. Також можуть використовуватись для діагностичних цілей як проєктивні методики.

Мета вправ: знизити рівень тривожності та агресивності у дітей під час занять з елементами тренінгу.

Завдання:

- надати учням соціальний досвід поведінки;
- створити умови для реалізації творчого потенціалу учнів;
- підвищити самооцінку учнів шляхом створення «ситуації успіху» та позитивної мотивації;
- створити у групі атмосферу довіри та підтримки.

Вправи розраховані на роботу з дітьми 9-4 класів загальноосвітньої школи та групову форму занять. Оптимальна кількість учасників групи: 12-8.

Принципи, за якими здійснено підбір методик: ефективність, простота, інтерес, результативність, нетрадиційність.

Очікуваний результат: поступове зниження рівня агресивності та тривожності учнів; позитивна динаміка в розвитку творчих рис; засвоєння вмінь та навичок соціальної діяльності на засадах довіри та взаємопідтримки, що має бути підтверджене результатами повторного діагностичного обстеження учнів по закінченню циклу занять.

1. Мета: створення позитивної ситуації спілкування.

Вправа «Яскраве враження». Учням пропонується за допомогою фарби намалювати найцікавіше з того, що з ними трапилось за сьогоднішній день та почуття і враження, які виникли під час цікавої події. По закінченні роботи влаштовується виставка-обговорення.

2. Мета: створення позитивної ситуації спілкування.

Вправа «Створюємо свій день». На аркуші паперу великого формату учні за допомогою різних засобів (аплікація, фарба, олівці тощо) по черзі зображують події, з яких складається їх звичайний день. Обговорення зосереджується на виявлених спільних рисах. За бажанням аркуш паперу можна розрізати і роздати учням ті частини дня, які їм найбільше сподобались.

3. Мета: створення позитивної ситуації спілкування, релаксація.

Вправа «Малюємо музику». Відповідно до стану загальної втомленості групи підбирає потрібну

композицію (наприклад: Штраус «Ранок», «Рондо» Моцарт, «Тріумфальний марш» Верді), яку слід уважно прослухати, бажано із заплющеними очима, а потім намалювати. За результатами роботи влаштовується виставка, обговорюється вибір кольорів, підкреслюються спільні риси на малюнках.

4. Мета: релаксація, емоційне самовираження, отримання інформації щодо підґрунтя правил поведінки.

Вправа «Вільні рухи». Учні пропонуються заплющити очі і накреслити в повітрі рукою ті почуття, які вони зараз відчують, а потім підібрати їм колір і перенести на аркуш паперу великого формату (найкращий варіант – теж із заплющеними очима). Під час обговорення увага зосереджується на хаотичній картині, що вийшла в результаті нестримуваного вираження емоцій.

5. Мета: розвиток уяви, набуття учнями групи спільного позитивного досвіду спілкування.

Вправа «Монотипії з продовженням». Використовуючи метод монотипії, учні роблять малюнки з використанням улюбленого кольору, після чого розділяються по двоє і намагаються віднайти у малюнках спільні риси.

6. Мета: створення сприятливого середовища для проявлення «Я-концепції», самовираження.

Вправа «Філософський триптих». Учні малюють або виготовляють композицію на тему «Що було? Що є? Що буде?», яку розтлумачують під час виставки в кінці заняття.

7. Мета: релаксація, засвоєння норм поведінки у групі.

Вправа «Подаруй настрої». На аркуші паперу великого формату кожен з учнів малює свій настрій. Після обговорення за бажанням «дарує» його (тобто відтворює малюнок біля малюнку адресата) комусь із групи. Особлива увага привертається до того, що обмін настроєм відбувається під час звичайного повсякденного спілкування, тому слід стежити, аби не «подарувати» комусь негативні емоції.

8. Мета: створення позитивної ситуації спілкування, налагодження взаєморозуміння між членами групи.

Вправа «Воно має щось означати». Учні малюють довільні лінії та фігури відповідно до свого настрою та емоційного стану. По закінченню малюнки передаються у довільному порядку іншим членам групи, які мають спробувати знайти якийсь образ, підкреслити його і за можливості продовжити.

9. Мета: релаксація, створення сприятливої емоційної атмосфери у групі.

Вправа «М'ятний пазл». Учні обирають 2 улюблені кольори і за їх допомогою створюють на м'ятому папері композицію на тему «Це я!». Після закінчення роботи усі малюнки збираються до купи на аркуші великого формату чи дошці, учні мають відгадати, хто є автором кожної роботи.

10. Мета: створення сприятливої атмосфери для самовираження, релаксація.

Вправа «Метелик». За допомогою чорнила чи фарби на тонкий папір наноситься крапля, після чого аркуш згортається. Учні мають визначити образ, що вийшов і підкреслити його. Під час проведення виставки обирається найкращий малюнок.

11. Мета: релаксація, розвиток уяви, створення атмосфери згуртованості у групі.

Вправа «Музичний сюжет». Учні слухають музичну композицію (наприклад «Irish Rover» the Pogues, уривок з «Петра і Вовка» С. Прокоф'єва тощо) і мають намалювати те, що, як вони вважають, відбувається у музиці. Під час обговорення звертають увагу на спільне у малюнках.

12. Мета: створення сприятливої атмосфери спілкування у групі.

Вправа «Цікаве заняття». Учні пропонуються за допомогою малюнку чи аплікації відтворити найцікавіше заняття, яким вони займаються в школі чи вдома. Під час проведення виставки учні розказують, хто з родини долучається до цього заняття.

13. Мета: зосередження уваги на емоційній сфері людини, повага до почуттів оточуючих.

Вправа «Сумний і веселий». За допомогою монотипії учням пропонуються створити образи сумної та веселої клякси. Після обговорення необхідно домалювати сумній кляксі що-небудь, що зможе зробити її веселою і пояснити свій вибір.

14. Мета: розвиток само- та взаємоповаги, релаксація.

Вправа «Моє ім'я». Учні пропонуються намалювати ті образи, які у них викликає їхнє ім'я. Малюнок має бути створений без використання літер. Під час виставки учні мають відгадати, чиє ім'я зображено на малюнках.

15. Мета: набуття навичок рефлексії, релаксація.

Вправа «Я і школа». Учні обирають улюблений колір та улюблену геометричну фігуру і створюють малюнок на тему «Я в школі», намагаючись якнайбільше їх використовувати (мінімум тричі).

16. Мета: набуття навичок рефлексії, створення сприятливої атмосфери для самовираження.

Вправа «Я - різний». Учні пропонуються намалювати себе в різних емоційних станах (радість, гнів тощо) і зобразити об'єкти, які найчастіше ці стани викликають. Після обговорення на малюнках з негативними емоціями необхідно домалювати ті речі, які допоможуть заспокоїтись.

17. Мета: релаксація, набуття навичок аналізу.

Вправа «Я в школі». Учні пропонуються намалювати те, чим займаються члени їхньої родини, коли вони самі знаходяться на заняттях у школі чи групі подовженого дня. Під час обговорення увага зосереджується на тих видах діяльності, в яких учні можуть допомогти дорослим.

18. Мета: релаксація, розвиток уяви, спостережливості.

Вправа «Знайди себе». За допомогою методу монотипії із використанням улюблених кольорів виготовляються малюнки, на яких учням пропонуються відшукати і конкретизувати себе із зазначенням виду діяльності.

19. Мета: релаксація, набуття навичок рефлексії, створення сприятливої атмосфери в групі.

Вправа «Прислухайся до себе». За допомогою фарби, олівців чи інших засобів учням пропонуються створити абстрактний малюнок, в якому слід зобразити власні відчуття, що переважають в даний момент. Після виконання роботи малюнки збираються в єдине полотно, що символізує унікальність кожного з членів групи.

20. Мета: релаксація, набуття навичок рефлексії.

Вправа «Приємне - неприємне». Учні обирають приємні і неприємні кольори і за їх допомогою створюють два протилежні малюнки на вільну тему. Після обговорення необхідно «допомогти» неприємному малюнку, додавши до нього улюблений колір (можна виконувати у групах по три-чотири особи).

21. Мета: релаксація, розвиток уяви, створення сприятливої емоційної атмосфери в групі.

Вправа «Зім'ята казочка». Учням пропонуються шматки кольорового паперу різного розміру, які слід довільно зім'яти, після чого пофантазувати, на яких звірів, людей чи казкових героїв вони стали схожі. Образи необхідно закріпити, позначивши за допомогою фломастерів ключові місця (очі, крила, ноги тощо). За результатами роботи фігурки розміщуються на аркуші паперу великого формату і учням пропонується разом домалювати хатинки для створених ними образів.

22. Мета: релаксація, формування взаємоповаги.

Вправа «Дарую тобі...». Учням пропонується намалювати себе в пригніченому настрої. Після обміну малюнками необхідно домалювати подарунок, який виправить ситуацію і принесе позитивні емоції.

23. Мета: створення сприятливої атмосфери для спілкування, релаксація.

Вправа «Місто». На аркуші паперу великого формату учням за допомогою малювання чи аплікації пропонується зобразити школу та власні домівки, місця, де вони зазвичай відпочивають, граються, гуляють. За бажанням можна намалювати батьків чи однолітків, з якими учні проводять вільний час, дати їм коротку характеристику.

24. Мета: релаксація, розвиток творчої уяви, створення сприятливої емоційної атмосфери в групі.

Вправа «Музика роботи». Учням пропонується прослухати музичну композицію (наприклад, «Thunder» Brent Lewis, «Гуморески» А. Дворжака) і намалювати, що саме і з ким з дорослих вони б хотіли під неї робити.

25. Мета: формування навичок рефлексії, релаксація.

Вправа «Квітка». Учням пропонується намалювати себе в образі квітки, особливу увагу приділити її зовнішньому оточенню, тим предметам чи людям, які знаходяться поруч із нею. Після виставки малюнків та обговорення слід домалювати те, чого квітці не вистачає.

26. Мета: формування навичок рефлексії, створення сприятливої емоційної атмосфери в групі.

Вправа «Терези». Учням пропонується на окремих аркушах паперу намалювати те, що за останній тиждень принесло їм радість і окремо те, що примусило їх сумувати, після чого малюнки складаються на намальовані раніше терези і учень визначає, що має більшу вагу. Тим, у кого переважають негативні емоції, інші члени групи роблять «подарунок» із малюнками, на яких зображена радість.

27. Мета: релаксація, створення сприятливої атмосфери, набуття навичок ідентифікації себе як члена соціальної групи.

Вправа «Наша спільна справа». На аркуші паперу великого формату учням пропонується по черзі доповнювати малюнок, намагаючись висловити найкращі побажання тому, хто малював раніше.

8.16. Методичні рекомендації до використання навчального анімаційного фільму «Конфлікт + Медіатор = Порозуміння»

Войцях Т.В.

Беручи до уваги, що в сучасних умовах розвитку країни відмічається тенденція до зростання рівня агресії та конфліктів як в суспільстві, так і серед підлітків, питання впровадження в освітній простір відновних практик, зокрема медіації для вирішення конфліктів набуває надзвичайної актуальності.

Популяризації відновних технік та підвищенню рівня обізнаності широкого кола громадян щодо основних принципів, завдань, особливостей, можливостей та переваг застосування процедури медіації для конструктивного вирішення конфліктів за принципом «перемога – перемога» сприяють інтерактивні форми і методи просвітницької роботи. Зокрема, перегляд інформаційно-просвітницьких відеороликів активізує усі канали сприйняття людиною інформації (кінестетичний, аудіальний, візуальний), підвищує рівень усвідомлення та закріплення нових знань, формує пізнавально-пошуковий інтерес до питань, що розглядаються. Крім того, анімаційні (мультиплікаційні) фільми дозволяють у доступній формі роз'яснити будь-якій цільовій аудиторії (зокрема, дітям дошкільного віку, дітям з особливостями психічного розвитку) досить складні питання в галузі конфліктології та психології взаємовідносин.

Анімаційний фільм «Конфлікт + Медіатор = Порозуміння» створений з метою підвищення ефективності просвітницько-профілактичної роботи з питань застосування медіації в освітньому просторі та в громаді як конструктивної моделі вирішення конфліктів, в рамках проекту «Розбудова миру, профілактика і розв'язання конфлікту з використанням медіації в групах та громадах, які постраждали від конфлікту, особливо серед жінок та дівчат ВПО», який реалізує Гроадська організація «Центр «Ла Страда – Україна» за підтримки Посольства Великої Британії в Україні в співпраці з Міністерством освіти і науки України.

1. Короткий опис анімаційного фільму

«Конфлікт + Медіатор = Порозуміння» – це навчальний анімаційний фільм. Сюжет фільму розповідає про історію двох друзів, між якими виник конфлікт, та, шляхом порівняння наслідків застосування різних моделей вирішення конфлікту, розкриває переваги медіації у налагодженні стосунків між особами чи групами при посередництві медіатора.

Автори сценарію: Марина Матвійчук, Тетяна Войцях

Художники-аніматори: Богдана Кулик, Марина Саранчук, Валентина Войцях

Оператор: Володимир Радько

Тривалість: 10 хв. 45 сек.

Черкаси, 2016

Фільм розкриває зміст понять «конфлікт», «медіація», «медіатор»; ілюструє неефективність застосування деструктивних моделей вирішення конфлікту (бійка, залучення «групи підтримки» або розширення кордонів конфлікту, ігнорування); роз'яснює принципи та демонструє етапи процедури медіації; підсумовує позитивні результати та закріплює мотивацію до застосування медіації як конструктивної й ефективної моделі вирішення конфліктів.

Фільм розрахований на публічний перегляд. Адресований дітям від 5 років, учнівській та студентській молоді, батькам, педагогічним працівникам, широкій громадській аудиторії.

2. Рекомендації до використання мультфільму

Анімаційний фільм рекомендується для проведення навчальних та інформаційних заходів (факультативних занять, годин спілкування, відеолекторіїв, тренінгових занять, дискусій тощо) з попередження і профілактики конфліктів, боулінгу в освітньому просторі та в громаді, а також

з метою формування ефективних моделей міжособистісної та групової (колективної) взаємодії, вмінь та навичок конструктивного спілкування, діалогу, порозуміння (особливо в громадах, де є внутрішньо переміщені особи).

Анімаційний фільм може використовуватися як окремий навчальний засіб, так і бути складовою циклу навчальних занять або інтерактивних заходів у поєднанні з іншими навчальними матеріалами з вище означених питань. Беручи до уваги, що фільм у доступній формі ілюструє як конструктивні, так і деструктивні моделі вирішення конфлікту та порівнює наслідки їх застосування з огляду безпеки для особи (групи) та результативності у вирішенні первинних причин конфлікту, доцільно використовувати його, щоб ініціювати дискусію щодо цих питань.

У разі, якщо анімаційний фільм є складовою циклу навчальних занять, доцільно провести вступне заняття, під час якого обговорити з цільовою аудиторією (з урахуванням її вікових та інших особливостей) питання щодо природи конфліктів, їх місця та функцій у житті людини, типів конфліктів тощо.

Питання, які можна обговорити на вступному занятті (або задати до перегляду анімаційного фільму чи використати для створення вхідного/вихідного тесту)⁹:

1. Чи можливе існування людства, суспільства без конфліктів? Чому?
2. Чи виникають конфлікти у вашому житті? Чому?
3. Яке б ви дали визначення поняттю «конфлікт»?
4. Конфлікт – це позитивне чи негативне явище в житті людини (людства)? Чому?
5. Хто є сторонами конфлікту?
6. Що таке привід і причина конфлікту? Це тотожні поняття чи різні?
7. Які функції конфліктів у житті людини?
8. Які шляхи вирішення конфлікту(ів) вам відомі? До яких наслідків вони приводять?

Якщо анімаційний фільм є окремим навчальним чи просвітницьким заходом, рекомендовано у вступній частині обговорити загальні питання для ініціювання дискусії або провести вступний тест для ініціювання подальшого обговорення і закріплення отриманих знань після перегляду фільму.

Питання, які доцільно обговорити після перегляду анімаційного фільму¹⁰:

1. Про що цей мультфільм?
2. Що найбільше запам'яталось? Чому?
3. Що ж таке конфлікт?
4. Чи може конфлікт виконувати позитивні функції? Обґрунтуйте свою думку.
5. Що нового про шляхи вирішення конфліктів ви дізналися?
6. Що є основною умовою вирішення або попередження конфлікту?
7. Що таке медіація? Хто такий медіатор?
8. Які основні принципи медіації?
9. В чому переваги медіації порівняно з іншими шляхами вирішення конфліктів?

З метою залучення до обговорення усіх учасників навчального заходу доцільно використовувати такі методи, як: «Мозковий штурм», «Ланцюжок асоціацій», «Карусель», «Світлове кафе», «Дискусія експертів», «Акваріум» та інші інтерактивні групові форми роботи

Підсумовуючи обговорення після перегляду анімаційного фільму, доцільно ще раз наголосити увагу учасників заходу на основних перевагах та принципах медіації (зокрема: добровільність, згода обох сторін, конфіденційність, відповідальність сторін за прийняття та виконання рішення), а також на номерах Національної дитячої «гарячої лінії» 0 800 500 225 або 772 Громадської організації «Центр «Ла Страда – Україна».

При підготовці навчальних заходів з використанням анімаційного фільму рекомендовано дотримуватися Алгоритму роботи з відеоматеріалами в рамках інформаційно-

⁹ Тренер (ведучий) адаптує питання (або розробляє тест) з урахуванням вікових та інших особливостей цільової аудиторії.

¹⁰ Тренер (ведучий) адаптує питання з урахуванням вікових та інших особливостей цільової аудиторії.

просвітницької та профілактичної діяльності спеціалістів психологічної служби закладів освіти¹¹ (додаток 1).

3. Словник термінів, що використовуються в анімаційному фільмі

Конфлікт (з лат. *conflictus*) – це зіткнення протилежних і несумісних цілей, інтересів, позицій, думок, поглядів двох сторін, яке супроводжується негативними моделями поведінки та ставлення один до одного у міжособистісній взаємодії та стосунках людей або соціальних груп.

Медіатор – це спеціально підготовлений посередник у вирішенні конфліктів, який, дотримуючись принципу нейтральності, надає сторонам кваліфіковану допомогу щодо врегулювання конфлікту шляхом переговорів.

Медіація – це добровільний і конфіденційний процес, в якому нейтральна третя особа (медіатор) допомагає сторонам знайти взаємоприйнятний варіант вирішення ситуації, що склалася.

4. Додаткові матеріали до теми:

1. Бесемер Х. Медіація. Посередництво в конфліктах // Христоф Бесемер / Перевод с нем. Н.В.Маловой. – Калуга : «Духовное познание», 2004. – 176 стр.

2. Буртовая Е.В. Конфликтология [Електронний ресурс] : учебное пособие. – Режим доступу: http://uchebnik-online.com/soderzhanie/textbook_71.html

3. Каропа Є. Конфлікти, їхні істинні причини і засоби вирішення / Єгор Каропа, Ірина Каропа [Електронний ресурс]: відео урок. – Режим доступу: <https://www.youtube.com/watch?v=Q0V5QYg-NDA8>

4. Навчальна програма «Базові навички медіатора в навчальному закладі та громаді. Забезпечення участі жінок і дітей у розв'язанні конфліктів та миро будуванні» / Андрєєнкова В.Л., Дацко О.В., Лунченко Н.В., Мараховська Т.А. Загальна редакція: Левченко К.Б., доктор юрид.наук, професор. – К., 71 – .2016 с.

5. Суть, різновиди та причини конфліктів // Управління персоналом [Електронний ресурс]. – К., 2003. – Режим доступу: <http://library.if.ua/book/45/3118.html>

6. Шкільна служба порозуміння: програма формування безпеки в навчальному закладі : [буклет]. – К.:Український центр порозуміння, 15 – .2008 с.

7. Шкільна служба розв'язання конфліктів: досвід впровадження. – Жмеринка, 95 – .2008 с.

¹¹ Войцях Т.В. Алгоритм роботи з відеоматеріалами в рамках інформаційно-просвітницької та профілактичної діяльності спеціалістів психологічної служби закладів освіти// Войцях Т.В. Запобігання дитячій жорстокості / Тетяна Войцях. – К.: Ред.загальнопед.газет, 2013. – 120 с. – С. 117. – (Бібліотека «Шкільного світу»).

Додаток 1

**Алгоритм роботи з відеоматеріалами
в рамках інформаційно-просвітницької та профілактичної діяльності
спеціалістів психологічної служби закладів освіти**

Розробила Войцях Т.В.

Вивчення запиту та визначення рівня роботи (превентивний чи профілактичний)	
Вивчення особливостей цільової групи (цільових груп) (вік, психологічна зрілість, життєвий досвід, рівень готовності до сприйняття інформації тощо)	
Визначення мети, завдань, очікуваних результатів застосування відеоматеріалів (для кожної конкретної цільової групи)	
Підбір та попередній перегляд відеоматеріалів; визначення логічно завершених частин (метод «стоп-кадру» для роботи з тривалими за часом відеофільмами)	
Визначення можливих питань для обговорення; прогнозування відповідей учасників; підготовка «ключових» коментарів (акцентування уваги на моментах, важливих для розуміння сутності питання, що розглядається)	
Перегляд та обговорення відеоматеріалів в процесі проведення заходу (у разі застосування відеоматеріалів як складової частини заходу, спецкурсу, факультативу тощо)	Перегляд та обговорення відеофільму з використанням методу «стоп-кадр» (у разі застосування тривалих за часом фільмів в рамках проведення відеоекскурсії, кіноклубу тощо)
Логічний перехід до наступних форм роботи (вправ) згідно плану проведення заходу	Зворотна рефлексія. Проведення вправ для зняття емоційної напруги(за потребою). Підведення підсумків.
Аналіз досягнення очікуваних результатів застосування відеоматеріалів (з метою урахування можливих ризиків чи неочікуваних результатів та доцільності застосування конкретних відеоматеріалів у подальшій роботі)	

НАВЧАЛЬНА ПРОГРАМА «БАЗОВІ НАВИЧКИ МЕДІАТОРА В НАВЧАЛЬНОМУ ЗАКЛАДІ ТА ГРОМАДІ. ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ УЧАСТІ ЖІНОК І ДІТЕЙ У РОЗВ'ЯЗАННІ КОНФЛІКТІВ ТА МИРОБУДУВАННІ»

РОБОЧИЙ ЗОШИТ УЧАСНИКІВ

РОЗДАТКОВИЙ МАТЕРІАЛ

*Автори: Андрєєнкова В.Л., Дацко О.В.,
Лунченко Н.В., Мараховська Т.А.
Загальна редакція: Левченко К.Б.,
доктор юрид.наук, професор*



ТЕОРІЯ КОНФЛІКТІВ



ДЖЕРЕЛА КОНФЛІКТІВ

(причини виникнення конфліктів)

Джерела конфліктів	Стратегії
Інформація <ul style="list-style-type: none"> • Брак інформації • Неправильна інформація • Різниця в інтерпретації (тлумаченні) інформації 	<ul style="list-style-type: none"> • Домовитися про процес збору усієї інформації • Домовитись про те, яка інформація є важливою
Інтереси та очікування <ul style="list-style-type: none"> • Цілі та потреби 	<ul style="list-style-type: none"> • Концентруйте на інтересах, а не на позиціях • Досліджуйте та розвивайте можливості(варіанти вирішення)
Взаємовідносини <ul style="list-style-type: none"> • Брак взаємодії • Повторювана негативна поведінка • Помилкове сприйняття, стереотипи • Недовіра • Історія конфлікту 	<ul style="list-style-type: none"> • Випрацюйте правила • Проясніть сприйняття, удоскональте комунікації • Домовтесь про процеси та процедури • Допоможіть зрозуміти один одного • Думайте про майбутнє, робіть висновки з минулого
Структурні конфлікти <ul style="list-style-type: none"> • Ресурси • Влада • Часові обмеження 	<ul style="list-style-type: none"> • Долайте вплив та контроль • Сформуйте справедливий, взаємоприйнятний процес прийняття рішень • Чітко визначте / змініть ролі
Цінності <ul style="list-style-type: none"> • Різні критерії оцінювання ідей (місій, перспектив) • Різні стилі життя, ідеологія, релігія 	<ul style="list-style-type: none"> • Пошук вищих (об'єднуючих) цінностей • Дозвольте сторонам не погоджуватись (визнайте відмінності) • Формуйте взаємну лояльність

Завдання

1. Із запропонованого матеріалу скласти та склеїти таблицю. Опрацювати.
2. Прописати конфліктну ситуацію до відповідних джерел конфлікту (акцент на ситуаціях пов'язаних із гендерно обумовленим насильством, внутрішньо переміщеними особами, учасниками навчальних закладів).

ЗАПОБІГАННЯ ҐЕНДЕРНОМУ НАСИЛЬСТВУ ТА ЖОРСТОКОМУ ПОВОДЖЕННЮ З ДІТЬМИ



АКТУАЛЬНІ ГЕНДЕРНІ ПРОБЛЕМИ В УКРАЇНІ

Чоловічі проблеми

- чоловіки живуть в середньому в 63 роки, що на 11 років менше тривалості життя жінок (74), але чоловіки йдуть на пенсію як і жінки (за новим законом – у 60 років);
- мають найвищі в світі темпи зростання захворювання на ВІЛ/СНІД та туберкульоз;
- приблизно третина неспроможні залишити після себе нащадків;
- майже кожен п'ятий хворів на недугу, що передається статевим шляхом;
- становлять 80% самогубців та тих, хто переніс інфаркт чи інсульт;
- щороку 80 тисяч чоловіків відходять з життя у працездатному та репродуктивному віці (у ситуації конфлікту на Сході ця цифра значно виросла);
- 90% ув'язнених у тюрмах – чоловіки;
- примусовий призов до армії, участь у військових конфліктах;
- при розлученні суд зазвичай присуджує дитину матері;
- страждають від відсутності розвиненої андрологічної медичної служби (жінки мають мережу гінекологічних клінік).

Жіночі проблеми

- кількість жінок перевищує кількість чоловіків – 54 % проти 46%;
- за наявності однакової кваліфікації з чоловіком саме жінку не наймуть на роботу;
- 75% в Україні державних службовців жінки, але на вищих щаблях керівних посад вони майже відсутні;
- Заробітна плата жінок (середня на 2010) складала 1917 грн, що становить 77,7% від заробітної плати чоловіків;
- Витрата великої кількості часу на домашнє домогосподарство:
- у середньому 15 місяців життя витрачається на миття посуду;
- 5 років – на приготування їжі.
- жінка фактично працює на 4-6 годин більше чоловіка, але праця в домашньому господарстві не враховується як продуктивна.

Сімейні проблеми, що пов'язані з гендерними проблемами

- в Україні вдвічі більший показник розлучень, ніж у країнах-членах Євросоюзу;
- безвідповідальне батьківство: середньостатистична сім'я все більше виглядає як мама і дитина, 57% чоловіків після розлучення перестають піклуватись про своїх дітей, лише 10% хочуть доглянути хвору дитину, 32% допомагають готувати уроки);
- домашнє насильство (економічне, психологічне, фізичне, сексуальне);
- фінансове становище: лише 4% сімей визнають себе матеріально забезпеченими, українська сім'я витрачає на харчування 52% заробленого (2009 р.), американська – 13%; лише кожна друга сім'я має мінімальний майновий набір: холодильник (3,4% не мають), кольоровий телевізор (6,1% не мають), пральну машину (17% не мають), пилосос (25% не мають), музичний центр (83% не мають), комп'ютер (79% не мають), на родину припадає 0,2 автомобіля (кожна 5-ма сім'я);
- брак дитячих садочків (середній показник був у 2009 р. – 125 дітей на одне місце в садочку).

Масштаби проблеми

За даними ООН, кожна 3-я жінка у світі стикається із домашнім насильством, як правило фізичним чи сексуальним. 70% загиблих насильницькою смертю жінок були вбиті колишніми або нинішніми партнерами. ВООЗ констатує, що від 29% до 62% жінок, що страждають від насильства в сім'ї, не заявляють в поліцію. Рада Європи вважає, що 15-20% жінок в країнах колишнього СРСР страждають від насильства в сім'ї.

Міністерство соціальної політики:

До центрів соціальних служб для сім'ї, дітей та молоді в 2013 р. надійшло 93 000 звернень від постраждалих від насильства в сім'ї. 9 місяців 2014 р. – 93 780 звернень до ЦСССДМ.

Міністерство внутрішніх справ України

У 2007 році правоохоронцями було прийнято 109 749 заяв про факти вчинення насильства в сім'ї, на облік за вчинення цього правопорушення поставлено 65 042 особи, у 2008 році - 132 370 заяв та 66 119 осіб поставлено на облік; у 2009 році – 143 430 заяв та 72 945 осіб поставлено на облік; у 2010 році – 157 167 заяв та 81 135 осіб поставлено на облік; у 2011 році – 162 766 заяв та 87 540 осіб поставлено на облік; у 2012 році – 137 782 заяви та 82 962 особи поставлено на облік, у 2013 році – 174 229 заяв та 95 466 осіб поставлено на облік.

Протягом 2014 р. – прийнято 117 941 заяв

На облік поставлено – 77 709; з них жінки – 6 541, чоловіки – 70 977, діти – 191.

Захисних приписів – 6 411

Проходження корекційних програм – 5 274.

За даними дослідження «Ціна домашнього насильства»² (2007- 2008 рр.), середня вартість одного випадку насильства в сім'ї на той час для потерпілих становила приблизно 7 306,38 грн., а для платників податків 1 730 гривень – це кошти, що йдуть на оплату роботи міліції, соціальних служб й інших суспільних інститутів, які працюють із жертвами насильства. За даними МВС України, в рік проведення дослідження (2007) за фактами насильства в сім'ї було складено 91 598 протоколів, а, враховуючи сказане вище, це означає, що українському бюджету реагування тільки на зареєстровані випадки насильства обійшлося приблизно в 158 464 540 грн. З кожним роком ця цифра дедалі зростає як у зв'язку з ростом цін, так і зі збільшенням кількості звернень постраждалих до правоохоронних органів та соціальних інституцій.

Загальна ж вартість зареєстрованих випадків насильства в сім'ї в 2007 році становила 669 249 795,24 грн., причому більша частина цих витрат лягала на плечі самих постраждалих. У структурі цих витрат переважають ті, що пов'язані із втратою майна (42,2 %) і зі здоров'ям (19,3%).

Варто зауважити, що статистика не відображає всіх масштабів цього явища, яке й досі залишається здебільшого латентним феноменом.

² Дослідження було проведено Міжнародним центром «Ла Страда-Україна» та Харківським інститутом соціальних досліджень у співпраці з МВС України п 2007-2008 роках. Методологія дослідження ґрунтувалася на показниках оцінки вартості сімейного насильства, запропонованих професором Сільвією Уолб (Університет Лідса, Велика Британія) і Леслі Лейн (Університет Нового Південного Уельсу, Австралія). Підрахунок вартості одного випадку сімейного насильства включав низку показників: власне майнові втрати; витрати, пов'язані зі здоров'ям; економічні втрати, викликані зниженою працездатністю або невиходом на роботу; витрати, пов'язані з правоохоронними органами; витрати, пов'язані із судами; витрати соціальних служб; витрати, пов'язані з перебуванням у притулках і кризових центрах; витрати, пов'язані з дітьми жертви.

Причини насильства

1. Зниження життєвого рівня в умовах сучасної економічної кризи
2. Високий рівень психологічного напруження у зв'язку з військовим станом
3. Наркоманія, алкоголізм, пияцтво члена сім'ї
4. Загальний низький рівень духовності, інтелігентності, виховання в сім'ї
5. Пропаганда насильства по ТВ, в кіно, в Інтернеті
6. Виховання в сім'ї, де скоювалося насильство
7. Характер ролей в сім'ї – утриманка та власник
8. Безробіття, страх втратити роботу
9. Суспільство визнає насильство відносно жінки, як нормальне явище
10. Мовчання про проблеми в сім'ї, табу
11. Зниження життєвого рівня в умовах військового стану, бідність, нестача грошей
12. Низька поінформованість, куди можна звертатись
13. Низька самооцінка жінок, віктимність
14. Бажання чоловіка мати владу та контролювати все, і життя дружини також
15. Бажання бути «Мачо», де чоловік асоціюється з насильством, агресією, владою
16. Економічне нерівність між жінками та чоловіками, матеріальна залежність жінок
17. Невпевненість жінки в майбутньому, страх залишитись самій
18. Традиційний тип моделі сім'ї, культурні або релігійні традиції
19. Важкі умови проживання та побуту
20. Підвищення самооцінки чоловіка за рахунок насильства над дружиною
21. Незнання законодавства про можливе покарання кривдниками
22. Незнання жінками та дітьми, що таке насильство та які його види
23. Виховання без батька, або відштовхування батьком
24. Психічні розлади у насильника
25. Нерозуміння сучасних прав людини, і особливо жінки
26. Підтримка обвинувачення жертви (сама винна, бо погана)
27. Відсутність у суспільстві культури гендерної рівності
28. Низька соціальна та юридична захищеність жертв домашнього насильства
29. Відсутність навичок безконфліктної комунікації та вирішення конфліктів
30. Слабке законодавство, яке не захищає жінок та дітей від насильства

Види насильства та їх прояви

Економічне насильство – умисне позбавлення одним членом сім'ї іншого члена сім'ї житла, їжі, одягу та іншого майна чи коштів, на які постраждалий має передбачене законом право, що може призвести до його смерті, викликати порушення фізичного чи психічного здоров'я.

Психологічне насильство – насильство, пов'язане з дією одного члена сім'ї на психіку іншого члена сім'ї шляхом словесних образ або погроз, переслідування, залякування, якими навмисно спричиняється емоційна невпевненість, нездатність захистити себе та може завдаватися або завдається шкода психічному здоров'ю.

Сексуальне насильство – протиправне посягання одного члена сім'ї на статеvu недоторканість іншого члена сім'ї, а також дії сексуального характеру по відношенню до неповнолітнього члена сім'ї.

Фізичне насильство – умисне нанесення одним членом сім'ї іншому члену сім'ї побоїв, тілесних ушкоджень, що може призвести або призвело до смерті постраждалого, порушення фізичного чи психічного здоров'я, нанесення шкоди його честі і гідності.

Види насильства в сім'ї:

Фізичне насильство в сім'ї може мати форму, зокрема:

- побиття;
- штовхання;
- ляпаси;
- спроби придушення;
- смикання волосся;
- викручування рук;
- кусання;
- хапання;
- катування;
- мордування.

Фізичне насильство в сім'ї

може призвести до таких наслідків:

- смерті постраждалого;
- порушення фізичного чи психічного здоров'я;
- нанесення шкоди честі та гідності постраждалого члена сім'ї.

Сексуальне насильство в сім'ї

може мати форму, зокрема:

- зґвалтування, у тому числі «зґвалтування у шлюбі»;
- примус до небажаних сексуальних контактів;
- сексуальні домагання;
- дії сексуального характеру по відношенню до дитини: розбещення дітей, втягування дитини у заняття дитячою проституцією або дитячою порнографією тощо.

Психологічне насильство в сім'ї

може мати форму, зокрема:

- словесних образ;
- погрози вбивством;
- погрози завдання каліцтва, травм, побиття;
- переслідування;
- залякування;
- приниження.

Психологічне насильство в сім'ї

може спричинити:

- емоційну невпевненість;
- нездатність захистити себе;
- шкоду психічному здоров'ю.

Економічне насильство в сім'ї має місце,

коли здійснюється:

- умисне позбавлення члена сім'ї житла, їжі, одягу, іншого майна або коштів, на які жертва має передбачене законом право;
- знищення власності;
- пошкодження власності;
- підпал;
- проникнення в житло;
- обмеження (позбавлення) доступу до сімейного бюджету;
- економічна експлуатація.

Економічне насильство в сім'ї

може призвести до:

- смерті постраждалого члена сім'ї;
- порушення фізичного чи психічного здоров'я.

ОЗНАКИ, ЩО ПРИТАМАННІ ДІТЯМ, ЯКІ ПОТЕРПАЮТЬ ВІД НАСИЛЬСТВА В СІМ'Ї І НА ЯКІ НЕОБХІДНО ЗВЕРТАТИ УВАГУ

Тип насильства	Прояви
Фізичне	<ul style="list-style-type: none">• самокаліцтво (заподіяння дитиною травм самій собі);• крововиливи сітківки ока;• зсув суглобів, переломи кісток, гематоми;• забиті місця на тілі, сідницях або голові; рани і синці, різні за часом виникнення та/або у різних частинах тіла;• сліди укусів людиною;• незвичні опіки (наприклад, цигаркою або розжареним посудом)
Сексуальне	<ul style="list-style-type: none">• знання термінології та жаргону, не властивого дітям;• висипи в паху, захворювання, що передаються статевим шляхом• ознаки вагінального або анального проникнення;• засоси (гематоми від поцілунків);• підліткова проституція;• вагітність (для підлітків);• сексуальні злочини серед неповнолітніх;• ініціювання сексуальних ігор з іншими,• невідповідні віку сексуальні ігри,• сексуальні домагання до дітей, підлітків, дорослих;• нерозбірлива та/або зухвала сексуальна поведінка;• уникнення контактів з однолітками, відсутність догляду за собою
Психологічне	<ul style="list-style-type: none">• замкненість, зануреність у себе, інтровертність, неухважність• демонстрація повної відсутності страху;• невірноважена поведінка;• агресивність, схильність до нищення і насильства;• уповільнене мовлення, нездатність вчитися, відсутність загальношкільних знань, невміння читати, писати та рахувати;• надто висока зрілість та відповідальність у порівнянні зі звичайними для цього віку;• уникання однолітків, бажання гратися лише з маленькими дітьми;• занадто низька самооцінка;• тривожність;• намагання справити враження людини, що живе в злиднях;• демонстрація страху перед появою батьків та/або необхідністю йти додому;• страх фізичного контакту;• депресія, спроби самогубства;• вживання алкоголю або наркотиків;• психосоматичні хвороби;• насильство щодо свійських тварин та до слабших істот загалом;• почуття провини за отримання фізичних ушкоджень;• різке погіршення навчання;• втечі з дому та бродяжництво
Економічне	<ul style="list-style-type: none">• одяг не по сезону,• одяг брудний та неохайний,• виснаження через недостатнє або неправильне харчування,• крадіжка чужої їжі, речей• вдома нема іграшок, книжок, розваг• вдома безлад, холод, антисанітарія

Розглянемо наслідки насильства стосовно жінок та дівчат у випадках:

- Насильства партнера
- Насильства стосовно дитини

Фатальні	Не фатальні
Домашнє вбивство	Фізичне здоров'я
Суїцид	Хронічні хвороби
Материнська смертність	Психічні розлади
ВІЛ/СНІД, гепатит С	Репродуктивне здоров'я
	Негативна безпечна поведінка

Розглянемо окремо всі нефатальні наслідки:

ФІЗИЧНЕ ЗДОРОВ'Я

- Тілесні травми та синці
- Функціональні порушення (зламана рука)
- Фізичні болі
- Погане самопочуття
- Загальна недієздатність
- Сильне ожиріння або схуднення

ХРОНІЧНІ ХВОРОБИ

- Хронічні болі
- Синдром роздратованої кишки
- Шлунково - кишкові розлади
- Соматичні скарги
- Фібромиалгія - група захворювань м'язів, сухожилля, з'єднувальних – тканинних перегородок у м'язах

ПСИХІЧНІ РОЗЛАДИ

- Пост-травматичний стрес (70% of емоційних стресів пов'язано з домашнім насильством)
- Депресія
- Стан тривоги
- Фобії, панічні розлади
- Труднощі в досягненні оргазму, відмова від статевих стосунків
- Порушення травлення
- Низька самооцінка
- Поява залежності (наркоманія, алкоголізм, ігрова, комп'ютерна)

РЕПРОДУКТИВНЕ ЗДОРОВ'Я

- Небажана вагітність
- ВІЛ/СНІД, ЗПСШ, гепатит С
- Запалення, хронічні болі, кровотечі, сильні болі при місячних
- Небезпечний або примусовий аборт
- Ускладнення під час вагітності
- Викидень, народження дитини з малою вагою
- Стериалізація

НЕГАТИВНА ПОВЕДІНКА

- Паління
- Вживання алкоголю та наркотиків
- Небезпечна сексуальна поведінка
- Ранні статеві контакти
- Фізична бездіяльність
- Переїдання, ожиріння
- Анорексія
- Низьке вживання контрацептивів
- Самокаліцтво

Група 1

Жінка 65 років скаржиться на те, що її донька (40 років) погано ставиться до своєї дитини: принижує дівчинку, часто піднімає на неї руку. Інколи були такі випадки, що мама виганяла дівчинку з дому вночі, і дитина приходила ночувати до бабусі. Мати забороняє дівчині дружити з тими дівчатами, з ким вона хоче. Також принципово не купує того одягу, що просить дівчинка. Мама вважає, що не можна балувати дітей і вона краще знає і розуміє, що має одягати її дитина. Бабуся намагалася поговорити з мамою дівчинки, проте це було безрезультатно – дочка веде себе агресивно, ображає і принижує матір.

Завдання. Чи можна кваліфікувати цю ситуацію як насильство в сім'ї? Чому? Хто є жертвою насильства? Яким чином це можна встановити? Які види насильства вчиняються по відношенню до жертви?

Група 2

Жінка розповіла, що вже 5 років поспіль страждає від побиттів та знущання зі сторони свого чоловіка, образ та принижень. Дуже часто все це відбувається на очах їхнього 8-річного сина. Чоловік систематично знаходиться у стані алкогольного сп'яніння і у такому стані його знущання ще страшніші. Раніше жінка намагалася втекти від чоловіка до своїх батьків. Але чоловік, знаючи де вона перебуває, приходив до батьків жінки, розбивав їм вікна у будинку, виламував двері, бив батьків і забирав жінку назад додому. Після кількох таких випадків батьки жінки відмовилися їй допомагати, мовляв «раз вийшла за нього заміж, то й терпи або вирішуй свої проблеми сама».

Завдання. Чи можна кваліфікувати цю ситуацію як насильство в сім'ї? Чому?

Хто є жертвою насильства? Яким чином це можна встановити? Які види насильства вчиняються по відношенню до жертви?

Група 3

Ганна – заміжня жінка. Чоловік – директор фірми, власник свого бізнесу. В них є троє спільних дітей. Мають велику квартиру, будинок, 2 автомобілі. Є няня, яка супроводжує дітей до різноманітних гуртків. Грошей вдосталь. Після того, як діти підросли Ганна вирішила вийти на роботу, щоб займатися улюбленою професією. Але чоловік категорично заборонив виходити на роботу. Сказав, що його жінка повинна займатися хатньою роботою та дітьми, а якщо вона дуже хоче самостійності, то може йти куди захоче, але діти залишаться з ним. Після того, як Ганна заявила про своє бажання йти працювати, чоловік постійно знущається з неї, ображає її при дітях, контролює всі її витрати, перевіряє чеки на покупки та не дозволяє купувати нічого для себе, тільки для дітей.

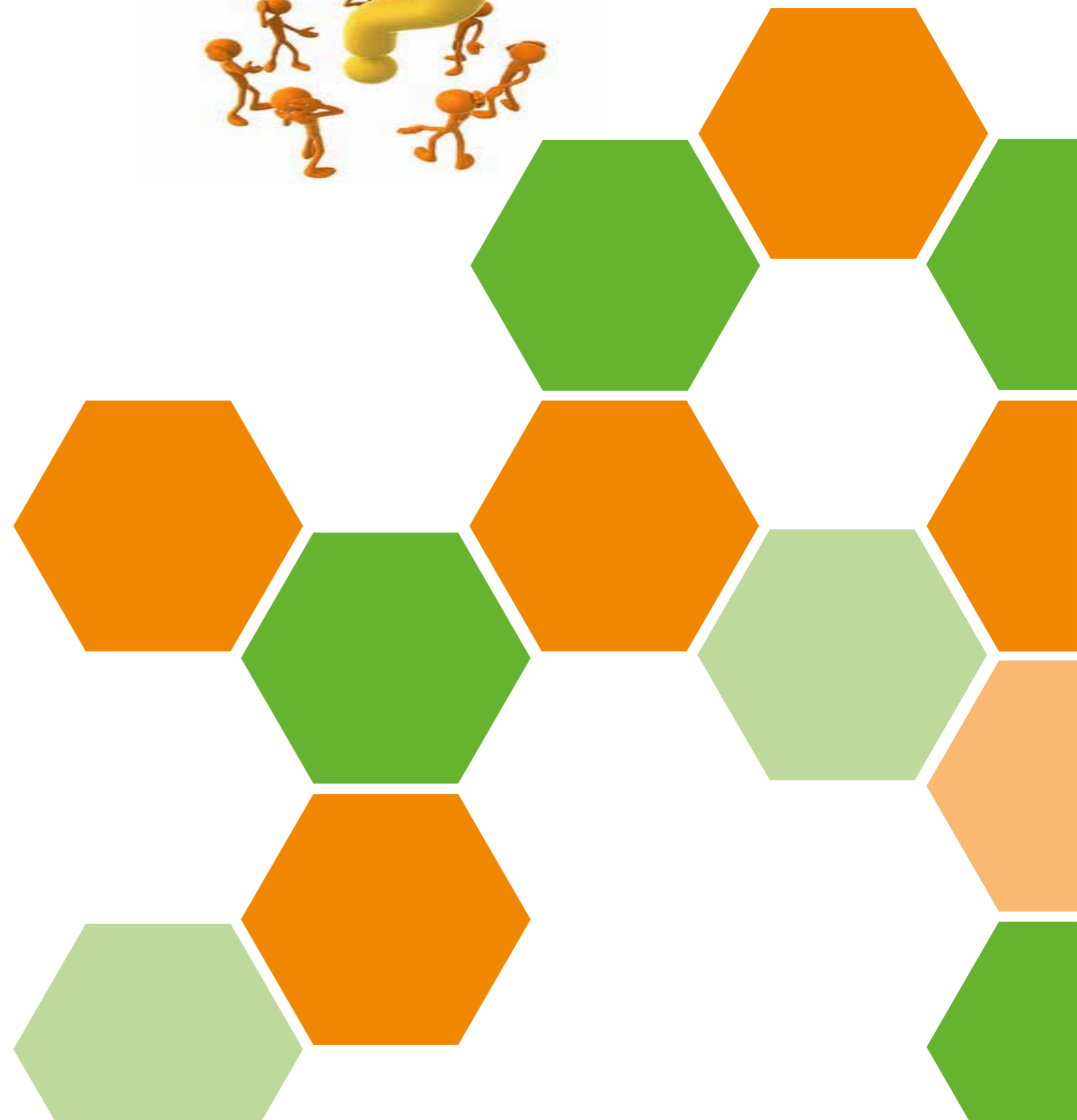
Завдання. Чи можна кваліфікувати цю ситуацію як насильство в сім'ї? Чому? Хто є жертвою насильства? Яким чином це можна встановити? Які види насильства вчиняються по відношенню до жертви?

Група 4

Дівчинці Віці 14 років. Її мама вийшла заміж вдруге, після певного часу поведінка дівчинки змінилась і вона розповіла подружці, що новий чоловік мами до неї проявляє зацікавлення і це її турбує. Вона розповіла мамі, після чого мама дала їй ляпаса, вважаючи, що дочка заздрить її щастю та ревнує. Вітчин телефонує, розповідає, яка вона сексуальна, що її груди його приваблюють і він мріє про секс з нею, за який він готовий купити їй найдорожчий мобільний або те, що вона забажає.

Завдання. Чи можна кваліфікувати цю ситуацію як насильство в сім'ї? Чому? Хто є жертвою насильства? Яким чином це можна встановити? Які види насильства вчиняються по відношенню до жертви?

ВИРІШЕННЯ КОНФЛІКТУ, ТРАНСФОРМАЦІЯ КОНФЛІКТУ



Відновний підхід

Відновний підхід у процесах прийняття рішень, переговорах та конфліктних ситуаціях полягає у досягненні **консенсусу** – результату, який максимально задовольняє інтереси усіх зацікавлених сторін, відновлює довіру між ними та дозволяє вибудувати ефективні партнерські стосунки у довгострокові перспективи.

До **технологій побудови консенсусу** належать:

- медіація,
- фасилітація (зокрема, Коло) та
- переговори.

Ці технології працюють у бізнесі, управлінні, системі правосуддя, освіті, громадському та державному секторах, у міжособистісних та між групових стосунках тощо.

Секрет їхньої ефективності та виконання досягнутих домовленостей залежить від характеру взаємодії між учасниками.

Учасники процесу прийняття рішень найпродуктивніше співпрацюють один з одним, коли вважають цей процес **справедливим**.

Справедливий процес характеризується активним **залученням** учасників, сприяє **взаєморозумінню** усіх сторін та чітко визначає **відповідальність** всіх учасників (Kim and Mauborgne, Harvard Business review, 1997).

До основних характеристик справедливого процесу відносяться:

Залучення – включення тих, кого стосується рішення, що має бути прийняте, в процес; вислуховання їхньої точки зору та щире прийняття до уваги їхніх поглядів на проблему і запропонованих варіантів рішення.

Сприяння розумінню – роз'яснення причин, через які було прийняте те чи інше рішення, кожному, хто був залучений чи кого воно стосується.

Чітке визначення відповідальності – переконання в тому, що кожен чітко зрозумів прийняте рішення, а також, відповідно, що від нього очікується в майбутньому.

Практика застосування відповідного підходу до прийняття рішень та побудови стосунків в багатьох сферах суспільних відносин, у бізнес-стосунках, в проектних командах, в організаціях, у школах, громадах тощо підтвердила ефективність.

Потрібно додати лише один принцип, якого бракує у цьому переліку:

- **Турбота** – ті, кого стосується рішення, повинні відчувати неформальне та небайдуже ставлення до процесу та до питань, що вирішуються, з боку тих, хто приймає рішення.

Наявність саме цього принципу додає прозорість та пояснює випадки, коли вищезазначені «справедливі процеси» начебто не спрацьовували в організаціях, коли нібито усе було враховано. Але, якщо люди відчують цинізм чи байдужість тих, хто робить вигляд, що принципи «справедливого процесу» враховані, жодне вислуховування, розуміння чи усвідомлення відповідальності не гарантуватиме довіри чи прийняття з боку тих, хто фактично став об'єктом маніпуляції.

Отже, підсумовуючи усе сказане, **відновними практиками** є такі процеси, що залучають групи, команди або тих осіб, кого стосується окрема ситуація, до прийняття відповідного рішення на умовах **поваги, розуміння, турботи та відповідальності**. Таким чином, ці чотири головні умови і є тими загальними цінностями, на яких базується відповідний підхід.

Способи вирішення конфлікту. Суд. Медіація. За і проти³

За висловом Йогана Гальтунга, існують так звані, “викрадені конфлікти”, тобто ситуації, які розв’язуються третьою стороною без згоди двох, що в цьому конфлікті, власне, і задіяні. В чому ж ця відмінність?

«Викрадення конфлікту»	Медіація
Вирішення проблеми іде від тих, хто викрадають конфлікт (судді), які обмежені законом.	Форма управління конфліктом, яка залучає третю особу – медіатора – яка допомагає в обговоренні та розв’язанні проблеми. Рішення проблеми іде від тих, хто задіяні в конфлікті, а не від медіатора. Медіатори не дають поради і не приймають рішення. Домовленість про медіацію зосереджується на майбутньому.

Суд

За	Проти
<ul style="list-style-type: none"> Суддя – неупереджена особа і приймає обов’язкове рішення. Обидві сторони зможуть розповісти свої історії, залучаючи для підтримки свідків. Не існує спеціальних правил, яких треба дотримуватися для забезпечення справедливості. Суддя, як неупереджена особа, звертатиметься до закону і на його основі прийматиме рішення. 	<ul style="list-style-type: none"> Обидві сторони вимушені згадувати минуле, а не зосереджуватися на майбутньому. Сторони можуть не продовжувати стосунки по закінченні розгляду справи. Не існує згоди щодо того, як сторони мають поводитися по закінченні слухання справи в суді. Одній чи обом сторонам можуть не сподобатися рішення судді.

Медіація

За	Проти
<ul style="list-style-type: none"> Справедливість, нейтральність, об’єктивність. Кожна сторона описує проблема зі свого боку, і це не забороняється законом. Сторони мають можливість послухати одна одну і почути, як бачить проблему інша сторона. Сторони безпосередньо беруть участь у розв’язанні проблеми. Сторони будуть більш схильні підтримувати свої стосунки. Процес може бути дешевшим і займати менше часу. 	<ul style="list-style-type: none"> Сторони безпосередньо беруть участь в пошуку рішення, яке задовольняє обох. Це може ускладнити та затягнути процес. Сторони повинні сідати за один стіл і обговорювати проблему, але люди не завжди готові це робити. Сторони можуть перейматися недостатністю забезпечення правовою санкцією угоди, що була досягнута. Одна сторона може бути більш балакучою чи агресивною, тоді інша може відчувати себе пригнобленою.

³ Не крадіть конфлікти, краще допоможіть в їх розв’язанні. Український жіночий фонд. Електронний режим доступу <http://empedu.org.ua/content/ne-kradit-konflikti-krashe-dopomozhit-v-yih-rozvyazanni>

Тест К. Томаса дозволяє виявити ваш стиль поведінки в конфліктній ситуації.

Опитувальник К.Томаса не тільки показує типову реакцію на конфлікт, але й пояснює, наскільки вона ефективна і доцільна, а також дає інформацію про інші способи вирішення конфліктної ситуації. За допомогою спеціальної формули ви можете прорахувати результат конфлікту.

Інструкція: із запропонованих варіантів А і Б виберіть той, який є для Вас найхарактернішим способом реагування у складних конфліктних ситуаціях. Перевагу надавайте першій реакції.

По кожному з 5-ти розділів опитувальника підрахувати кількість відповідей, що збігаються з ключем. Одержані кількісні оцінки порівнюються між собою для виявлення переважної форми соціальної поведінки опитуваного в ситуації конфлікту, тенденції його взаємостосунків у складних умовах. Це допомагає правильно будувати взаємостосунки з урахуванням того, наскільки студент схильний до суперництва чи співпраці, наскільки уникає конфліктів або намагається їх загострити.

ПИТАННЯ ТЕСТУ

- а. Інколи я надаю можливість іншим взяти на себе відповідальність за вирішення спірного питання;
б. Замість того, щоб обговорювати те, в чому ми розходимось. Я намагаюсь звернути увагу на те, в чому ми між собою згодні.
- а. Я намагаюсь знайти компромісне рішення;
б. Я намагаюсь уладнати його (конфлікт) з урахуванням всіх інтересів іншої людини і моїх власних.
- а. Як правило, я наполегливо намагаюсь добитися свого;
б. Інколи я поступаю своїми інтересами заради інтересів іншої людини.
- а. Я намагаюсь знайти компромісне рішення;
б. Я намагаюсь не образити почуття іншої людини.
- а. Створюючи спірну ситуацію, я завжди прагну знайти підтримку в іншого;
б. Я намагаюсь зробити все, щоб уникнути зайвого напруження.
- а. Я намагаюсь уникнути неприємностей для себе;
б. Я намагаюсь добитися свого.
- а. Я намагаюсь відкласти рішення спірного питання для того, щоб пізніше вирішити його остаточно;
б. Я вважаю за можливе в чомусь поступитися, щоб добитися чогось іншого.
- а. Як правило, я наполегливо намагаюсь добитися свого;
б. Я намагаюсь спочатку визначити суть спірних питань.
- а. Вважаю, що не завжди слід хвилюватись через розходження, що виникають;
б. Я докладно зусиль, щоб досягти свого.
- а. Я твердо намагаюсь досягти свого;
б. Я намагаюсь знайти компромісне рішення.

11. а. Насамперед, я намагаюсь чітко визначити, в чому суть всіх порушених інтересів та спірних питань;
б. Я намагаюсь заспокоїти іншого і, головне, зберегти наші стосунки.
12. а. Часто я уникаю займати позицію, яка може спричинити суперечки;
б. Я надаю іншому можливість залишитись при своїй думці за умови, якщо він теж іде назустріч.
13. а. Я пропоную середню позицію;
б. Я наполягаю, щоб все було зроблено по-моєму.
14. а. Я повідомляю іншому свою точку зору і запитую про його погляди;
б. Я намагаюсь показати іншому логіку і перевагу моїх поглядів.
15. а. Я намагаюсь заспокоїти іншого і зберегти наші стосунки,
б. Я намагаюсь зробити все необхідне, щоб уникнути напруження в стосунках.
16. а. Я намагаюсь не торкатися почуттів іншого;
б. Я звичайно намагаюсь переконати іншого в перевагах своєї позиції.
17. а. Звичайно, я наполегливо намагаюсь добитися свого;
б. Я намагаюсь зробити все, щоб уникнути зайвого напруження.
18. а. Якщо це зробить іншого щасливим, я дам йому можливість наполягати на своєму;
б. Я дам іншому можливість залишитись при своїй думці, якщо він піде мені назустріч.
19. а. У першу чергу я намагаюсь визначити те, у чому полягають всі порушені інтереси і спірні питання, з тим, щоб з часом вирішити їх остаточно;
б. Я намагаюсь відкласти спірні питання.
20. а. Я намагаюсь негайно подолати наші розбіжності;
б. Я намагаюсь знайти найкраще поєднання переваг і втрат для нас обох.
21. а. Проводячи переговори, намагаюсь бути уважним до іншого;
б. Я завжди схильна до прямого обговорення проблеми.
22. а. Я намагаюсь знайти позицію, яка посередині між моєю та позицією іншого;
б. Я відстоюю свою позицію.
23. а. Як правило, я стурбований тим, щоб задовольнити бажання кожного з нас;
б. Інколи надаю можливість іншим взяти на себе відповідальність за вирішення спірного питання.
24. а. Якщо позиція іншої людини здається їй дуже важливою, я намагаюсь йти їй назустріч;
б. Я намагаюсь переконати іншого піти на компроміс.
25. а. Я намагаюсь переконати іншого у своїй правоті;
б. Проводячи переговори, я намагаюсь бути уважним до аргументів іншого.
26. а. Я звичайно пропоную середню позицію;

б. Я майже завжди намагаюсь задовольнити інтереси кожного з нас.

27. а. Часто намагаюсь уникнути суперечок;
б. Якщо це зробить іншу людину щасливою, я надам їй можливість наполягати на своєму.
28. а. Я наполегливо намагаюсь добитися свого;
б. Залагоджуючи ситуацію, я звичайно намагаюсь знайти підтримку в іншого.
29. а. Я пропоную середню позицію;
б. Гадаю, що не завжди варто хвилюватися через виникнення розбіжностей.
30. а. Я намагаюсь не зачепити почуттів іншого;
б. Я завжди займаю таку позицію в суперечці, щоб ми спільно могли досягти успіху.

КЛЮЧ ДЛЯ ОПИТУВАЛЬНИКА

Суперництво: 3а, 6б, 8а, 9б, 10в, 13б, 16б, 17а, 22б, 25а, 28а.

Співпраця: 2а, 5а, 8б, 11а, 14а, 19а, 20а, 21б, 23а, 26б, 28б, 30б.

Компромісна: 4а, 7б, 10б, 12б, 13а, 18б, 20б, 22а, 24б, 26а, 29а.

Уникнення: 1а, 5б, 7а, 9а, 13а, 15б, 17б, 19б, 21а, 23б, 27а, 29б.

Пристосування: 1б, 3б, 4б, 6а, 11б, 15а, 16а, 18а, 24а, 25б, 27б, 30а.

№	Суперництво	Співпраця	Компроміс	Уникнення	Пристосування
1				А	Б
2		Б	А		
3	А				Б
4			А		Б
5		А		Б	
6	Б			А	
7			Б	А	
8	А	Б			
9	Б			А	
10	А		Б		
11		А			Б
12			Б	А	
13	Б		А		
14	Б	А			
15				Б	А
16	Б				А
17	А			Б	
18			Б		А
19		А		Б	

№	Суперництво	Співпраця	Компроміс	Уникнення	Пристосування
20		А	Б		
21		Б			А
22	Б		А		
23		А		Б	
24			Б		А
25	А				Б
26		Б	А		
27				А	Б
28	А	Б			
29			А	Б	
30		Б			А

Обробка та інтерпретація результатів тесту:

Кількість балів, набраних випробовуваним за кожною шкалою, дає уявлення про вираженість у нього тенденції до прояву відповідних форм поведінки в конфліктних ситуаціях.

Він вважав, що при уникненні конфлікту жодна зі сторін не досягне успіху. При таких формах поведінки як конкуренція, пристосування і компроміс, або один учасник виявляється у виграші, а інший програє, або програють обидва, оскільки йдуть на компромісні поступки. І тільки в ситуації співробітництва обидві сторони опиняються у виграші. Інші фахівці переконані, що оптимальною стратегією в конфлікті вважається таке, коли застосовуються всі п'ять тактик поведінки, і кожна з них має значення в інтервалі від 5 до 7 балів. Якщо ваш результат відрізняється від оптимального, то одні тактики виражені слабо - мають значення нижче 5 балів, інші - сильно - вище 7 балів.

Формули для прогнозування результату конфліктної ситуації:

А) Змагання + Рішення проблеми + 1/2 Компромісу Б) Пристосування + Уникнення + 1/2 Компромісу

- якщо сума А > суми Б, шанс виграти конфліктну ситуацію є у вас
- якщо сума Б > А суми, шанс виграти конфлікт є у вашого опонента.

Вправа «Вирішення конфлікту»

Завдання: Необхідно вирішити запропоновану ситуацію згідно етапам вирішення конфлікту (за схемою: - визначення сторін, - визначення позицій, інтересів і потреб, - оцінка та вибір оптимального варіанту, творчість)

1. Випускниця будівельного коледжу влаштовується на роботу в будівельну компанію. В компанії працює ще одна жінка й одинадцять чоловіків. Одного разу вона приходить на роботу й бачить, що на стіні в загальній кімнаті, де всі обідають, висять два плакати з оголеними жінками. Плакати здаються їй принизливими, вона вважає, що їх треба зняти. За обідом вона говорить лише про це й просить тих, хто повісив плакати, зняти їх. Чоловіки лише сміються й кажуть, що вона занадто сильно ображається. Після роботи вони разом із колегою знімають плакати. Наступного дня, прийшовши на роботу, вони бачать, що плакати знову висять на стінці.

2. Дві покоївки великого готелю – мусульманки й ходять на роботу в головному уборі. Одного дня директор готелю сказав, що цю практику потрібно припинити, тому що головний убір не підходить до готельної форми. Якщо вони не припинять носити головні убори, вони втратять роботу. Покоївкам складно не носити головний убір, тому що він є важливою частиною їхньої етнічної й релігійної ідентичності.

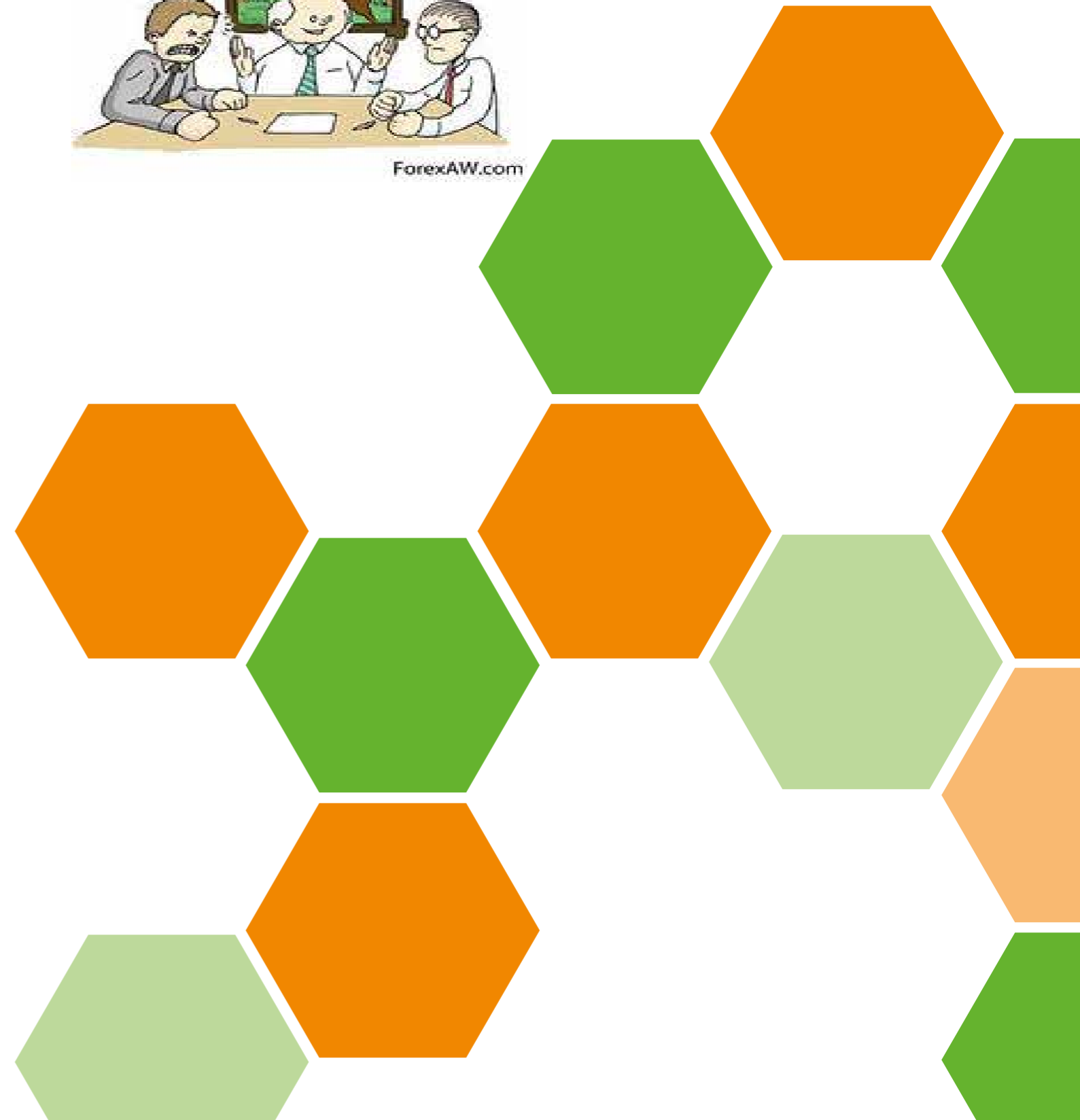
3. Марину, 15 років, запросили на день повноліття до двоюрідної сестри, яку вона дуже любить. Батьки Марини теж хочуть піти на свято. Вони наполягають на тому, щоб Марина вдяглася за їх вимогами, чого їй зовсім не хочеться. Крім того, вони кажуть, що Марині потрібно дістати кільце з носа й пірсинг із язика, а якщо вона не зробить цього, то залишиться вдома.

Для Марини дуже важливо потрапити на свято. Якщо вона не піде, двоюрідна сестра дуже засмутиться.

4. Родина переселенців оселилася в невеликому селищі й відкрили невеличку крамницю. Діти, дівчинки-близнюки 15 років, пішли до місцевої школи. Через тиждень батько приходить на роботу й бачить, що вікно розбите, а на стіні написано фарбою: «Сепаратисти, їдьте додому!» Того ж дня близнюки в школі дізнаються, що це зробили два їхніх однокласники. Наступного дня відбувається те саме.

5. Максим, 13 років, щойно пішов до нової школи й швидко знайшов нових друзів. У попередній школі він був самотній, його часто дражили, тому він дуже радіє, що нарешті знайшов приятелів. Одного разу після школи Максим з двома друзями пішли до музичного магазину. В магазині друзі хлопця взяли кожний по два компакт-диски та поклали до кишені куртки. Максим по-хорошому каже товаришам, що диски потрібно повернути на полицю до того, як їх спіймають. Вони лише сміються над ним й запитують, чи він не злякався.

ТЕОРІЯ МЕДІАЦІЇ. КОМУНІКАТИВНІ НАВИЧКИ МЕДІАТОРА



Історія посередництва (медіації)⁴

Залучення авторитетних людей до виконання ролі посередника відоме з давніх часів. У Стародавньому Китаї, Стародавній Греції, Персії, в арабських країнах існувала традиція звернення до авторитету, щоб подолати розбіжності, вирішити конфлікт. Світські володарі, які здійснювали правосуддя в своїх володіннях, вважали полагодження спору між своїми васалами в певних випадках більш бажаним, аніж винесення вироку. У книзі Ксенофонта «Кіропедія» так описано посередництво Кіра між вірменами та халдеями, які постійно воювали. Халдеї – це гірський народ, землі якого межували з землями вірменів. Кір завдав їм військової поразки, а тоді запропонував їхнім послам угоду, за якою халдеям надавалося право обробляти землю у Вірменії за умови сплати податків вірменському царю. Царя ж він спитав, чи згоден той надавати халдеям землі, які не обробляються вірменами, на зазначених умовах. Обидві сторони погодилися. Також Кір запропонував халдеям надавати свої гірські пасовиська вірменам для випасу худоби за умови справедливої плати. Проти цього вірмени та халдеї також не заперечували. Залишилося ще питання, хто контролюватиме фортеці в горах. Обидві сторони не довіряли одна одній, тому Кір постановив, що контроль над гірськими фортецями здійснюватимуть його воїни, з чим обидві сторони погодилися. Пізніше один із халдеїв зауважив, що серед його народу багато войовничих людей, які не звикли до мирної праці. Ці люди або наймалися до когось у військо, або займалися нападами і грабунком. Кір запропонував цим людям вступити найманцями до його війська. Нерідко про виконання посередницьких функцій просили служителів церкви (досить поширеною така практика була серед перших християн). У мусульманстві існувала практика арбітражу (тахкім), посередництва (васата), а також примирення (сульх), започаткована ще за часів пророка Мухаммада, про що є згадка у Корані: «Якщо ви боїтеся розриву між обома (подружжям), то пошліть суддю із його сім'ї і суддю з її сім'ї; якщо вони побажають примирення, то Аллах допоможе їм».

У середні віки посередниками у міжнародних і внутрішніх чварах були папи, імператори, папські легати, єпископи. У конфліктах між і всередині родин часто посередниками були священики. Наприклад, знаменитий проповідник-домініканець Вінсенте Феррер (бл. 1350/57-1419) – припиняв суперечки і примиряв ворогів, а нотаріуси, які його супроводжували, оформляли акти про припинення спорів.

У багатьох народів Європи, зокрема у німців, поляків, українців, була традиція «відновного правосуддя», яка закріплювалася у кодексах звичаєвого права. У Східній Україні вона трималася до середини XIX ст., а в Західній Україні (особливо в Карпатах і Прикарпатті) звичаєве право діяло до 1939 р., тобто до приходу радянської влади. Реалізувалося звичаєве право в діяльності зборових (копних) судів, які проводилися двічі на рік і в яких участь брало все доросле населення (або тільки чоловіки). Метою зборових судів було встановлення справедливості та підтримання миру в громаді, тому примирення сторін віталось.

У 1859 р. в Росії було введено посаду «мирового посередника» для улагодження поземельних відносин між поміщиками і селянами й нагляду за селянськими сільськими органами громадського управління. Посередники призначалися Сенатом із місцевих дворян. Також посередництвом займалися адвокати, які готували мирові угоди своїх клієнтів.

В Іспанії в 1845 р. були утворені Хунти Суду Справедливості (Las Juntas decisoras de Juicios de equidad), одним з аспектів діяльності яких стало посередництво у врегулюванні трудових конфліктів. У 1908 р. в Іспанії прийнято Закон про поради щодо примирення та арбітражу.

⁴ Гірник А. М. Основи конфліктології: навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. / А. М. Гірник. - К.: Києво-Могилян. акад., 2010. – С.167- Електронний режим доступу 169http://libfree.com/165678982_psihologiyasferi_zastosuvannya_pos-erednitstva.html

У зв'язку з розвитком робітничого руху в США у 1888 р. прийнято Акт про арбітрацію (за яким трудові спори мали вирішуватися шляхом звернення до третьої сторони).

У США в 1973 р. було зареєстровано перше професійне об'єднання медіаторів. У цій країні, де медіація вперше оформилась у самостійний вид професійної діяльності, більшість медіаторів має юридичну освіту. Початок поширення альтернативних процедур у судовій системі США пов'язують із прийняттям у 1990 р. Акта про реформу цивільного судочинства (Civil Justice Reform Act). Він передбачав створення у кожному федеральному судовому окрузі спеціальних рекомендаційних комітетів (Advisori Committees) щодо розробки заходів, пов'язаних з альтернативним розв'язанням спорів. У 1996 р. затверджено Акт, за яким усі урядові організації США запровадили програму «альтернативного вирішення конфліктів» для службовців. Відповідно в американських державних агенціях (аналог наших міністерств) було створено відділи із запобігання конфліктам та розв'язання їх. У 2002 р. в США прийнято Акт про медіацію, що впорядкував низку питань щодо статусу медіатора, зокрема встановив, що він працює без ліцензування. Сьогодні докладаються подальші зусилля до поширення медіації в США. У деяких штатах (наприклад, у Техасі), адвокат зобов'язаний інформувати особу, яка звернулася до нього, про можливість вдатися до послуг медіатора.

Треба відзначити, що Україна має традиції регулювання конфліктів, зокрема у структурі Центральної Ради існував «відділ конфліктів», що надавав допомогу в залагодженні конфліктів між працівниками і працедавцем. Архівні документи свідчать, що відділ брав участь у залагодженні колективних і індивідуальних трудових спорів, а одним із дієвих методів залагодження конфліктів були так звані «примирні камери», де зводилися сторони конфлікту.

Принципи медіації

Під час проведення процедури медіації усі сторони повинні пам'ятати про певні правила та обов'язки, яких необхідно дотримуватися – **основні принципи медіації**:

- *Добровільність* – кожна з сторін добровільно приймає рішення щодо участі у переговорах і усвідомлює, що рішення може бути досягнуте тільки шляхом співробітництва; можливість добровільного припинення процесу на будь-якому етапі.
- *Розподіл відповідальності* – сторони несуть відповідальність за прийняття рішення та його виконання, медіатор – за дотримання правил та принципів процедури.
- *Нейтральність, безпристрасність* – під час процесу медіатор не займає позицію однієї з сторін, не оцінює їх, а в рівній мірі допомагає обом. Медіатор є нейтральним по відношенню до конфлікту (не «втягується» у суперечку) і, в той же час, щиро прагне допомогти сторонам знайти найкраще для обох рішення.
- *Конфіденційність* – усе, що відбувається на медіації не розголошується ні медіатором, ні сторонами. За винятком ситуацій, коли сторони планують завдати шкоди собі чи комусь.
- *Прийняття відповідальності за наслідки конфлікту*

Вирішуючи конфлікт за допомогою медіації, сторони повинні налаштуватися на співробітництво, і це є головною задачею медіатора – спеціально підготовленого посередника у вирішенні конфліктів, який однаково підтримує обидві сторони та допомагає їм знайти взаємоприйнятне рішення.

Правила медіації:

- Слухати іншого і говорити по черзі, навіть якщо з ним не згоден, щоб у кожного була можливість висловитися і бути почутим.
- Уникати образ один одного, щоб усі відчували себе в безпеці.
- Дотримуватися конфіденційності, тобто не розповідати іншим про те, що відбувалося на зустрічі.
- Кожен учасник може за потреби зробити перерву, запропонувати перенести зустріч на інший час.
- Кожен учасник може відмовитися від медіації/медіатора.
- Медіатор може поговорити з кимось із учасників наодинці, а також учасник з медіатором.
- Медіатор може перервати медіацію.

Активне слухання

Активне слухання – це не просто мовчання, це активна діяльність, своєрідна робота, якій передують бажання почути, інтерес до співрозмовника. Те, як людина реагує на повідомлення іншого, залежить від багатьох чинників.

Існує кілька рівнів активного слухання:

1 рівень – найпростіший. Він передбачає, що слухач вставляє у монолог свого співрозмовника слова «ага», «так» чи повторно проговорює те, що почув, - свого роду «відлуння», що свідчить про увагу до співрозмовника.

2 рівень – у процесі спілкування партнер не просто повторює, а й може підвести певну риску під почутим, що теж дає змогу уникнути непорозуміння. Найвідоміші прийоми цього рівня – перефразування, підсумування.

Приєм перефразування полягає в тому, що потрібно своїми словами переповісти сказане співрозмовником. Наприклад: «Якщо я правильно тебе зрозумів, то...».

Пояснення дає змогу здобути більше інформації, полегшити співрозмовникові розуміння іншої точки зору. Сам прийом полягає в тому, щоб якомога більше перепитувати, використовуючи різні запитання.

3 рівень – пов'язаний з розвитком ідей, які ви почули від співрозмовника. Але, перш ніж розвивати ідеї, ви маєте дати належну оцінку почутому.

Приєм належної оцінки допомагає показати співрозмовникові, що його думка є важливою, та оцінити його зусилля. Наприклад: «Я ціную твоє бажання вирішити проблему»; «Радий, що ти так серйозно підійшов до цієї справи»; «Дякую за твої зусилля».

Після інформаційного повідомлення доцільним видається висновок: ефективність процесу спілкування залежить від багатьох чинників і неодмінно – від усіх елементів комунікації: відправника, того, хто приймає інформацію, та середовища.

Секрети ефективного спілкування:

Говори так, щоб тебе почули.

Слухай так, щоб зрозуміти, про що йдеться.

Створюй умови для того, щоб ситуація навколо процесу спілкування сприяла комунікації.

Формулювання питань

Види запитань	Приклади запитань
Відкриті запитання <ul style="list-style-type: none"> Вимагають розгорнутої відповіді чи пояснення. 	Зазвичай починаються зі слів: «Як..?», «Хто...?», «Чому...?», «Яка ваша думка?», «Що б ви хотіли в результаті цього?» тощо. При цьому виникає невимушена атмосфера, але людині буває важче на них відповідати. Особливо складно дитині відповісти на запитання «Що ти тоді відчувала?»
Закриті запитання <ul style="list-style-type: none"> Припускають однозначну відповідь «так» або «ні», прояснюють певний факт. 	«Ви образилися на його слова?» Це скорочує час розмови, але може створити враження, що людина перебуває на допиті у партнера.
Альтернативні запитання <ul style="list-style-type: none"> Являють собою щось середнє між відкритими і закритими питаннями: пропонують декілька варіантів відповідей, з одного боку, даючи можливість співрозмовнику погодитися з яким-небудь із запропонованих варіантів, а з іншого – залишають питання «відкритим». 	«Ви відчували гнів? Обраду? Досаду? Розгубленість? Чи ще щось?»

При спілкуванні використовуються також питання переформулювання і резюмування. Необхідно підкреслити, що мета запитань – не вивідати щось у людини, а допомогти їй самій зрозуміти подію і виробити до неї власне ставлення.

Формулюючи запитання, необхідно дотримуватися певних правил:

1. Запитання має бути осмисленим, коректним.
2. Запитання треба формулювати коротко, зрозуміло. Нечітко сформульовані запитання ускладнюють їх розуміння і пошуки відповіді.
3. Складні запитання доцільно розбити на прості.
4. Перераховуючи альтернативи, необхідно називати всі варіанти («Ми перенесемо переговори на завтра чи на післязавтра?» – у запитанні не сказано: «чи на інший день»).

Правильно сформульоване запитання є необхідною умовою ефективних пошуків відповіді (отримання необхідної інформації).

Фрази, які допомагають ставити відкриті питання:

- «Розкажи мені більше про...»
- «Що ти маєш на увазі, коли кажеш...»
- «Виправ мене, якщо я помиляюсь...»
- «Поясни, будь ласка... Отже, все сталося так...»
- «Як би ти хотів, щоб усе було? Що потрібно, щоб все знову владнати?»

Використовуючи «Я-повідомлення» обговорити наступні ситуації.

Група 1. Після повернення з роботи ви застаєте дитину в своїй кімнаті, в якій розкидані речі та голосно грає музика.

Група 2. Вам на кухні потрібна допомога, але дитина не реагує на прохання вам допомогти.

Група 3. Ваша дитина багато часу приділяє віртуальним іграм, спілкуванню в соціальних мережах.

Група 4. Дитина мало часу приділяє спілкуванню з Вами, часто приходиться пізно додому.

Формула «Я-повідомлення»

Коли я (описати ситуацію або поведінку людини)

Я відчуваю...(власні почуття і переживання стосовно ситуації)

тому що... (пояснення, чому дії співрозмовника викликають такі емоції, висловлення власних інтересів)

ось чому я хочу/бажаю/хотіла б... (бажані зміни в діях співрозмовника)

Навички перефразування

Техніки рефлексивного слухання: ехо-техніка; перефразування (парафраз); резюмування.

Ехо-техніка – повторення окремих слів чи словосполучень клієнта. Вона виконує роль запитань і спонукає клієнта продовжувати розповідь.

Правила використання ехо-техніки:

- повторювати ті слова співрозмовника, які несуть найбільше емоційне навантаження;
- повторювати слова, які співрозмовник сам підкреслює і всіляко виділяє в ході бесіди;
- чергувати ехо-техніку з іншими техніками.

Перефразування

Сутність прийому: повернути співрозмовникові його вислови (одну або декілька фраз), сформулювавши їх своїми словами. Почати можна так: «Як я вас зрозумів...», «На вашу думку...», «Інакше кажучи, Ви вважаєте...».

Головна мета – уточнення інформації. Завдяки цій техніці співрозмовник матиме уявлення про те, як ви його зрозуміли, і продовжить розмову про те, що в його словах здається вам найважливішим.

Правила перефразування:

- для перефразування обираються найсуттєвіші, найважливіші моменти повідомлення;
- при «поверненні» репліки не варто нічого додавати від себе, інтерпретувати сказане;
- чергувати техніку перефразування з іншими техніками.

Є два види перефразування:

1) відображає зміст сказаного співрозмовником (застосовується для спонукання продовжувати розповідь, уточнення того, наскільки правильно його розуміють);

2) відображає емоції та почуття (спонукає співрозмовника розповісти про його внутрішній стан, дає змогу показати йому, що він має право на всі почуття, в т.ч. гнів, лють, злість тощо, допомагає йому краще усвідомити ці почуття).

Можливі словесні форми: «Як я вас зрозумів...», «На вашу думку...», «Ви гадаєте...», «Чи правильно я вас зрозумів, що...».

Резюмування

Сутність прийому: відтворення слів партнера у скороченому вигляді, стисле формулювання найголовнішого, підбиття підсумку: «Якщо тепер підсумувати сказане вами, то...».

Головна мета резюмування – виділення головної думки. Прийом допомагає при обговоренні, розгляді претензій, коли необхідно розв'язати якісь проблеми. Резюмування особливо ефективне, якщо обговорення затяглося, йде по колу або потрапило у безвихідь. Воно дозволяє не гаяти час на розмови, що не стосуються справи, і може бути дієвим і необразливим способом закінчити розмову з дуже балакучим співрозмовником.

Можливі словесні форми: «Якщо тепер підсумувати сказане вами, то...», «Вашою головною ідеєю було...», «Як я вас зрозумів (ла)..».

Правила резюмування:

- 1) говорити лаконічно і зрозуміло;
- 2) включати в резюме слова і вислови співрозмовника;
- 3) не давати оцінку сказаному людиною;
- 4) уникати порад, настанов.

Ефективний зворотній зв'язок

Зворотний зв'язок у спілкуванні – це процес «віддзеркалювання» партнерами один для одного думок, оцінок, образів, почуттів, що виникають під час їхнього контакту, який включає дві сторони: 1) подання інформації людям, про те, як ми їх сприймаємо, оцінюємо, як реагуємо на їхню поведінку, та 2) отримання аналогічної інформації про нас від інших.

Ефективний зворотний зв'язок є однією з форм ефективного спілкування, в ході якого співбесідники отримують один від одного повідомлення про власну поведінку, побудовані й сформульовані таким чином, що відчують готовність змінювати й розвивати свої дії, а не захищатись чи сперечатись.

Серед видів зворотного зв'язку виділяють *оцінний* та *безоцінний зворотний зв'язок*. *Оцінний зворотний зв'язок* – повідомлення своєї думки, свого ставлення до того, про що йде мова.

Позитивний зворотний зв'язок завжди оцінюється як більш достовірний, ніж негативний. Негативний зворотний зв'язок оцінюється як більш достовірний та бажаний, коли подається після позитивного зворотного зв'язку, а не передуює йому.

Для того щоб дати простий зворотний зв'язок, можна використовувати такі фрази:

- «Так, зрозуміло...»;
- «Мені здається, я розумію, як вам важко...»;
- «Гадаю, що на вашому місці я почувався б так само ...» тощо.

Щоб краще зрозуміти емоційний стан клієнта, К. Рожерс пропонував «почуватися в його взутті».

Даючи зворотний зв'язок, слід:

говорити тільки про поведінку співрозмовника, а не про його особистість;

бути конкретним (описувати поведінку лише в певній ситуації, не екстраполюючи її на інші ситуації життя);

давати зворотний зв'язок від свого імені («Я помітив», «Я вважаю»);

не оцінювати (не звинувачувати) співрозмовника;

давати збалансований зворотний зв'язок (як негативний, так і позитивний);

враховувати потреби людини та її можливості змінюватися: не казати про те, що людина не в змозі змінити (наприклад, вади зовнішності).

Важливо зрозуміти, що потрібно не тільки вміло надавати іншим зворотний зв'язок, але й самим навчитися правильно реагувати на повідомлення на свою адресу, адекватно сприймати критику, зауваження, схвалення тощо.

Етапи зворотного зв'язку

Отримати дозвіл на надання зворотного зв'язку від того, кому ми хочемо його надати. Якщо людина не готова або не хоче чути, примусити її до цього неможливо.

Описати те, що з побаченого і почутого в діях від людини, якій надається зворотний зв'язок, на вашу думку, і надалі варто було б *залишати, зберігати, утримувати, повторювати*. Тут варто бути щедрим, не скупитись на опис того, що було зроблено.

Потрібно сказати про те, що варто було б, на вашу думку, *зменшити, чого робити менше, на що менше звертати увагу, про що менше говорити, де бути тихішими, повільнішими і т.д.*, тобто мова не йде про те, щоб пропонувати чогось не робити взагалі, – у зворотному зв'язку ми тільки пропонуємо *щось зменшити* (виходячи з власного досвіду і бачення).

Підкреслити те, що, на ваш погляд, адресат зворотного зв'язку повинен *збільшити, зробити більш акцентованим, виразним, гучнішим*. Тобто не пропонуємо набути те, чого нема, а наголошуємо на можливості *підсилити те, що вже є* (опанувати те, чого нема, важко і часто неможливо, а зробити більшим те, що вже є, цілком реально).

При підготовці до надання зворотного зв'язку можна використовувати таку таблицю:

Ім'я адресата зворотного зв'язку	Що, на ваш погляд, адресат повинен і надалі зберігати у своїх діях?	Що, ви вважаєте, адресатові важливо зменшити у своїх діях?	Що на вашу думку, адресатові варто збільшити в подальшій діяльності?
----------------------------------	---	--	--

Поради. Стрессова ситуація застала вас

у приміщенні⁵

Підведіться, якщо це потрібно, і, попросивши пробачення, вийдіть із приміщення.

Скористайтеся будь-якою нагодою, щоб змочити чоло, скроні та руки холодною водою.

Повільно роззирніться довкола, навіть у тому разі, якщо приміщення, в якому ви перебуваєте, добре вам знайоме або має цілком пересічний вигляд. Переводячи погляд з одного предмета на інший, подумки опишіть їхній зовнішній вигляд.

Потім подивіться у вікно на небо. Зосередьтеся на тому, що бачите. Коли ви востаннє ось так дивилися на небо?

Набравши води в склянку (у крайньому разі – в долоні), повільно, зосереджено випийте її. Сконцентруйте увагу на своїх відчуттях, коли вода тектиме горлом.

Випростайтеся, поставте ноги на ширину плечей і на видихові нахиліться, розслаблюючи шию та плечі так, щоб голова й руки вільно звисали вниз. Дихайте глибше, стежте за своїм диханням. Продовжуйте робити це протягом однієї-двох хвилин. Потім повільно випростайтеся; рухайтесь обережно, щоб не запаморочилася голова.

Поради на випадок, коли стрессова ситуація захопила вас поза приміщенням

Озирніться навколо, спробуйте подивитися на предмети, які вас оточують, із різних позицій, подумки називайте все, що бачите.

Детально роздивіться небо, називаючи про себе все, що бачите.

Знайдіть якийсь дрібний предмет (листок, гілку, камінець тощо) й уважно роздивіться його. Розглядайте предмет не менше ніж чотири хвилини, вивчаючи його форму, колір, структуру таким чином, щоб зуміти чітко уявити його з заплющеними очима.

Якщо є можливість випити води, скористайтеся цим, сконцентруйте увагу на своїх відчуттях, коли вода тектиме горлом.

Ще раз простежте за своїм диханням. Дихайте повільно, через ніс: зробивши вдих, на певний час затримайте дихання, потім так само повільно, через ніс, видихніть повітря. При кожному видихові зосереджуйте увагу на тому, як розслаблюються й опускаються ваші плечі.

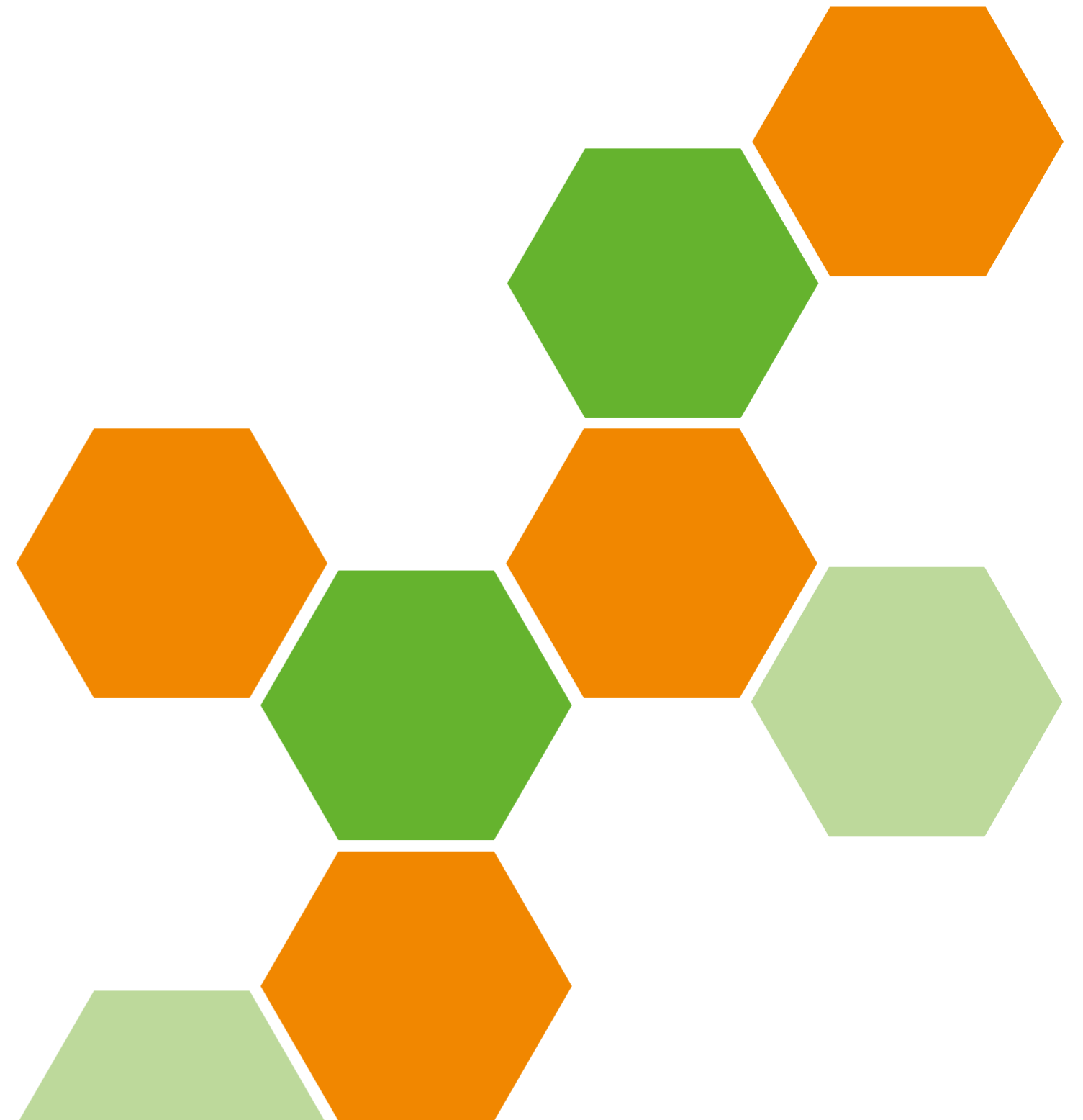
Як першої допомоги цього цілком достатньо. Не завадять помірні заняття спортом чи прогулянка, одне слово, будь-яка діяльність, що потребує фізичної активності та зосередження, але, знову ж таки, не перестарайтеся.

⁵ Величко Оксана, Тетяна Янковська. Управління конфліктами та стресом. Посібник для працівників апарату суду. – Київ, 2010. – 192 с.

Вправа «Дерево»



ПРАКТИКА МЕДІАЦІЇ



Етапи медіації⁶

Етап	Зміст
Етап 1 Підготовчий	1. Отримавши інформацію про конфлікт, визначити, чи підходить він за критеріями для роботи з використанням відновлювальних практик. 2. Домовитися зі сторонами про проведення індивідуальної зустрічі.
Етап 2 Індивідуальні зустрічі зі сторонами	1. Створення основи для діалогу зі стороною. 2. Розуміння ситуації. 3. Пошук варіантів вирішення конфлікту. 4. Підготовка до зустрічі.
Етап 3 Медіаційна зустріч (зустріч сторін)	1. Вступ. 2. Бачення сторін конфлікту (окремі точки зору). 3. Прояснення конфлікту. Визначення позицій та інтересів. 4. Вирішення конфлікту. Розробка можливих рішень. 5. Домовленість.
Етап 4 Фаза реалізації	Перевірка та, в разі необхідності, коригування домовленостей.

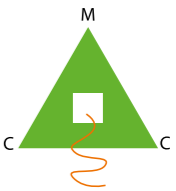
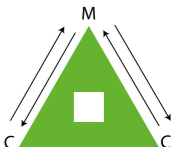
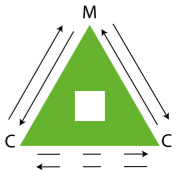
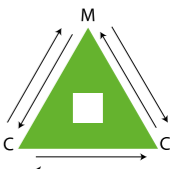
Основні фази роботи медіатора на індивідуальній зустрічі зі стороною (етап 2)

Фази	Зміст
1. Створення умов для діалогу зі стороною	Збір попередньої інформації. Визначення місця зустрічі. Домовленість про зустріч.
2. Початок діалогу. Встановлення контакту	Представлення медіатора (прояснення позиції медіатора).
3. Розуміння конфлікту	Пропозиція розповісти про конфлікт. Допомога у формулюванні наслідків, що стали результатом конфліктної ситуації. У разі тривалих взаємних стосунків, допомога у формулюванні проблем у стосунках. Формулювання стратегічно важливих пріоритетів (цілі, інтереси), які бажано/необхідно досягти (зберегти) у вирішенні конфлікту. Формулювання питань, що цікавлять сторону як основа для порядку денного майбутньої зустрічі сторін.
4. Пошук варіантів вирішення конфлікту	Розгляд варіантів рішень та їхніх можливих наслідків. Фіксація питань, які важливо обговорити на зустрічі сторін.
5. Підготовка до зустрічі сторін	Пояснення правил зустрічі сторін, ролі медіатора, етапів зустрічі, формування порядку денного.

⁶ Складені на основі обробки моделей, викладених в роботах Бесемер, Христоф МЕДІАЦІЯ. Посередничество в конфликтах. /Перевод с нем. Н.В.Маловой - «Духовное познание», Калуга, 2004., 176 стр.); Коновалов А.Ю. Школьная служба примирения и восстановительная культура взаимоотношений: практическое руководство. /под общей редакцией Карнозовой Л.М. – М.: МОО Центр Судебно-правовая реформа, 2012. – 256 с.; Не крадіть конфлікти. Український жіночий фонд

Основні фази роботи медіатора на зустрічі зі сторонами

(етап 3 «Медіаційна зустріч (зустріч сторін)»)⁷⁸

Фази	Зміст	Комунікація (медіатор, сторони)
1. Вступ <i>Завдання: створити сприятливу атмосферу і процедурну визначеність для зустрічі сторін.</i>	Вступна промова медіатора ⁷ : <ul style="list-style-type: none"> представлення медіатора та сторін; правила проведення медіаційної зустрічі; правила поведінки сторін; погодження сторін з правилами; підписання згоди на медіацію⁸; визначення послідовності тем/питань; обговорення процесу підписання угоди за результатами медіації. 	
2. Бачення сторін конфлікту (окремі точки зору) <i>Завдання: організувати взаєморозуміння в процесі діалогу.</i>	1. Сторони вирішують, хто почне першим. 2. Попросіть сторону № 1 розповісти її історію. 3. Повторіть почуте за допомогою активного слухання: <ul style="list-style-type: none"> викладіть факти; змалюйте їхні почуття; «звуки, подібні до тих, що ви почули...»; «так вам здалося...». <p>Повторіть кроки 2 і 3 зі стороною № 2. <i>Поки що ЖОДНИХ рішень!</i> Ще поради</p> <ul style="list-style-type: none"> Точка зору кожної сторони конфлікту окремо: дати розповісти про факти і почуття медіатору. Питання, активне слухання з боку медіатора. Підбиття підсумку медіатором. Уточнювальні запитання, які ставить протилежна сторона (сторони). Відповіді протилежної сторони (сторін). Наскільки це можливо і корисно, пряме спілкування між сторонами конфлікту та відображення почутого протилежною стороною (страхування з боку медіатора), в іншому випадку – спілкування через медіатора. Спільні пункти і розбіжності фіксуються медіатором. 	
3. Прояснення конфлікту. Визначення позицій та інтересів <i>Завдання: підтримати взаємне розуміння і визнання наслідків ситуації;</i>	1. Іноді після того, як кожна з сторін розповість свою історію, ви вже можете скласти перелік позицій та інтересів. Якщо так, переходьте до пункту 2. Якщо ви не впевнені, що позиції та інтереси зрозумілі, поставте більше запитань. Ви можете сказати тим, хто сперечається: «Мені хотілося б поставити кілька запитань, щоб краще зрозуміти конфлікт, який ви намагаєтесь вирішити».	
		

⁷ Приклад вступного слова медіатора наведено в Розділі 8 цього посібника.

⁸ Приклад форми згоди на проведення медіації подано в Розділі 8 цього посібника.

Згода на участь у процедурі медіації (приклад)

Медіація є добровільним і конфіденційним процесом, в якому нейтральна третя особа – (медіатор) допомагає сторонам знайти взаємоприйнятний варіант розв'язання ситуації, що склалася. Під час проведення процедури медіації всі сторони повинні пам'ятати про певні правила та обов'язки, яких необхідно дотримуватися – основні принципи медіації:

- Добровільність
 - Розподіл відповідальності
 - Конфіденційність
- Медіатори зобов'язуються зберігати нейтральність та неупередженість по відношенню до обох сторін. Медіатори однаково допомагають учасникам знайти найкращий варіант розв'язання конфліктної ситуації.
- Правила медіації:
- Слухати іншого і говорити по черзі, навіть якщо з ним не згоден, щоб у кожного була можливість висловитися і бути почутим.
 - Уникати образ один одного, щоб усі відчували себе в безпеці.
 - Дотримуватися конфіденційності, тобто не розповідати іншим про те, що відбувалося на зустрічі.
 - Кожен учасник може за потреби зробити перерву, запропонувати перенести зустріч на інший час.
 - Кожен учасник може відмовитися від медіації/медіатора.
 - Медіатор може поговорити з кимось із учасників наодинці, а також учасник з медіатором.
 - Медіатор може перервати медіацію.

Під час проведення медіації медіатор:

- уважно слухає і не перебиває;
- дуже чітко висловлює свою думку;
- задає питання, що сприяють розумінню ситуації;
- ставиться до кожного учасника зустрічі з повагою;
- дотримується нейтралітету і не приймає нічиєї сторони;
- не надає ніяких порад і не висловлює свою точку зору;
- не шукає, хто правий, а хто винуватий;
- допомагає учасникам медіації знайти конструктивне вирішення конфлікту, з однаковою вигодою для обох сторін.

Ми, сторона 1 _____
та сторона 2 _____,

підписанням цього документу засвідчуємо ознайомленість з правилами та принципами медіації, а також гарантуємо їх дотримання.

Ми спільно беремо на себе відповідальність за прийняття рішення та його виконання.

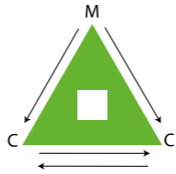
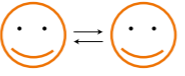
Дата _____ Дата _____

Підписи _____ Підписи _____

Згоду засвідчую:

Дата _____

Підписи медіатора _____

<ul style="list-style-type: none"> • підтримати принесення вибачень і прощення; • ініціювати пошук та аналіз варіантів рішень; • обговорити і зафіксувати взаємоприйнятні варіанти вирішення конфлікту; • обговорити і прийняти механізм реалізації рішень (хто, що, де, коли буде робити тощо); • обговорити, хто контролюватиме виконання угоди і хто повідомить про це медіатору. 	<p>Приклади: «Розкажи мені більше про...» «Як довго це відбувалося?» «Коли це сталося?» «Що ви відчували?» «Чому ви так подумали?» «Що ви хотіли б побачити зараз?» <i>Поки що жодних рішень!!</i> 2. Скажіть кожній зі сторін, як ви бачите перелік їхніх інтересів: « _____, я чув(чула), що ви сказали Це правильно? Я нічого не переплутав (переплутала)?» ЗАРАЗ час допомоги їм знайти вирішення конфлікту! Ще поради Опитування з окремих проблем медіатором (обидві сторони або кожну по черзі) починати з простої та/або невідкладної проблеми.</p> <ul style="list-style-type: none"> • З'ясувати досі не названі інтереси, почуття і приховані причини. • Дати висловити побажання, уявлення про ідеали. • Встановити безпосереднє спілкування (особливо при позитивних висловлюваннях, посланнях «Я» і бажаннях). • З'ясувати реакцію іншої сторони. 	
<p>4. Вирішення конфлікту. Розробка можливих рішень Завдання: зафіксувати досягнуті результати і домовленості.</p>	<p>Що вони можуть зробити? ЗАРАЗ: Запитайте сторону № 1: «Що ви можете вже зробити для вирішення конфлікту?» Запитайте сторону № 2: «Що ви можете вже зробити для вирішення конфлікту?» У МАЙБУТНЬОМУ: Запитайте сторону № 1: «Як ви могли б діяти інакше в майбутньому, щоб подібний конфлікт не виник?» Запитайте сторону № 2: «Як ви могли б діяти інакше в майбутньому, щоб подібний конфлікт не виник?»</p> <p>Допоможіть знайти рішення, яке обидві сторони вважають прийнятним: Це щось надзвичайне? Коли про це скажуть, де, хто, як?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Чи може кожна зі сторін зробити те, про що зараз говорить, що це зробить? • Чи погодилися обидві сторони на щось спільне? <p>Ще поради</p> <ul style="list-style-type: none"> • Зібрати можливі рішення: збір ідей (мозковий штурм) або внести ідеї медіатора. • Оцінка і вибір найбільш цікавих пропозицій. • Вироблення, залучення предметної інформації. 	
<p>5. Домовленість Завдання: зафіксувати досягнуті результати і домовленості.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Сформулювати згоду сторін на прийняття кращого рішення і саму угоду. • З'ясувати реалізацію, контроль та поведження з майбутніми проблемами. • Підписання угоди⁹. • Завершення: можливо жестом примирення, подяка учасникам. 	

⁹ Приклад форми угоди сторін за результатами медіації надано в Розділі 8 цього посібника.

Угода за результатами медіації

Ім'я, прізвище та по батькові сторони: _____

Ім'я, прізвище та по батькові сторони: _____

Дата події: _____

Ми брали участь в процедурі медіації, яка була присвячена
(опис ситуації, предмет спору

Ми добровільно домовилися про таке (угода, зобов'язання сторін, терміни виконан

Ми вважаємо цю угоду справедливою і погоджуємося виконувати її.

Дата _____

Дата _____

Підписи _____

Підписи _____

Угоду засвідчую:

Дата _____

Підписи медіатора _____

Портрет медіатора¹⁰

Головне завдання медіатора – допомогти сторонам дійти згоди.

Що ж робить посередник у процесі своєї роботи?

- керує процесом;
- аналізує конфлікт, розділяючи його на окремі проблеми і виявляючи реальні інтереси сторін;
- задає тон перемовин і допомагає сторонам досягти процедурних і змістовних угод;
- відокремлює змістовні моменти конфлікту від емоцій сторін і дає сторонам конструктивний зворотний зв'язок;
- підтримує коректні відносини між сторонами;
- утримує сторони в рамках процесу;
- відчуває, наскільки пропозиції сторін є реалістичними та здійсненними;
- розширює ресурси сторін;
- допомагає сторонам у пошуках рішень, які б відповідали як їх власним інтересам, так і інтересам іншої сторони;
- сприяє доведенню угод сторін до завершеності, піклуючись про те, щоб у кожній сторони зберігалось повне розуміння і відповідальність по відношенню до заключної угоди;
- забезпечує кожній стороні психологічне задоволення від медіації.

Функції медіатора

1. *Оцінювач конфліктів.* Медіатор повинен зважено і ретельно вивчити все, що стосується учасників конфлікту: зібрати інформацію про всіх його учасників; визначити участь і поведінку сторін у попередніх конфліктах; окреслити позиції сторін у процесі попередніх розмов («вентилування»).

2. *Активний слухач.* Медіатор повинен все уважно вислухати для того, щоб зрозуміти як змістову, так і емоційну складові конфлікту, застосовуючи техніку активного слухання.

3. *Неупереджений організатор процесу.* Виконуючи цю функцію, медіатор:

- допомагає у встановленні основних правил, на яких базуватимуться процедурні угоди;
- визначає тон процесу;
- допомагає сторонам у досягненні процедурних угод;
- створює умови для встановлення коректних відносин між сторонами;
- утримує сторони в межах правил ведення договірної угоди;
- забезпечує й підтримує психологічне задоволення кожної зі сторін ходом та результатами переговорного процесу.

4. *Розширювач ресурсів.* Медіатор забезпечує учасників спору інформацією або допомагає їм розшукати потрібну інформацію. Вся надана інформація повинна являти собою тільки дійсні факти і не залежати від побічної інформації, уточнень, інтерпретацій або якихось сторонніх результатів.

5. *Помічник у виробленні сторонами остаточних домовленостей.* Виконуючи цю функцію, медіатор повинен упевнитися, що конфліктуєчі сторони точно і ясно розуміють усі умови угоди про врегулювання конфлікту. Крім того, сторони повинні повністю погоджуватися з умовами угоди і бути здатними виконати свою частину домовленостей.

6. *Навчати сторони правил ведення партнерських переговорів.* У цій функції медіатор навчає

¹⁰ О. В. Аллавердова, М. В. Павлова ОПЯТЬ О КОНФЛИКТАХ И ПОЧЕМУ МЕДИАЦИЯ НЕ ПОПУЛЯРНА? Вишневская А. В. МЕДИАЦИЯ КАК ТЕХНОЛОГИЯ РЕГУЛИРОВАНИЯ КОНФЛИКТА. Функции медиатора, отмечаемые Е. Ивановой, О. Аллавердовой, консультантами центра разрешения конфликтов: Медиация. Новый подход к разрешению конфликтов (Дайджест) Пермь 2009

сторони мислити, діяти і вести переговори з установкою на співпрацю. Більшість учасників конфлікту не знає, як вести переговори з установкою на співпрацю, і потребує навчання та допомоги при виробленні й пошуку рішень, що задовольняли б як власні інтереси кожної сторони, так і інтереси іншої сторони.

Таким чином, медіатор може допомогти сторонам:

- організувати процес переговорів;
- розглянути кожен аргумент і знайти рішення для найбільш «гарячих» аргументів;
- розділити людей і проблему;
- досліджувати всі перспективи;
- «побудувати міст» між сторонами;
- побачити вихід із конфліктної ситуації.

Основні вимоги до медіатора та його діяльності

Поняття, що використовуються:

Медіація – це добровільний та конфіденційний процес переговорів, під час якого третя нейтральна сторона (медіатор) сприяє сторонам в пошуку такого варіанту вирішення конфлікту, який їх задовольняє.

Медіатор – посередник, який надає сторонам кваліфіковану допомогу щодо врегулювання конфлікту шляхом переговорів.

Сторони (сторона) – сторони (чи одна з сторін), які бажають вирішити суперечку за участі Медіатора (посередника).

Розділ I. Етичні принципи діяльності медіатора

1. Принципи етики медіатора базуються на етичних нормах життя суспільства та дотриманні прав людини.
2. Медіатор виконує свої обов'язки з дотриманням прав та свобод людини

Розділ II. Професійна етика медіатора

1. Добровільність

Процес медіації розпочинається тоді, коли всі сторони добровільно висловили згоду на участь в ньому. Як сторони, так і медіатор, мають право відмовитись від даної процедури на будь-якому з її етапів.

Сторони мають право обирати кандидатуру медіатора чи просити замінити його/її на будь-якій стадії процесу.

Конфіденційність

Як сторони, так і медіатор не можуть розголошувати, цитувати, переказувати третім особам, чи в будь-який інший спосіб використовувати інформацію (письмову, усну, пряму чи опосередковану), що стала їм відома під час процесу медіації. Положення цього пункту не розповсюджуються на випадки:

- 1) коли сторони дали на це свою згоду;
- 2) коли інформація використовується в безособовій формі в середовищі професіоналів з метою навчання та обміну досвідом;
- 3) коли отримана інформація свідчить про реальну загрозу нанесення шкоди; в такому випадку медіатор повинен поінформувати відповідні органи

3. Неупередженість

3.1. Медіатор діє однаково в інтересах обох сторін, незважаючи на вік, стать, соціальний статус, расу, колір шкіри, мову, релігію, політичні чи інші переконання, національне та соціальне походження, майнове, соціальне чи інше становище.

3.2. Медіатор під час участі в процесі переговорів повинен уникати внутрішнього конфлікту інтересів, коли його/її соціальні чи професійні стосунки з будь-яким учасником конфлікту чи його представником, що також бере участь в процесі, можуть вплинути на об'єктивність та призвести до появи упередженого ставлення.

4. Нейтральність

Медіатор не повинен діяти, або, почавши роботу, повинен припинити діяльність, при виявленні обставин, які можуть вплинути на його незалежність або викликати конфлікт інтересів. Обов'язок виявлення таких обставин є неодмінним обов'язком медіатора протягом всього процесу медіації.

До таких обставин належать:

- особисті або ділові відносини медіатора з однією із сторін;
- фінансова або інша зацікавленість медіатора в результаті медіації, пряма або непряма;
- наявність факту співпраці медіатора з однією із сторін.

5. Взаємовідносини з клієнтом

Медіатор зобов'язаний:

5.1. Поважати самовизначення сторін (самостійність, волевиявлення) — здатність учасників досягти добровільної згоди.

5.2. Підтримувати право учасників на особисте життя та конфіденційність, на відповідальне використання інформації, на взаємостосунки, що базуються на довірі.

5.3. Сприяти розумінню учасниками процесу медіації та особливої ролі медіатора в цьому процесі.

5.4. Забезпечити справедливу та неупереджену організацію та перебіг кожного з етапів процесу.

5.5. За вимогою учасників надавати їм інформацію щодо своєї кваліфікації, знань та досвіду.

5.6. Надавати консультації всім учасникам процесу за їх проханням з питань, що належать до його компетенції.

6. Відповідальність

6.1. Медіатор несе відповідальність за процес медіації, дотримання правил та принципів медіації.

Розділ III. Організаційна етика медіатора

1. Взаємостосунки з колегами

Медіатор зобов'язаний:

1.1. Поважати досвід, професійну підготовку та ефективність роботи колег та професійних працівників інших сфер, поширювати будь яку необхідну співпрацю з метою підвищення якості послуг.

1.2. Поважати різні точки зору та практичний досвід колег, а також інших професійних працівників, нести індивідуальну відповідальність за публічну критику щодо їхньої роботи.

1.3. Сприяти отриманню знань та досвіду шляхом обміну інформації з колегами та іншими професіоналами з метою підвищення кваліфікації.

1.4. Уникати участі в процесі врегулювання конфлікту якщо інший медіатор (медіатори) вже беруть участь в ньому, без попередньої згоди ведучого медіатора та сторін.

1.5. Надавати своїм колегам інформацію необхідну для сумісної діяльності у випадках, коли в конкретному процесі приймають участь більше, ніж один медіатор.

Вступне слово медіатора (приклад)

Доброго дня.

Я вдячний(на) всім учасникам, за те, що Ви прийшли.

Ми сьогодні зібрались з приводу тієї події, що сталася з Вами для того, щоб разом прийняти рішення, яким чином покращити ситуацію.

Хочу розпочати нашу зустріч зі знайомства. Я медіатор, мене зовуть (...). Будь ласка, назвіть себе так, як би Ви хотіли, щоб до Вас звертались під час нашої зустрічі (до кожного з присутніх).

Перед тим, як ми розпочнемо, я б хотів(ла) Вам нагадати про те, що Ваша роль в цій зустрічі є основною. Я не суддя і не приймаю рішень у цій справі. Я лише буду Вам допомагати в спілкуванні та під час прийняття рішення. Я також зобов'язуюсь однаково дбати про інтереси усіх учасників цієї зустрічі та не надавати перевагу якійсь одній стороні.

На початку зустрічі кожен з учасників буде мати змогу розповісти про те, що сталось, задати питання та отримати на них відповіді. Потім ми перейдемо до розгляду пропозицій щодо вирішення ситуації, та до прийняття такого рішення, яке б було прийнятним для всіх учасників.

Під час зустрічі кожен з учасників, може попросити про особисту розмову з ведучим чи іншою стороною, якщо виникне така непохідність. Тоді ми скористаємось іншою кімнатою, щоб була можливість провести таку зустріч наодинці.

Ця зустріч є добровільною. Це означає, що Ви готові вирішувати свій конфлікт мирним шляхом, прийшли сюди за власним бажанням та маєте можливість припинити участь в зустрічі у будь-який момент.

Ще один обов'язковим принципом нашої роботи є принцип конфіденційності. Це значить, що нічого з того, що буде тут сказано, не може бути розголошено чи використано іншим чином в суді чи деінде без дозволу учасників.

Я також прошу Вас погодитись з тим, що Ви не будете залучати нас (медіаторів) в якості свідків у вашій справі з метою дотримання цього ж принципу.

Для того, щоб наша робота сьогодні була результативною, я пропоную дотримуватись таких правил:

- говорити по черзі;
- дати можливість висловитись іншій стороні, не перебиваючи її;
- висловлюватись з повагою один до одного;
- дотримуватись конфіденційності;
- вимкнути мобільні телефони.

Чи погоджуєтесь ви дотримуватись цих правил? Чи є у вас якісь доповнення до цих правил, чи побажання?

Чи є у вас якісь запитання до мене? Чи можемо ми розпочати?

У такому випадку, чи не могли б ви зараз розповісти проте, що трапилось та як це на вас вплинуло?

Хто бажає розпочати?

ПОРАДИ МЕДІАТОРУ

Твердо реагуйте на невчасні репліки

Наполегливо вимагайте від учасників не перебивати, коли говорить інший.

Краще припиняти перебивання на початку медіації, можна допускати не грубі перебивання під кінець зустрічі.

Нагадайте людині, яка перебиває, що у неї буде можливість висловити свою думку, а поки вона може зробити нотатки і дослухати іншого учасника.

Не удавайтеся до перехресного допиту

Запитуйте обережно. Дуже легко почати «перехресний допит» учасників. Однак в медіації цьому немає місця. Ваші запитання також можуть нав'язувати учасникам ваше особисте бачення проблеми або варіанти її розв'язання.

Ставте відкриті питання.

Часто перефразуйте

Повторіть власними словами почуте від сторони; це – перевірка правильності сприйняття;

Не хвилюйтесь, якщо сторона виправляє ваші речення. Цей процес прояснює для всіх, що малося на увазі.

Побудуйте взаємодію зі сторонами

Продовжуйте працювати над побудовою міцного зв'язку з обома сторонами.

Використовуйте називання емоцій («Схоже, що ви були засмучені...»).

Сприймайте почуте без висловлювання власної згоди і приділяйте однаково уваги усім присутнім.

Пом'якшуйте категоричні висловлювання

Парафразуючи або використовуючи інші техніки активного слухання, «редагуйте» образливе, дошкульне, емоційно забарвлене мовлення, зберігаючи при цьому зміст повідомлення.

Усвідомлюйте невербальну комунікацію

Контролюйте свої тілесні жести і міміку. Вони мають відображати осудливе ставлення.

Користуйтеся нейтральним тембром голосу

Використання спокійного, низького, рівного тону збільшить впевненість сторін у вашій неупередженості.

Використання звинувачувального мовлення або тону голосу, так само як і закритих питань, може зруйнувати ваш кредит довіри.

Допоможіть сторонам виразити емоції

Якщо ви не зможете забезпечити, щоб сторони виразили емоції належним чином, вони лише зневіряться в можливості примирення й затримають хід медіації.

Узагальнюйте

Узагальнюйте слова кожного учасника.

У висновку після виступів всіх учасників узагальніть, як ви зрозуміли проблеми і спільні інтереси сторін.

Поради медіатору

Ключі¹¹

Канадський дослідник Роберт Берт пише про принципи діяльності посередника, які він сформулював у вигляді коротких фраз-нагадувань:

Завдання-час-знаряддя. Завдання має бути зрозумілим, має бути визначено певний час, на який усі погодяться і дотримуватимуться його, та забезпечено відповідні знаряддя для роботи.

Процес, а не зміст. Посередник дбає, щоб сторони дотримувалися процедури, спрямовує їх у річище співробітництва, але не вирішує проблеми за них.

Судження, не засудження. Посередник не оцінює, не критикує сторони. Його судження є результатом активного слухання і спрямовані на перевірку правильності свого розуміння тих тверджень і пропозицій, які висловили сторони.

Відповідь, а не реакція. Посередник не повинен реагувати на почуте з позицій своїх цінностей, переконань, уподобань. Він має прагнути до безоціночної інструментальної відповіді, яка сприяє співпраці сторін.

Гідність та повага народжують довіру. Посередник демонструє повагу до сторін і визнання їхньої гідності. Він наголошує на тому, що для розв'язання конфлікту передусім необхідно захотіти його розв'язати.

Мандат і дозвіл. Посередник обов'язково має переконатися в тому, що сторони надали йому повноваження заглиблюватися в їхній конфлікт та працювати в ньому.

Місце, позиція, присутність. Посередник повинен пам'ятати, що він має бути рівновіддаленим від сторін, постійно опікуватися тим, щоб налагодити співпрацю між ними.

Слухати, слухати, слухати. Слухаючи сторони, посередник дає можливість прихованому конфлікту вийти на поверхню. Він також демонструє сторонам модель поведінки, яку варто наслідувати.

Дбай про процес, а не про результат. Посередник не повинен пропонувати сторонам можливе рішення навіть тоді, коли воно йому здається очевидним. Він має передусім дбати про співпрацю сторін.

¹¹ http://libfree.com/125349301_psihologiyaprintsipi_protседura_mediatsiyi.html

СЦЕНАРІЙ МЕДІАТОРА

Етап 1. Відрекомендуємося і розповідаємо про основні правила взаємодії

Відрекомендуйтеся і поясніть, що ви збираєтесь робити як медіатори.

Доброго дня. Як ви знаєте, мене звати (...), я ведучий (ча) цієї зустрічі. Перш ніж ми почнемо, я хотів(ла) би познайомитись з вами та назвати всіх присутніх. Як би Ви хотіли, щоб до Вас звертались на цій зустрічі? /до кожного з учасників/. Я би хотів(ла) подякувати вам за те, що ви прийшли сюди. Сьогодні ми зосередимось на тій події, що сталась. Ми допоможемо вам обговорити вашу проблему, але не збираємося з'ясовувати, хто правий, а хто винуватий. Ми збираємося допомогти вам розв'язати цю проблему, але не будемо вам давати ніяких порад.

Поясніть, що ви будете тримати в таємниці все, що почуєте під час медіації.

Коли нашу медіаційну зустріч примирення буде завершено, ми нікому не будемо розповідати про те, що тут почули. Чи погоджуєтесь ви теж не розголошувати все сказане під час нашої зустрічі? Але ви можете розповісти друзям, що вже розв'язали свою проблему.

Заручіться згодою учасників суперечки на наступні основні правила взаємодії:

Чи згодні вони слухати один одного і не перебивати?

Чи згодні вони говорити з повагою і не ображати один одного?

Чи згодні вони казати тільки правду?

Чи згодні вони докласти всіх зусиль, щоб вирішити проблему?

Те, що ми будемо тут обговорювати не може бути розголошено без згоди присутніх, і кожен з нас може припинити участь в зустрічі в будь-який момент, якщо буде вважати це за потрібне.

Етап 2. Відтворюємо історію того, що сталося

Запропонуйте першому учаснику суперечки розповісти про те, що сталося.

Стисло повторіть, що він розповів.

Запропонуйте першому учаснику суперечки висловити свої почуття стосовно ситуації, що сталась.

Стисло повторіть, як ви зрозуміли його почуття.

Запропонуйте другому учаснику суперечки розповісти про те, що сталося.

Стисло повторіть, що він розповів.

Запропонуйте другому учаснику суперечки висловити свої почуття стосовно ситуації, що сталась.

Стисло повторіть, як ви зрозуміли його почуття.

Поцікавтеся, чи хоче хтось з учасників суперечки ще щось додати стосовно того, що сталося.

Стисло повторіть, в чому полягає проблема.

Можливі питання до учасників під час проведення даного етапу:

Якою була Ваша реакція під час цієї події?

Що ви зараз переживаєте стосовно того, що трапилось?

Які питання для Вас зараз є головними?

Що би Ви хотіли сказати іншому учаснику?

Етап 3. Шукаємо рішення

Запитайте першого учасника суперечки: «Як, на твій погляд, можна вирішити цю проблему?»

Запитайте другого учасника суперечки: «А як, на твій погляд, можна вирішити цю проблему?»

Стисло повторіть запропоновані варіанти вирішення проблеми.

Заручіться згодою обох учасників суперечки стосовно прийнятого рішення.

Запитайте першого учасника суперечки: «Що б ти зробив інакше, якби схожа проблема виникла знову?»

Запитайте другого учасника суперечки: «А що б ти зробив інакше, якби схожа проблема виникла знову?»

Підсумуйте все, що було сказано, назвіть ті рішення, які були прийняті під час роботи.

Етап 4. Підписання угоди про примирення

Заповніть форму угоди між конфлікуючими сторонами та запитайте в них:

Чи погоджуєтесь ви з цим?

Чи хочете ви щось додати ?

Чи погоджуєтесь ви підписати цю угоду та виконати досягнуті домовленості?

Привітайте учасників суперечки з вдалим розв'язанням проблеми:

Зараз я би хотів (ла) перейти до офіційного закриття зустрічі. Перед цим, я би хотів (ла) надати можливість кожному з присутніх висловитись. /.../ Завершуючи нашу зустріч я би хотів (ла) подякувати всім за внесок у процес обговорення такого складного питання. Прийміть мої щирі вітання, з приводу того, що нам вдалось опрацювати так багато питань і досягнути згоди.

Запросіть учасників суперечки підписати угоду.

Техніка «Кільце»

(техніка «Кільце» застосовується на усіх етапах медіації, за винятком етапу «Вступне слово медіатора»)



Коло цінностей. Історія

Традиції Кіл прийняття рішень були популярними у багатьох давніх культурах і використовувалися, як універсальний метод для обговорення важливих питань та проблем, які поставали перед громадою. Кола не є новітньою процедурою вирішення проблем та прийняття рішень, це традиційна модель, яка витримала випробування часом та показала себе найкращим чином.

Традиційно батьківщиною Кола прийнято вважати Північну Америку, а саме США та Канаду, адже широковідомим є той факт, що корінні народи цієї території, американські індіанці, вирішували свої суперечки та проблеми, сідаючи в коло для відкритого та рівного спілкування. Для передачі слова від одного учасника до іншого використовувалася люлька миру.

В Україні теж існував досвід проведення Кіл, адже наші пращури вважали коло природним та надавали йому сакрального змісту. Зокрема, можна згадати трипільську культуру, яка дуже поважно ставилася до кола, звичай скіфів, які передавали по колу Братину (зазвичай це була чаша) від старшого до молодшого, висловлюючи по черзі побажання та подяки одне одному. Пізніше Кола стали поширеними на Січі, коли важливі зібрання козаків, а саме військові ради проходили саме у вигляді Кола. Ці події засвідчені документальними джерелами, зокрема існують такі згадки: «Старшина, вийшовши на середину, ставала на площі в один ряд, один біля одного, за старшинством своїх чинів (...) Товариство ставало за курінними отаманами навколо церкви, починаючи правий фланг від кошового й закінчуючи лівий фланг біля військового осавула, утворюючи загалом величезне козацьке коло» [Д.Яворницький, Історія запорозьких козаків]. Особливістю проведення Кола серед козаків було те, що обговорення в ньому тривало доти, доки громада не знаходила консенсусу, прийнятного для усіх її членів. Ця козацька традиція перегукується із сучасним розумінням процедури Кола, обов'язковим елементом якого є досягнення взаємної згоди щодо рішення, яке приймається внаслідок відкритого та рівноправного обговорення заданої ситуації.

Крім того, важливим елементом Кола є **Мовник** – це символічний предмет, що передається з рук в руки від одного учасника до іншого та дає право говорити. Перш ніж почати працювати в колі, громада повинна обрати для себе Мовник – це має бути важливий, символічний предмет, який поважатимуть усі учасники Кола. Зазвичай, медіатори на першому зібранні вирішують, що буде таким предметом для них. Ми пропонуємо у якості Мовника використовувати **Братину** – невелику керамічну, дерев'яну або металеву чашу – оскільки використання Братини має українське коріння та духовно єднає нас із предками. **Братина**, що використовується у Колі, має символічний зміст і виконує роль своєрідного оберегу атмосфери, яка створюється між учасниками. Братина надає більше можливостей висловитися, оскільки кожному учаснику доводиться чекати моменту, коли він отримає право голосу – це дозволяє краще сфокусуватися на темі обговорення та детальніше обдумати свою відповідь. Використання Братини попереджує виникнення суперечок "один на один", оскільки кожен повинен дочекатися своєї черги для того, щоб відповісти. Братина встановлює рівність між учасниками Кола, оскільки кожен має рівні можливості як для того, щоб висловитися і бути почутим, так і для того, щоб вислухати інших. Під час обговорення проблеми в Колі учасники однаково несуть відповідальність за прийняття рішень та пошук шляхів примирення між усіма присутніми. Братина створює особливі умови для досягнення консенсусу, оскільки кожен має можливість висловитися і бути почутим, всі питання, які цікавлять учасників, можуть бути озвучені перед тим, як буде прийняте рішення стосовно ситуації, що склалася.

У Колі присутній ведучий (хранитель Кола) - особа, яка інформує учасників про правила, формулює питання для обговорення, слідкує за тим, щоб громада дотримувалася процедури та несе відповідальність за атмосферу взаємоповаги, підтримки та толерантного ставлення.

Правила Кола

- Мовник / Братина завжди рухається по Колу за годинниковою стрілкою («за сонцем»).
- Говорити має право тільки той, хто тримає в руках Мовник / Братину, або учасник, який отримав особливий дозвіл ведучого (Хранителя Кола).
 - Коли Мовник / Братина потрапили до учасника в руки, а він/вона не має, що сказати, Мовник / Братина передається далі по Колу, а учасник має право зберігати мовчання.
 - Жоден з учасників не має право висловитися та піти, доки Коло не завершилося.
 - Мовник / Братина продовжує рухатися по Колу доти, доки є учасники, які бажають висловитися стосовно теми дискусії; рішення не може бути прийнятим до тих пір, доки є учасники, які бажають висловитися.
- Коли учасник тримає в руках Мовник / Братина, він/вона повинен поважати мету проведення Кола та інших його учасників, висловлюючись:
 - «Від серця», чесно та відверто.
 - З повагою до присутніх.
 - Достатньо стисло і лаконічно, щоб кожен мав можливість висловитися.
 - Дотримуючись теми, що обговорюється в Колі.

Методичне забезпечення впровадження медіації.

Опрацювання занять «Миробудування. Профілактика та розв'язання конфлікту з використанням медіації»

Робота в 3 групах

Завдання.

Прописати заняття з елементами тренінгу «Миробудування. Профілактика і розв'язання конфлікту з використанням медіації» за наданою схемою (роздатковий матеріал)

1 група – для учнів

2 група – для педагогів

3 група – для батьків

Структура заняття

Тема _____

Цільова група учасників _____

Форма заняття _____

Мета (дати поняття учням про конфлікт, з'ясувати можливі причини конфлікту та шляхи його вирішення; розвивати навички безконфліктного спілкування та мирну лінію поведінки під час конфлікту; виховувати толерантне ставлення до інших, емпатію, вміння чути і слухати) _____

Обладнання _____

Час _____

1. Основні питання
2. Основні поняття конфліктології
3. Етапи конфлікту
4. Деструктивний/ конструктивний шляхи вирішення конфлікту
5. Позиції та інтереси
6. Причини конфліктів
7. Способи вирішення конфлікту
8. Дії під час конфлікту. Особливості поведінки
9. Форми вирішення конфлікту
10. Трансформація конфлікту
11. Миробудування
12. Конфлікти в навчальних закладах
13. Теорія медіації

Хід заняття

Тема/питання	Зміст	Форма роботи	Обладнання/ роздатковий матеріал	Час

Бланк попередньої зустрічі медіації (процедури примирення)¹²

Ім'я, прізвище та по батькові сторони: _____

Дата події: _____

Стислий опис ситуації, предмет спору _____

Прийняті можливі рішення:

Дата _____

Дата _____

Підписи сторони _____

Підписи медіатора _____

¹² Бланк заповнюється у разі, коли конфлікт вирішується під час попередніх зустрічей. Медіатор на свій погляд може допрацювати форму бланку та внести зміни.

БЛАНК САМООЦІНКИ МЕДІАТОРА

(ім'я, прізвище) _____

СПРАВА № _____

Навпроти кожного пункту бланку поставте галочку в тому місці, яке найточніше відповідає рівню Вашої самооцінки – вдалося повністю/ вдалося частково/ не вдалося/ над цим необхідно працювати.

Будьте якомога об'єктивнішими!

Питання	Вдалося повністю	Вдалося частково	Не вдалося	Над цим необхідно працювати
Привітав /-ла/ сторони				
Пояснив /-ла/ правила поведінки під час медіації				
Встановив /-ла/ комфортну атмосферу				
Ставив /-ла/ питання				
Активно слухав /-ла/ сторони				
Вислуховував /-ла/ сторони по черзі				
Робив /-ла/ записи				
Контролював /-ла/ перебіг сесії				
Вдалося з'ясувати істинні причини конфлікту				
Залишався /-лася/ нейтральним кожної сторони				
Працював /-ла/ в парі з іншим медіатором				
Допоміг /-ла/ сторонам з'ясувати, як можна вирішити конфлікт				
Уникав /-ла/ нав'язування пропозицій щодо вирішення конфлікту				
Отримав /-ла/ підписи сторін у контракті				
Знав /-ла/, що сказати у кінці сесії				

Найбільшим власним успіхом під час медіації я вважаю _____

Виникли труднощі/не вдалося _____

Необхідно працювати над _____

ОЦІНОЧНА АНКЕТА (МЕДІАЦІЯ)

Шановні учасниці та учасники медіації!

Пропонуємо вашій увазі анкету і звертаємося з проханням заповнити її.

Ваші відверті відповіді допоможуть нам покращити роботу у майбутньому. За бажанням Ви можете заповнити дану анкету анонімно.

Дякуємо за співпрацю!

ВАШЕ ІМ'Я? (ЗА БАЖАННЯМ) _____

ВИ РАНІШЕ БРАЛИ УЧАСТЬ В МЕДІАЦІЯХ?

Так Ні

НА ВАШУ ДУМКУ МЕДІАТОРИ:

3.1. Працювали постійно

Так Ні

3.2. Слухали Вас уважно

Так Ні

3.3. Розуміли Ваше переживання

Так Ні

3.4. Дотримувалися нейтральності (не давали перевагу жодній зі сторін конфлікту)?

Так Ні

ЧИ ЗАДОВОЛЕНІ ВИ ТИМ, ЯК ПРОХОДИЛА МЕДІАЦІЯ?

Так Ні

5. ЧИ ВДАЛОСЯ ВАМ ДОСЯГНУТИ ЗГОДИ?

Так Ні

6. ЧИ ЗМІНИЛИ ВИ СВОЄ СТАВЛЕННЯ ДО ЛЮДИНИ З ЯКОЮ У ВАС ВИНИК КОНФЛІКТ ПІСЛЯ МЕДІАЦІЇ?

Так, на краще Ні, не зміни/ла Так, на гірше

ЧИ ВВАЖАЄТИ ВИ МЕДІАЦІЮ ЕФЕКТИВНИМ СПОСОБОМ ВИРІШЕННЯ КОНФЛІКТУ?

Так Ні

ЧИ ЗВЕРНЕТЕСЬ ВИ ДО МЕДІАТОРА, ЯКЩО У ВАС ВИНИКНЕ СУПЕРЕЧКА У МАЙБУТНЬОМУ?

Так Ні

ЧИ ХОТІЛИ Б ВИ В МАЙБУТНЬОМУ СТАТИ МЕДІАТОРОМ?

Так Ні

ВАШІ КОМЕНТАРІ, ВРАЖЕННЯ, ПОБАЖАННЯ _____

ОЦІНОЧНА АНКЕТА (КОЛО ПОРОЗУМІННЯ)

Шановні учасниці та учасники Кола!

Пропонуємо вашій увазі анкету і звертаємося з проханням заповнити її.

Ваші відверті відповіді допоможуть нам покращити роботу у майбутньому.

За бажанням Ви можете заповнити дану анкету анонімно.

Дякуємо за співпрацю!

1. Ваше ім'я? (за бажанням) _____

2. Ви раніше брали участь в колі?

Так Ні

3. На Вашу думку, медіатори:

3.1. Працювали професійно?

Так Ні

3.2. Слухали Вас уважно?

Так Ні

3.3. Розуміли Ваші переживання?

Так Ні

3.4. Дотримувалися нейтральності?

Так Ні

4. Чи задоволені Ви тим, як проходило коло?

Так Ні

5. Чи змінили Ви своє ставлення до людей з якими Ви брали участь у колі?

Так, на краще Ні, не зміни/ла Так, на гірше

6. Чи хотіли б Ви в майбутньому стати медіатором?

Так Ні

7. Ваші коментарі, враження, побажання? _____

**РОЗБУДОВА МИРУ.
ПРОФІЛАКТИКА І ВИРІШЕННЯ КОНФЛІКТУ
З ВИКОРИСТАННЯМ МЕДІАЦІЇ:
СОЦІАЛЬНО-ПЕДАГОГІЧНИЙ АСПЕКТ**

НАВЧАЛЬНО-МЕТОДИЧНИЙ ПОСІБНИК

8.17. НА ДОПОМОГУ МЕДІАТОРУ



Вступне слово медіатора (приклад)

Доброго дня!

Я вдячний(на) всім учасникам, за те, що Ви прийшли.

Ми сьогодні зібрались з приводу тієї події, що сталася з Вами для того, щоб разом прийняти рішення, яким чином покращити ситуацію.

Хочу розпочати нашу зустріч зі знайомства. Я медіатор, мене звать (...). Будь ласка, назвіть себе так, як би Ви хотіли, щоб до Вас звертались під час нашої зустрічі (до кожного з присутніх).

Перед тим, як ми розпочнемо, я б хотів(ла) Вам нагадати про те, що Ваша роль в цій зустрічі є основною. Я не суддя і не приймаю рішень у цій справі. Я лише буду Вам допомагати в спілкуванні та під час прийняття рішення. Я також зобов'язуюсь однаково дбати про інтереси усіх учасників цієї зустрічі та не надавати перевагу якійсь одній стороні.

На початку зустрічі кожен з учасників буде мати змогу розповісти про те, що сталося, задати питання та отримати на них відповіді. Потім ми перейдемо до розгляду пропозицій щодо вирішення ситуації, та до прийняття такого рішення, яке б було прийнятним для всіх учасників.

Під час зустрічі кожен з учасників, може попросити про особисту розмову з ведучим чи іншою стороною, якщо виникне така непохідність. Тоді ми скористаємось іншою кімнатою, щоб була можливість провести таку зустріч наодинці.

Ця зустріч є добровільною. Це означає, що Ви готові вирішувати свій конфлікт мирним шляхом, прийшли сюди за власним бажанням та маєте можливість припинити участь в зустрічі у будь-який момент.

Ще один обов'язковим принципом нашої роботи є принцип конфіденційності. Це значить, що нічого з того, що буде тут сказано, не може бути розголошено чи використано іншим чином в суді чи деінде без дозволу учасників.

Я також прошу Вас погодитись з тим, що Ви не будете залучати нас (медіаторів) в якості свідків у вашій справі з метою дотримання цього ж принципу.

Для того, щоб наша робота сьогодні була результативною, я пропоную дотримуватись таких правил:

- говорити по черзі;
- дати можливість висловитись іншій стороні, не перебиваючи її;
- висловлюватись з повагою один до одного;
- дотримуватись конфіденційності;
- вимкнути мобільні телефони.

Чи погоджуєтесь ви дотримуватись цих правил? Чи є у вас якісь доповнення до цих правил, чи побажання?

Чи є у вас якісь запитання до мене? Чи можемо ми розпочати?

У такому випадку, чи не могли б ви зараз розповісти проте, що трапилось та як це на вас вплинуло?

Хто бажає розпочати?

СЦЕНАРІЙ МЕДІАТОРА (приклад)

1. Відрекомендуємося і розповідаємо про основні правила взаємодії

Відрекомендуйтеся і поясніть, що ви збираєтесь робити як медіатори.

Доброго дня. Як ви знаєте, мене звати (...), я ведучий (ча) цієї зустрічі. Перш ніж ми почнемо, я хотів(ла) би познайомитись з вами та назвати всіх присутніх. Як би Ви хотіли, щоб до Вас звертались на цій зустрічі? /до кожного з учасників/. Я би хотів(ла) подякувати вам за те, що ви прийшли сюди. Сьогодні ми зосередимось на тій події, що сталась. Ми допоможемо вам обговорити вашу проблему, але не збираємося з'ясувати, хто правий, а хто винуватий. Ми збираємося допомогти вам розв'язати цю проблему, але не будемо вам давати ніяких порад.

Поясніть, що ви будете тримати в таємниці все, що почуєте під час медіації.

Коли нашу медіаційну зустріч примирення буде завершено, ми нікому не будемо розповідати про те, що тут почули. Чи погоджуєтесь ви теж не розголошувати все сказане під час нашої зустрічі? Але ви можете розповісти друзям, що вже розв'язали свою проблему.

Заручіться згодою учасників суперечки на наступні основні правила взаємодії:

- Чи згодні вони слухати один одного і не перебивати?
- Чи згодні вони говорити з повагою і не ображати один одного?
- Чи згодні вони казати тільки правду?
- Чи згодні вони докласти всіх зусиль, щоб вирішити проблему?

Те, що ми будемо тут обговорювати не може бути розголошено без згоди присутніх, і кожен з нас може припинити участь в зустрічі в будь-який момент, якщо буде вважати це за потрібне.

2. Відтворюємо історію того, що сталося

Запропонуйте першому учаснику суперечки розповісти про те, що сталося.

Стисло повторіть, що він розповів.

Запропонуйте першому учаснику суперечки висловити свої почуття стосовно ситуації, що сталась.

Стисло повторіть, як ви зрозуміли його почуття.

Запропонуйте другому учаснику суперечки розповісти про те, що сталося.

Стисло повторіть, що він розповів.

Запропонуйте другому учаснику суперечки висловити свої почуття стосовно ситуації, що сталась.

Стисло повторіть, як ви зрозуміли його почуття.

Поцікавтеся, чи хоче хтось з учасників суперечки ще щось додати стосовно того, що сталося.

Стисло повторіть, в чому полягає проблема.

Можливі питання до учасників під час проведення даного етапу:

- Якою була Ваша реакція під час цієї події?
- Що ви зараз переживаєте стосовно того, що трапилось?
- Які питання для Вас зараз є головними?
- Що би Ви хотіли сказати іншому учаснику?

3. Шукаємо рішення

Запитайте першого учасника суперечки: «Як, на твій погляд, можна вирішити цю проблему?»

Запитайте другого учасника суперечки: «А як, на твій погляд, можна вирішити цю проблему?»

Стисло повторіть запропоновані варіанти вирішення проблеми.

Заручіться згодою обох учасників суперечки стосовно прийнятого рішення.

Запитайте першого учасника суперечки: «Що б ти зробив інакше, якби схожа проблема виникла знову?»

Запитайте другого учасника суперечки: «А що б ти зробив інакше, якби схожа проблема виникла знову?»

Підсумуйте все, що було сказано, назвіть ті рішення, які були прийняті під час роботи.

4. Підписання угоди про примирення

Заповніть форму угоди між конфліктуючими сторонами та запитайте в них:

- Чи погоджуєтесь ви з цим?
- Чи хочете ви щось додати ?
- Чи погоджуєтесь ви підписати цю угоду та виконати досягнуті домовленості?

Привітайте учасників суперечки з вдалим розв'язанням проблеми:

Зараз я би хотів (ла) перейти до офіційного закриття зустрічі. Перед цим, я би хотів (ла) надати можливість кожному з присутніх висловитись. /...../ Завершуючи нашу зустріч я би хотів (ла) подякувати всім за внесок у процес обговорення такого складного питання. Прийміть мої щирі вітання, з приводу того, що нам вдалось опрацювати так багато питань і досягнути згоди.

Запросіть учасників суперечки підписати угоду.

Згода на участь у процедурі медіації (приклад)

Медіація є добровільним і конфіденційним процесом, в якому нейтральна третя особа – (медіатор) допомагає сторонам знайти взаємоприйнятний варіант розв'язання ситуації, що склалася. Під час проведення процедури медіації всі сторони повинні пам'ятати про певні правила та обов'язки, яких необхідно дотримуватися – основні принципи медіації:

- Добровільність
- Розподіл відповідальності
- Конфіденційність

Медіатори зобов'язуються зберігати нейтральність та неупередженість по відношенню до обох сторін. Медіатори однаково допомагають учасникам знайти найкращий варіант розв'язання конфліктної ситуації.

Правила медіації:

- Слухати іншого і говорити по черзі, навіть якщо з ним не згоден, щоб у кожного була можливість висловитися і бути почутим.
- Уникати образ один одного, щоб усі відчували себе в безпеці.
- Дотримуватися конфіденційності, тобто не розповідати іншим про те, що відбувалося на зустрічі.
- Кожен учасник може за потреби зробити перерву, запропонувати перенести зустріч на інший час.
- Кожен учасник може відмовитися від медіації/медіатора.
- Медіатор може поговорити з кимось із учасників наодинці, а також учасник з медіатором.
- Медіатор може перервати медіацію.

Під час проведення медіації медіатор:

- уважно слухає і не перебиває;
- дуже чітко висловлює свою думку;
- задає питання, що сприяють розумінню ситуації;
- ставиться до кожного учасника зустрічі з повагою;
- дотримується нейтралітету і не приймає нічиєї сторони;
- не надає ніяких порад і не висловлює свою точку зору;
- не шукає, хто правий, а хто винуватий;
- допомагає учасникам медіації знайти конструктивне вирішення конфлікту, з однаковою вигодою для обох сторін.

Ми, сторона 1 _____
та сторона 2 _____,
підписанням цього документу засвідчуємо ознайомленість з правилами та принципами медіації, а також гарантуємо їх дотримання.

Ми спільно беремо на себе відповідальність за прийняття рішення та його виконання.

Дата _____ Дата _____

Підписи _____ Підписи _____

Згоду засвідчую:

Дата _____ Підписи медіатора _____

Угода за результатами медіації (процедури примирення) (приклад)

Ім'я, прізвище та по батькові сторони 1: _____

Ім'я, прізвище та по батькові сторони 2: _____

Дата складання угоди: _____

Ми брали участь в процедурі медіації, яка була присвячена (опис ситуації, предмет спору

Ми добровільно домовилися про таке (угода, зобов'язання сторін, терміни виконання):

Ми вважаємо цю угоду справедливою і погоджуємося виконувати її.

Дата _____

Дата _____

Підписи _____

Підписи _____

Угоду засвідчую:

Дата _____

Підписи медіатора _____

БЛАНК САМООЦІНКИ МЕДІАТОРА

(ім'я, прізвище) _____

СПРАВА № _____

Навпроти кожного пункту бланку поставте галочку в тому місці, яке найточніше відповідає рівню Вашої самооцінки – вдалося повністю/ вдалося частково/ не вдалося/ над цим необхідно працювати.

Будьте якомога об'єктивнішими!

Питання	Вдалося повністю	Вдалося частково	Не вдалося	Над цим необхідно працювати
Привітав /-ла/ сторони				
Пояснив /-ла/ правила поведінки під час медіації				
Встановив /-ла/ комфортну атмосферу				
Ставив /-ла/ питання				
Активно слухав /-ла/ сторони				
Вислуховував /-ла/ сторони по черзі				
Робив /-ла/ записи				
Контролював /-ла/ перебіг сесії				
Вдалося з'ясувати істинні причини конфлікту				
Залишався /-лася/ нейтральним кожної сторони				
Працював /-ла/ в парі з іншим медіатором				
Допоміг /-ла/ сторонам з'ясувати, як можна вирішити конфлікт				
Уникав /-ла/ нав'язування пропозицій щодо вирішення конфлікту				
Отримав /-ла/ підписи сторін у контракті				
Знав /-ла/, що сказати у кінці сесії				

Найбільшим власним успіхом під час медіації я вважаю _____

Виникли труднощі/не вдалося _____

Необхідно працювати над _____

ОЦІНОЧНА АНКЕТА (МЕДІАЦІЯ)

Шановні учасниці та учасники медіації!

Пропонуємо вашій увазі анкету і звертаємося з проханням заповнити її.

Ваші відверті відповіді допоможуть нам покращити роботу у майбутньому. За бажанням Ви можете заповнити дану анкету анонімно.

Дякуємо за співпрацю!

- 1. ВАШЕ ІМ'Я? (ЗА БАЖАННЯМ)** _____
- 2. ВИ РАНІШЕ БРАЛИ УЧАСТЬ В МЕДІАЦІЯХ?**
Так Ні
- 3. НА ВАШУ ДУМКУ МЕДІАТОРИ:**
 - 3.1. Працювали постійно**
Так Ні
 - 3.2. Слухали Вас уважно**
Так Ні
 - 3.3. Розуміли Ваше переживання**
Так Ні
 - 3.4. Дотримувалися нейтральності (не давали перевагу жодній зі сторін конфлікту)?**
Так Ні
- 4. ЧИ ЗАДОВОЛЕНІ ВИ ТИМ, ЯК ПРОХОДИЛА МЕДІАЦІЯ?**
Так Ні
- 5. ЧИ ВДАЛОСЯ ВАМ ДОСЯГНУТИ ЗГОДИ?**
Так Ні
- 6. ЧИ ЗМІНИЛИ ВИ СВОЄ СТАВЛЕННЯ ДО ЛЮДИНИ З ЯКОЮ У ВАС ВИНИК КОНФЛІКТ ПІСЛЯ МЕДІАЦІЇ?**
Так, на краще Ні, не зміни/ла Так, на гірше
- 7. ЧИ ВВАЖАЄТИ ВИ МЕДІАЦІЮ ЕФЕКТИВНИМ СПОСОБОМ ВИРІШЕННЯ КОНФЛІКТУ?**
Так Ні
- 8. ЧИ ЗВЕРНЕТЕСЬ ВИ ДО МЕДІАТОРА, ЯКЩО У ВАС ВИНИКНЕ СУПЕРЕЧКА У МАЙБУТНЬОМУ?**
Так Ні
- 9. ЧИ ХОТІЛИ Б ВИ В МАЙБУТНЬОМУ СТАТИ МЕДІАТОРОМ?**
Так Ні
- 10. ВАШІ КОМЕНТАРІ, ВРАЖЕННЯ, ПОБАЖАННЯ** _____

ОЦІНОЧНА АНКЕТА (КОЛО ПОРОЗУМІННЯ)

Шановні учасниці та учасники Кола!

Пропонуємо вашій увазі анкету і звертаємося з проханням заповнити її.

Ваші відверті відповіді допоможуть нам покращити роботу у майбутньому. За бажанням Ви можете заповнити дану анкету анонімно.

Дякуємо за співпрацю!

1. Ваше ім'я? (за бажанням)

2. Ви раніше брали участь в колі?

Так Ні

3. На Вашу думку, медіатори:

3.1. Працювали професійно?

Так Ні

3.2. Слухали Вас уважно?

Так Ні

3.3. Розуміли Ваші переживання?

Так Ні

3.4. Дотримувалися нейтральності?

Так Ні

4. Чи задоволені Ви тим, як проходило коло?

Так Ні

5. Чи змінили Ви своє ставлення до людей з якими Ви брали участь у колі?

Так, на краще Ні, не змінив /-ла/ Так, на гірше

6. Чи хотіли б Ви в майбутньому стати медіатором?

Так Ні

7. Ваші коментарі, враження, побажання?

Бланк попередньої зустрічі медіації (процедури примирення)¹

Ім'я, прізвище та по батькові сторони: _____

Дата події: _____

Стислий опис ситуації, предмет спору _____

Прийняті можливі рішення: _____

Дата _____

Дата _____

Підписи сторони _____

Підписи медіатора _____

¹ Бланк заповнюється у разі, коли конфлікт вирішується під час попередніх зустрічей. Медіатор на свій погляд може доопрацювати форму бланку та внести зміни.

Міністерство освіти і науки України
Національна академія педагогічних наук України
Український науково-методичний центр практичної психології і соціальної роботи
Громадська організація «Ла Страда – Україна»

НАВЧАЛЬНА ПРОГРАМА «БАЗОВІ НАВИЧКИ МЕДІАТОРА В НАВЧАЛЬНОМУ ЗАКЛАДІ ТА ГРОМАДІ. ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ УЧАСТІ ЖІНОК І ДІТЕЙ У РОЗВ'ЯЗАННІ КОНФЛІКТІВ ТА МИРОБУДУВАННІ»

*Автори: Андрєєнкова В.Л., Дацко О.В.,
Лунченко Н.В., Мараховська Т.А.
Загальна редакція: Левченко К.Б.,
доктор юрид.наук, професор*



НАВЧАЛЬНА ПРОГРАМА

«БАЗОВІ НАВИЧКИ МЕДІАТОРА В НАВЧАЛЬНОМУ ЗАКЛАДІ ТА ГРОМАДІ. ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ УЧАСТІ ЖІНОК І ДІТЕЙ У РОЗВ'ЯЗАННІ КОНФЛІКТІВ ТА МИРОБУДУВАННІ»¹

*Автори: Андрєєнкова В.Л., Дацко О.В.,
Лунченко Н.В., Мараховська Т.А.
Загальна редакція: Левченко К.Б.,
доктор юрид.наук, професор*

Мета програми: підготувати медіаторів для миробудування, профілактики та розв'язання конфліктів у навчальному середовищі, в групах та громадах, які постраждали від конфлікту, особливо серед жінок та дівчат ВПО.

Завдання програми:

1. Сформувати розуміння поняття та видів гендерно обумовленого насильства
2. Сформувати знання про участь жінок у мирі будуванні. резолюція Ради Безпеки ООН № 1325 «Жінки. Мир. Безпека».
3. Сформувати навички визначення вразливих груп, особливо дітей до потрапляння в ситуацію насильства, в тому числі внутрішньо переміщених осіб
4. Сформувати уяву між особистісним конфліктом та насильством у суспільстві
5. Сформувати розуміння поняття та практики «миробудування»
6. Надати інформацію про базові знання з конфліктології, миробудування та медіації
7. Сформувати навички відновних практик, у тому числі медіації
8. Сформувати навички вирішення конфлікту мирним шляхом
9. Надати знання та навички щодо форм та методів популяризації медіації на рівні громади
10. Визначення схеми моніторингу та оцінки подальшої роботи учасників проекту
11. Ознайомити з найкращими практиками впровадження шкільної медіації в ЗНЗ
12. Вирішити організаційні питання подальшої співпраці в рамках проекту
13. Сформувати навички стресостійкості
14. Опрацювати методичні матеріали для користування медіаторами у подальшій роботі

¹ Навчальну програму розроблено та проведено в рамках проекту «Розбудова миру, профілактика і розв'язання конфлікту з використанням медіації в групах та громадах, які постраждали від конфлікту, особливо серед жінок та дівчат ВПО» за підтримки Посольства Великої Британії в Україні в співпраці з МОН України (вересень-жовтень 2015 р.)

ПРОГРАМА

1-й день «Базові поняття конфліктології. Запобігання ґендерно обумовленому насильству та жорстокому поводженню з дітьми.»

№	Тема	Форма роботи	Час
1.	Вступна частина		
1.1	Реєстрація учасників Вітальна кава		9.30 – 10.00
1.2	Анкетування	Анкети вхідні	10.00 – 10.15
1.3	Мета та завдання тренінгу. Визначення ситуації в країні	Вступне слово тренера	10.15 – 10.40
1.4	Знайомство		10.40 – 11.00
1.5	Очікування		11.00 – 11.20
1.6	Правила	Обговорення	11.20 – 11.30
	Перерва		11.30 – 11.50
2.	Базові поняття конфліктології		
2.1.	Основні поняття конфліктології	Мозковий штурм Перегляд відео (мультфільм) Обговорення Інформація тренера РР презентація «Базові поняття конфліктології»	11.50-12.15
2.2.	Структура конфлікту Стадії розвитку конфлікту	Інформація тренера Робота в 4 групах (вправа прописати конфліктну ситуацію) Обговорення Мозковий штурм РР презентація	12.15-12.50
2.3.	Підходи до вирішення конфліктів	Вправа «Розтули кулак» Інформація тренера РР презентація Обговорення Вправа «Дві казки. Про верблюдів, числа та багато інших речей»	12.50-13.20
2.4	Позиції та інтереси	РР презентація Схема «Айсберг» Робота в 4 групах Вправа «Позиції/інтереси»	13.20-14.00
	ОБІД		14.00-15.00
	Налаштування на роботу		15.00-15.10
2.5	Причини конфліктів	РР презентація Мозковий штурм Робота в 5 групах Презентації	15.10-15.40

3	Запобігання ґендерно обумовленому насильству та жорстокому поводженню з дітьми		
3.1.	Поняття ґендерного насильства. Міжнародне та українське законодавство. Ґендерні проблеми. Масштаби проблеми.	Інформація тренера РР презентація «Ґендерне насильство», Обговорення	15.40-16.10
3.2.	Визначення поняття «насильство в сім'ї». Визначення «жорстоке поводження з дитиною». Відповідальність за скоєння насильства в сім'ї Групи ризику	Інформація тренера РР презентація Обговорення	16.10-16.30
3.3.	Причини насильства Види насильства Наслідки ґендерного насильства	Робота в групах Обговорення Вправа «Дерево насильства»	16.30-16.50
	ПЕРЕРВА Брейк-кава		16.50-17.10
	Причини насильства Види насильства Наслідки ґендерного насильства	Робота в групах Обговорення	17.10-17.30
3.4.	Стереотипи та міфи щодо насильства в сім'ї	Інформація тренера Вправа «Займи позицію»	17.30-17.50
3.5.	Практичні завдання	Робота в групах (кейси), Презентація роботи	17.50-18.20
4	Інформація про діяльність Центру «Ла Страда-Україна»		18.20-18.40
	Підведення підсумків дня		18.40-19.00
	Вечеря		19.00-20.00

2-й день «Вирішення конфлікту. Теорія медіації»

№	Тема	Форма роботи	Час
	Сніданок		9.00-10.00
	Попередній день		10.00-10.15
5	Вирішення конфлікту		
5.1	Способи вирішення конфлікту	Інформація тренера РР презентація «Базові поняття конфліктології» (день 2) Індивідуальна робота. Групове обговорення Опрацювання схеми «Суд. Медіація. За і проти»	10.15-10.30
5.2	Дії під час конфлікту. Особливості поведінки	Вправа «Апельсин». Методика «Мозковий штурм» Інформація тренера РР презентація	10.30-10.45

5.3	Стилі вирішення конфлікту	Робота в 5 групах. Вправа «Робота з конфліктною ситуацією. Вирішення» Тест К.Томаса.	10.45-11.15
6	Трансформація конфлікту		
6.1	Від трансценденції до трансформації. Етапи вирішення конфлікту	Інформація тренера РР презентація Схема «Трикутник»	11.15-11.25
6.2	Практичне опрацювання. Вісім принципів вирішення конфлікту	Робота в групах Вправа «Вирішуємо конфлікт»	11.25-11.55
	ПЕРЕРВА Брейк-кава		11.55-12.15
6.3	Миробудування	Інформація тренера РР презентація Вправа «Робота з нормативно-правовим документом». Робота в групах Обговорення	12.15-12.40
7	Конфлікти в навчальних закладах		
	Конфлікти в навчальних закладах	Робота в групах №1 і №2	12.40-13.00
	Карта конфліктів у навчальному середовищі	Робота в групах №3	
	Шляхи вирішення конфліктів у навчальному середовищі	Робота в групах №4 і №5	
	Презентація роботи груп	Вправа «Розмовляюча стіна»	13.00-13.30
8	Медіація в навчальному закладі та громаді		
8.1	Поняття Медіації	Інформація тренера РР презентація Просмотр відео Обговорення	13.30-14.00
	Обід		14.00-15.00
	Налаштування на роботу		15.00-15.10
8.2	Принципи медіації	Інформація тренера РР презентація Робота в 5 групах	15.10-15.30
9	Комунікативні навички медіатора		
9.1	Навички активного слухання	РР презентація «Комунікативні навички» Індивідуальна робота Відео Обговорення	15.30-16.00
9.2	Навички формулювання запитань	Інформація тренера РР презентація Групова робота	16.00-16.30

9.3.	Модальність висловлювання. Я-твердження	Інформація тренера РР презентація Групова робота	16.30-17.00
	Перерва Брейк-кава		17.00-17.20
9.4	Навички перефразування	Інформація тренера РР презентація Групова робота	17.20-18.00
9.5	Ефективний зворотній зв'язок	Інформація тренера РР презентація Групова робота	18.00-18.40
	Підведення підсумків дня		18.40-19.00
	Вечеря		19.00-20.00

3-й день «Практика медіації»

№	Тема	Форма роботи	Час
	Сніданок		9.00-10.00
	Попередній день		10.00 – 10.10
10	Формування стресостійкості медіатора	Інформація тренера Групова робота	10.10-10.45
11	Практика медіації. Етапи медіації		
11.1	Етапи медіації Основні фази роботи медіатора на індивідуальній зустрічі зі стороною	Інформація тренера РР презентація Колективне обговорення	10.40-10.50
11.2	Основні фази роботи медіатора на зустрічі зі сторонами (медіаційна бесіда)	Робота в групах Вправа «Збери таблицю. Пазли» Метод «навчаючи-навчаюся»	10.50-11.30
11.3	Портрет медіатора. Етика медіатора	Інформація тренера Колективне обговорення	11.30-11.40
	Перерва Брейк-кава		11.40-12.00
12	Практика медіації		
12.1	Вступне слово медіатора	Інформація тренера РР презентація Рольова гра Обговорення	12.00-13.00
12.2	Практика медіації. Ситуація «Учень-учень»	Рольова гра Обговорення	13.00-14.00
	Обід		14.00-15.00
	Практика медіації. Ситуація «Учень-учень»	Рольова гра Обговорення	15.00-16.00
12.3	Практика медіації. Ситуація «Батьки-батьки»	Рольова гра	16.00-17.00
	Перерва Брейк-кава		17.00-17.20
	Практика медіації. Ситуація «Батьки-батьки»	Рольова гра	17.20-18.40

	Підведення підсумків дня		18.40-19.00
	Вечеря		19.00-20.00

4-й день «Практика медіації»

№	Тема	Форма роботи	Час
	Сніданок		9.00-10.00
	Попередній день		10.00-10.15
12.4	Практика медіації. Ситуація «Педагог-учень»	Рольова гра Обговорення	10.15-11.55
	Перерва Брейк-кава		11.55-12.10
12.5	Практика медіації. Ситуація «груповий конфлікт»	Рольова гра Обговорення	12.10-13.30
12.6	Техніка «Коло»	Інформація тренера Обговорення	13.30-14.00
	Обід		14.00-15.00
	Налаштування		15.00-15.10
12.6	Техніка «Коло»	Рольова гра Обговорення	15.10-16.45
13	Найкращий досвід впровадження шкільної медіації	Інформація тренера РР презентація	16.45-17.15
	Перерва Брейк-кава		17.15-17.35
14	Методичне забезпечення впровадження медіації. Опрацювання занять з батьками, педагогами, учнями	Інформація тренера Робота в групах Презентація роботи Обговорення	17.35-18.40
	Підведення підсумків дня		18.40-19.00
	Вечеря		19.00-20.00

5-й день «Методичне забезпечення впровадження медіації. Організаційні питання»

№	Тема	Форма роботи	Час
	Сніданок		8.00-9.00
	Попередній день		9.00 - 9.15

15	Методичне забезпечення впровадження медіації	Інформація тренера Робота в групах	9.15-10.15
16	Способи популяризації медіації	Інформація тренера Групова робота Обговорення	10.15-11.00
	Перерва Брейк-кава		11.00-11.20
17	Механізм впровадження отриманих навичок у діяльність НЗ та громади	Індивідуальна робота Робота в групах Обговорення	11.20-13.00
	Обід		13.00-14.00
	Налаштування на роботу		14.00-14.15
18	Моніторинг діяльності медіатора	Інформація тренера Групова робота Обговорення	14.15-16.00
	Перерва Брейк-кава		16.00-16.20
19	Організаційні питання		16.20-17.00
20	Зворотній зв'язок Підведення підсумків Видача сертифікатів		17.00-18.00

1-й день «Базові поняття конфліктології. Запобігання ґендерно обумовленому насильству та жорстокому поводженню з дітьми.»

1. Вступна частина

1.1. Реєстрація учасників

1.2. Анкетування (15 хв.)

1.3. Мета та завдання навчальної програми (25 хв.)

Тренер оголошує мету та завдання навчальної програми

1.4. Знайомство (20 хв.)

Вправи

1. На підлозі в формі карти України розкладено картки з назвами областей. Учасникам необхідно стати до тієї картки з назвою області звідки вони приїхали.

2. Учасники стають в одну лінію за першою літерою ім'я, називають місце роботи, посаду, чим подобається робота.

1.5. Очікування (20 хв.)

Матеріали: стікери, листи фліпчарту

Завдання: учасники записують свої очікування на трьох стіках та наліплюють їх на загальний лист очікувань.

До уваги тренера: тренер та всі учасники мають змогу ознайомитися з написаними очікуваннями під час перерви.

1.6. Правила роботи групи (10 хв.)

Вправа «Мозковий штурм»

Тренер робить запис правил на листі фліпчарту та коментує правила.

2. Базові поняття конфліктології

Час: – 160 хв.

Мета: опрацювати основні поняття конфліктології; структуру та причини конфлікту.

Обладнання: РР презентація «Базові поняття конфліктології», проектор, ноутбук, колонки, фліп чарт, маркери, клей

2.1. Основні поняття конфліктології (25 хв.)

- **Вправа «мозковий штурм».** Учасники пропонують свої асоціації до поняття «конфлікт». Тренер робить запис на листі фліпчарту. Обговорення. (слайд РР)

- **Обговорення висловлювання** Христофа Бесемера² «Світ без конфліктів – це відірвана від реальності утопія, – і даже неприємна: вона скоріше схожа на кладовище, ніж на «рай на землі!» (слайд РР)

Питання для обговорення:

1. Чи можливе існування людства, суспільства без конфліктів? Чому?
2. Чи може конфлікт бути позитивним (виконувати позитивні функції?) Обґрунтуйте свою думку.

- **Перегляд мультфільму «Конфлікт. Сірники»³. Обговорення**

Питання для обговорення після перегляду мультфільму «Конфлікт.Сірники»⁴ (слайд РР)

1. Про що цей мультфільм? Чи є в цій ситуації ознаки конфлікту? Якщо так, то які саме?
2. Що було приводом для конфлікту?
3. Що є істиною причиною конфлікту?
4. Хто є сторонами цього конфлікту?
5. Який це конфлікт? (мається на увазі позитивний (конструктивний) чи негативний (деструктивний))
6. До якого типу конфліктів належить? (міжособові, міжгрупові тощо)
7. Які ви відмітили стадії розвитку конфлікту?
8. На вашу думку, чи була можливість зупинити або вирішити конфлікт на якійсь із стадій його розвитку? Якщо так, то що для цього можна було зробити? Якщо ні, то чому?
9. Згадайте, що стало приводом для виникнення конфлікту? Чи вирішив конфлікт це питання? Якою ціною?
10. До яких наслідків призвів конфлікт?
11. Хто із сторін конфлікту став переможцем, а хто – переможеним?
12. Які важливі висновки з цього мультфільму ви зробили особисто для себе?

■ **Опрацювання поняття «Конфлікт» (слайд РР)**

Інформація тренера

Зважаючи на різноманіття видів конфліктів і розбіжностей у їх визначенні, в першу чергу необхідно дати таку дефініцію конфлікту, яка була б спільною для всіх його видів. Це в свою чергу передбачає виявлення сутності конфлікту та його поняття.

Сьогодні у літературі з конфліктології існують різні визначення конфлікту (близько 100 дефініцій). Так, на Заході широко поширене поняття конфлікту, сформульоване відомим американським теоретиком Л. Козером. Під ним він розуміє боротьбу за цінності і домагання на певний статус, владу і ресурси, в якій цілями супротивника є нейтралізація, нанесення шкоди або усунення суперника. Це визначення розкриває конфлікт більшою мірою з соціологічної точки зору, бо його сутністю, на думку автора, виступає зіткнення цінностей і інтересів різних соціальних груп. Конфлікт – це якість взаємодії між людьми (або елементами внутрішньої структури особистості), що виражається в протистоянні сторін заради досягнення своїх інтересів і цілей.

Конфлікт – це зіткнення протилежно спрямованих цілей⁵, інтересів, позицій, думок, поглядів опонентів або суб'єктів взаємодії. Конфлікт (з лат. *conflictus* – зіткнення) – це особливий вид взаємодії, в основі якого лежать протилежні і несумісні цілі, інтереси, типи поведінки людей та соціальних груп, які супроводжуються негативними психологічними проявами.

Конфлікт – це зіткнення протилежно спрямованих, несумісних одна з одною тенденцій (потреб, інтересів, ціннісних орієнтацій, соціальних установок, планів тощо) у свідомості окремо взятого індивіда, в міжособистісних взаємодіях та міжособистісних стосунках індивідів чи груп людей⁶.

Загальне у даних визначеннях – протистояння між цінностями і нормами, інтересами і потребами.

⁴ Електронний режим доступу <https://www.youtube.com/watch?v=RblTFi7ZQm4>

⁵ Буртовая Е. В. Конфликтология. Учебное пособие. – СПб.: СПбГИПСР, 2005. – 81 с. Режим доступу: http://uchebnik-online.com/soderzhanie/textbook_71.html

⁶ О. В. Винославська. Психологія. Навчальний посібник. – К., 2005р. Режим доступу: ebk.net.ua/Book/psychology/vinoslavska_psihologiya/zmist.htm

² Христоф Бесемер – американський конфліктолог, автор книги «Медіація. Посередництво в конфліктах»

³ Розроблені Тетяною Войцях, тренер Національної тренерської мережі, завідувач обласного центру практичної психології і соціальної роботи комунального навчального закладу «Черкаський обласний інститут післядипломної освіти педагогічних працівників Черкаської обласної ради»

2.2. Структура конфлікту (35 хв.)

Опрацювання схеми «Структура конфлікту» (слайд РР)

Інформація тренера

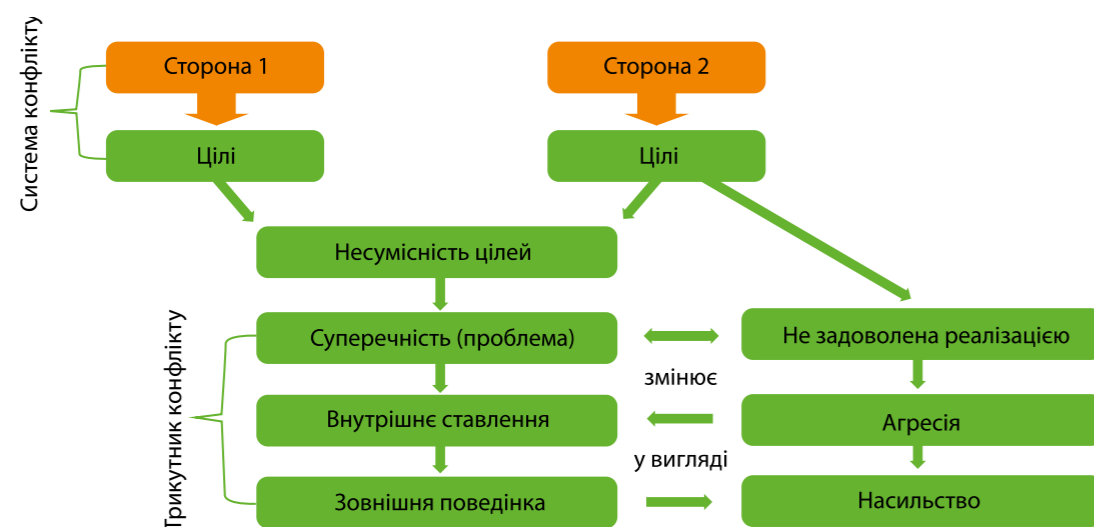
Професор Йоган Гальтунг⁷ відмічає, що конфлікт, подібно органічним формам, має свій власний життєвий цикл. Він виникає, досягає емоційного, навіть насильницького кульмінаційного пункту, спадає, зникає і часто виникає знов.

Це логічно: окремі особи і групи (нації, держави тощо) мають цілі;

- цілі можуть бути несумісними, виключати одна одну
- коли цілі несумісні, народжується проблема, *суперечність*;
- будь-яка особа чи сторона з нереалізованими цілями почувається розчарованою і невдоволеною; це почуття є тим сильнішим, чим більш фундаментальними є ці цілі (приміром, основні потреби і основні інтереси);
- розчарування і невдоволеність може вести до агресії, змінюючи внутрішнє ставлення обржених чи зовнішню поведінку у вигляді насильства.

Таким чином, конфлікт може мати вічне життя, подразнюючи та завдаючи шкоди, зникаючи і виникаючи знов.

Структура конфлікту



Конфлікт має сторони, а сторони мають цілі. Коли цілі несумісні (суперечливі), виникають спірні питання з відповідними моделями ставлення і поведінки. Загальний результат усього цього - конфлікт.

⁷ Йоган Гальтунг – професор мирних студій Американського університету та університетів Рітсумайкен, Тромсо і Віттен; директор мережі “ТРАНССЕНД: мир і розвиток”. Як засновник міжнародного інституту досліджень миру 1959 року і журналу “Дослідження миру” 1964, професор Гальтунг вважається багатьма ключовою фігурою в академічній дисципліні студій миру і конфліктів. Йоган Гальтунг. Трансформація конфлікту мирними засобами. Трансценд метод. – Діалог різноманітностей, № 12 (50), грудень 1999; Електронний режим доступу: <http://empedu.org.ua/content/transformatiya-konfliktu-mirnimi-zasobami>

Опрацювання трикутника «Ставлення-Поведінка-Суперечність» (слайд РР)

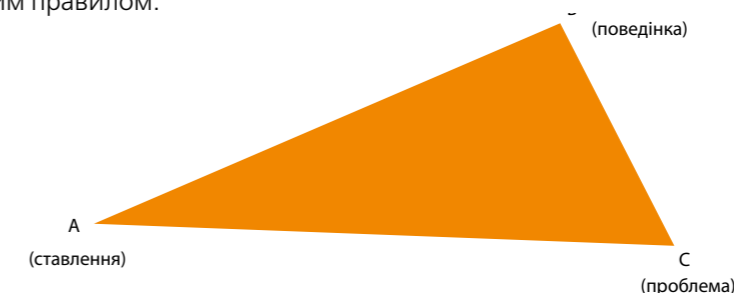
Інформація тренера

Загальний склад сторін і їхніх цілей складають систему конфлікту. Відображення системи конфлікту – основна частина роботи над конфліктом. Необхідно зауважити, що неправильно використовувати термін «третя сторона». Вважається, є дві сторони, що беруть участь у конфлікті, а отже термін «третя» має на увазі зовнішнє положення щодо конфлікту. Суперечність, ставлення і поведінка складають «трикутник конфлікту».

Трикутник конфлікту «Ставлення-Поведінка-Суперечність»

КОНФЛІКТ = **А** СТАВЛЕННЯ (ненависть) + **В** ПОВЕДІНКА (насильство) + **С** СУПЕРЕЧНІСТЬ (проблема)

Цей трикутник повинен стати своєрідною пам'яткою, завжди нагадуючи вам про те що конфлікт = С+П+С (в англ. оригіналі – АВС). Більшість невдач у роботі з конфліктами пояснюються саме нехтуванням цим правилом.



Завдання полягає в тому, щоб розкрити цей трикутник, заохочуючи відношення відкритості, стримане поводження і великий творчий потенціал.

Робота в 4 групах (15 хв.)

Тренер об'єднує учасників в 4 групи.

Завдання: Використовуючи схему «Структура конфлікту» скласти/прописати на листі А4 конфліктну ситуацію:

- 1 група – між педагогом жінкою ВПО та педагогом/адміністратором чоловіком
- 2 група – між ученицею (дівчинка ВПО) та учнем (хлопець)
- 3 група – між батьками учениці ВПО та батьками учня
- 4 група – в громаді між жінкою ВПО та представником громади (чоловіком)

До уваги тренера:

- Групи презентують прописані ситуації без обговорення
- Тренеру необхідно зібрати листи с ситуаціями. Ці ситуації буде опрацьовано учасниками під час питання «Позиції та інтереси»

Стадії розвитку конфлікту (слайд РР)

Інформація тренера

Стадії розвитку конфлікту:

- I. Передконфліктна ситуація (передумови, приховані конфлікти, непорозуміння);
- II. Інцидент (привід, перша сутичка);
- III. Ескалація конфлікту (загострення стосунків, протидія);
- IV. Кульмінація (максимум протистояння, вибух);
- V. Згасання, завершення конфлікту (втрата інтересу до протистояння, вирішення ситуації, досягнення домовленостей, порозуміння);
- VI. Постконфліктна ситуація (наслідки)

2.3. Підходи до вирішення конфліктів (30 хв.)

Вправа «Розтисни кулак» (10 хв.)

Інструкція. Об'єднати учасників в пари. Попросити кожного учасника/учасницю зжати руку в кулак.

Завдання: протягом 60 секунд учасникам необхідно вербальними шляхом переконати один одного розтиснути кулак.

Питання для обговорення:

Хто і яким способом переконав розтиснути кулак?

Хто не розкрив кулак і з якої причини?

До уваги тренера

Ця вправа дозволяє показати на прикладах які є підходи до вирішення конфлікту.

Акцентуйте увагу учасників, що найкращим способом щоб людина розтиснула кулак, це її спитати «Що тобі потрібно, щоб ти розтиснув/ла кулак?» , тобто поцікавитися її потребами та інтересами.

Підходи до вирішення конфліктів (10 хв.)

Деструктивний/ конструктивний шляхи вирішення конфлікту

Інформація тренера (Слайд РР)⁸

Люди часто переживають конфлікти як перешкоди, небезпеку, деструктивність і біль. У відповідності із цим більшість людей прагне уникати конфліктів.

Тому конфлікти слід розглядати іншим, більш належним чином: конфлікти є важливим сигналом того, що дещо (вже) не в порядку і має бути змінено, це шанс для розвитку і поліпшення взаємних відносин. Чи буде використано цей шанс, залежить від того, як підійти до конфлікту.

Деструктивне розв'язання конфлікту

Часто розбіжності між людьми перетворюються на особистий конфлікт. Різні точки зору на певні проблеми перетворюються на докори іншим людям і судження про їх характер, їх наміри і мотиви. Замість того, щоб звернутися до загальної проблеми, розглядають іншу людину як проблему.



Інша людина розглядається як проблема

Часто сварка закінчується у глухому куті, з якого конфліктуючі сторони самі не можуть вибратися.

Конструктивне розв'язання конфлікту

Конструктивно розв'язувати конфлікти означає шукати рішення проблеми, не впливаючи на особистість противника. Усі учасники конфлікту спільно беруть на себе відповідальність за проблему і пліч-о-пліч шукають рішення.



Проблема визначається і вирішується спільно.

⁸ Христоф Бесемер МЕДИАЦИЯ. Посредничество в конфликтах./Перевод с нем. Н.В.Маловой - «Духовное познание», Калуга, 2004., 176 стр. Електронний режим доступу <http://www.e-reading.club/bookreader.php/105724/Mediacya.pdf>

«Трикутник вирішення конфліктів» (Слайд РР)

Інформація тренера (5 хв).

Підхід

- заснований на владі (примусити зробити щось)
- заснований на правах (спираючись на певні незалежні стандарти)
- з урахуванням інтересів (потреб, бажань, турботи, страху)

До уваги тренера

Необхідно зробити акцент, що найбільш спринятним при вирішенні конфлікту є підхід заснований на урахуванні інтересів, тому що враховуються інтереси всіх сторін учасників конфлікту і конфлікт вирішується на рівні «виграш-виграш»

Вправа «Займи позицію». (10 хв.)

Обладнання: додаток 1, листи з надписами «1 казка», «2 казка»

Завдання: учасники читають «Дві казки. Про верблюдів, числа та багато інших речей»

(Додаток 1) та роблять свій вибір, займаючи відповідні позиції.

Обговорення

2.4. Позиції та інтереси (40 хв.)

Опрацювання схеми «Айсберг»

Інформація тренера. (Слайд РР)

Так само, як вирізняється відмінність між людиною і проблемою, слід розрізнити позицію і інтереси. Позицію, тобто усталені уявлення про те, як має бути вирішена проблема, часто не поєднанні один з одним, тому узгоджене рішення проблеми здається неможливим. Однак, лежать в основі лежать інтереси, - а, врешті-решт, важливі саме вони, - їх можна задовольнити різним чином. Якщо інтереси відкриваються, тоді знайти рішення, яке представляє загальний інтерес, часто стає можливим.

Айсберг – це асоціація з конфліктом.

Опрацювання теми «Позиції та інтереси» на прикладі з апельсином.⁹

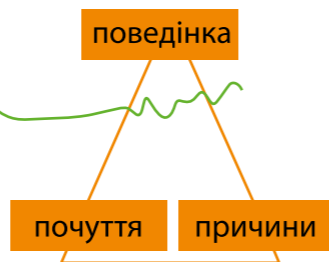
Дві сестри сперечаються через апельсин – обом хочеться взяти його. Нарешті, вони вирішують поділити його навпіл. Одна бере свою половину, з'їдає м'якоть і викидає шкірку. Інша, навпаки, викидає м'якоть і використовує шкірку, тому що вона хоче спекти з неї торт.

Як показує приклад, навіть різні інтереси можна привести до оптимального узгодженого рішення, якщо дослідити позиції («Я хочу апельсин») щодо інтересів («Я хочу з'їсти м'якоть» – «Я хочу взяти кірку для випічки») і тільки тоді приймати головне рішення. (Бесемер, Христоф МЕДИАЦИЯ. Посредничество в конфликтах./Перевод с нем. Н.В.Маловой - «Духовное познание», Калуга, 2004., 176 стр.)

⁹ Христоф Бесемер МЕДИАЦИЯ. Посредничество в конфликтах./Перевод с нем. Н.В.Маловой - «Духовное познание», Калуга, 2004., 176 стр. Електронний режим доступу <http://www.e-reading.club/bookreader.php/105724/Mediacya.pdf>

Позиції (вимоги, ЩО люди кажуть, що вони хочуть...)
Хочуть апельсин

Інтереси, потреби, відчуття (ЧОМУ люди хочуть, що вони кажуть...)
Одній потрібна м'якоть Шншій – шкіра



Ключ до успіху – переключити дискусію від позицій сторін до їхніх потреб та інтересів. Запитати себе ЧОМУ?

До уваги тренера

Акцент. Треба знати історію конфлікту. «Треба опустити воду для вирішення конфлікту»

Щоб простежити, як формується конфлікт, поставте запитання: «Хто зацікавлений у цьому?» Пам'ятайте, що необхідно обстежити все, і вгорі і внизу, «за горами, за морями», поруч себе, зазирнути в минуле і майбутнє. Нехай вас не вводять в оману арена розгортання конфлікту. Корені конфлікту можуть бути де завгодно.

Робота в 4 групах Вправа «Позиції/інтереси» (25 хв.) (Слайд РР)

Тренер об'єднує учасників в 4 групи.

Завдання: Розібрати запропоновану конфліктну ситуацію, яка була розроблена групою під час теми «Структура конфлікту», на позиції та інтереси/потреби та запропонувати варіант вирішення за принципом «виграш – виграш»

Обладнання: додаток 2, листи з розробленими ситуаціями

Обговорення.

2.5. Причини конфліктів (30 хв.)

Вправа «Мозковий штурм» .

Завдання: опрацювати причини конфлікту.

Тренер записує на листі фліпчарту.

Обговорення

Інформація тренера (Слайд РР)

Кристофер Мор виокремлює п'ять основних причин конфліктів та можливості втручання, покладаючи за основу джерела конфліктів:

1. Предметні конфлікти
2. Конфлікти інтересів
3. Конфлікт відношень
4. Конфлікт цінностей
5. Структурні конфлікти

До уваги тренера

Акцент. Навіщо нам треба знати причини конфлікту? Для творчого підходу. для підбору варіантів трансформації та вирішення конфлікту.

Робота в групах. Вправа «Збери таблицю. Пазли» (25 хв)

Обладнання: додаток 3, матеріал для груп (додаток 3), листи А4, клей

Тренер об'єднує учасників у 5 груп (за причинами конфліктів).

Завдання:

- Із запропонованого матеріалу (додаток 3) скласти та склеїти таблицю. Опрацювати.
- Прописати конфліктну ситуацію до відповідних джерел конфлікту (акцент на ситуаціях пов'язаних із гендерно обумовленим насильством, внутрішньо переміщеними особами, учасниками навчальних закладів)

Презентація. Обговорення.

Інформація для тренера.

Бажано, щоб учасники не мали змоги бачити таблицю (додаток 3) до початку виконання завдання.

Групи мають можливість самостійно перевірити правильність складання таблиці, використовуючи додаток 3.

Напрацьовані групами історії будуть використані в роботі в темі «Стилі вирішення конфлікту» (робота в групах)

Акцент. Актуальною причиною конфліктів є брак інформації. Треба розуміти, що інформація ніколи не буває нейтральною.

3. Запобігання гендерно обумовленому насильству та жорстокому поводженню з дітьми (140 хв.)

3.1. Поняття гендерного насильства. Гендерні проблеми. Міжнародне та українське законодавство (30 хв.)

Обладнання: РР презентація «Гендерне насильство», додатки

Інформація тренера.

Катерина Левченко акцентує, що одним з наслідків конфлікту є зростання рівня насильства в суспільстві. Причини існування та поширення насильства укорінюються як на рівні традицій, культурних практик, так і стереотипів поведінки, мислення. Крім того, чинники посилення насильства потрібно шукати в невмінні вирішувати мирним шляхом будь які конфлікти чи суперечності. Отже погіршення соціальної та економічної ситуації багатьох українських сімей на фоні економічної кризи та військових дій стають вагомим негативним внеском в поширеність насильства в суспільстві.

Насильство має багато видів, і серед них - домашнє насильство та насильство за ознакою статі (гендерно обумовлене насильство), перш за все насильство проти жінок та дівчат (сексуальне насильство, булінг, насильство у військових конфліктах та пост конфліктних ситуаціях, насильство в інституційному середовищі за ознакою статі, наприклад в інтернатах, навчальних закладах тощо)¹⁰.

¹⁰ В Конвенції Ради Європи № 210 про попередження домашнього насильства та насильства щодо жінок та боротьбу із цими явищами «насильство стосовно жінок» визначається як порушення прав людини й форма дискримінації стосовно жінок та означає всі акти насильства стосовно жінок за гендерною ознакою, результатом яких є або може бути фізична, сексуальна, психологічна або економічна шкода чи страждання стосовно жінок, у тому числі погрози таких дій, примус або свавільне позбавлення волі, незалежно від того, чи відбувається це в публічному або приватному житті (1). У Законі України «Про попередження насильства в сім'ї» визначені поняття «насильство в сім'ї» та його видів. Так, «насильство в

Оскільки конфлікти в суспільстві тягнуть за собою зростання рівня насильства, такий висновок відноситься й до гендерно обумовленого насильства.

Військові конфлікти є крайнім виявом насильницьких дій та насильства, які мають завжди гендерне забарвлення. Війна впливає і на жінок і чоловіків, але такий вплив має різні прояви. Жінки є більш вразливими під час війни і мають особливі потреби.

Важливість привернення уваги до проблематики гендерно-обумовленого насильства підтверджується спеціальними документами міжнародних організацій: резолюцією Ради Безпеки ООН № 1325 «Жінки. Мир. Безпека» (2000 р.)¹¹ та Рекомендацію № 30 до Конвенції ООН про ліквідації усіх форм дискримінації щодо жінок.

Поняття гендерного насильства

Вправа «Мозковий штурм». Опрацювання питання «Що таке гендер?» Тренер робить записи на листі фліпчарту.

Інформація тренера. (слайди РР)

В Україні довгий час не вживали слово «гендер», поняття, яке ввійшло із соціології і означає соціально-рольовий статус людини (соціальні можливості кожної статі в освіті, професійній діяльності, доступу до влади, сімейні ролі та інше).

Гендерні відмінності формуються у процесі соціалізації – навчання ролі чоловіків і жінок, який відбувається від перших днів народження до статевозрілого віку, і меншою мірою – пізніше. На це впливають сімейне виховання, школа, взаємодія з іншими дітьми та ігрова активність.

Необхідно розрізнити поняття «біологічна стать» та «соціокультурна стать».

Біологічна стать (не змінюється): тільки жінки народжують; тільки чоловіки продукують сперму; жінка не може підняти ту ж вагу, що й чоловік, бо має іншу будову м'язів.

Соціокультурна стать (гендер): гендер є набором психосоціальних, соціокультурних ролей і стосунків між чоловіками та жінками. Жінки можуть виконувати чоловічу роботу, але отримують 77% від заробітної платні чоловіків; чоловіки можуть так само добре виховувати дітей, як і жінки; з 236 вулиць, площ та провулків Києва, які носять імена людей, 220 мають чоловічі імена, 16 – жінок – і така ситуація у кожному місті.

Однією з характерних ознак сучасного світу є насильство. Гендерне насильство – це насильство, яке чиниться над особою тому, що вона належить до тієї чи іншої статі. Переважна частина гендерного насильства здійснюють чоловіки над жінками.

Вирізняють такі форми гендерного насильства стосовно жінок та дівчат:

- Домашнє насильство;
- Зґвалтування та сексуальне насильство;
- Сексуальні домагання;
- Насильство в інституційному середовищі (інтернати, навчальні заклади);
- Пошкодження статевих органів;
- Насильство в військових конфліктних та пост-конфліктних ситуаціях;
- Вбивство в ім'я честі;
- Примусене одруження;
- Примусовий аборт та примусова стерилізація

¹¹ Резолюція Ради Безпеки ООН № 1325 «Жінки. Мир. Безпека». – Електронний ресурс. Режим доступу: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/995_669

Актуальні гендерні проблеми в Україні. Масштаби проблеми

Робота в парах

Завдання: опрацювати питання «Актуальні гендерні проблеми в Україні. Масштаби проблеми» (додаток 4, 5)

Обговорення.

Міжнародне та українське законодавство

Інформація тренера (слайд РР)

Міжнародні зобов'язання України щодо реалізації гендерної політики

Державна політика України стосовно гендерної рівності базується на таких міжнародних документах та договорах, як:

- Загальна декларація прав людини (1948 р.),
- Європейська декларація про захист прав і основних свобод людини (1950 р.)
- Декларація ООН щодо подолання насильства над жінками (1993 р.)
- Конвенція «Про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок» (1979)
- Європейська «декларація про рівність чоловіків та жінок» (1988 р.)
- Пекінська Платформа Дій (1995 р.)
- Резолюція Ради Безпеки ООН № 1325 «Жінки. Мир. Безпека».
- Конвенція ООН про права дитини (1979) і 3 факультативних протоколи до неї
- Конвенція Ради Європи про попередження насильства щодо жінок та домашнього насильства та боротьбу із цими явищами (2011)

Гендерне законодавство в Україні

На національному рівні в Україні прийнято ряд законодавчих та нормативно-правових актів, які захищають права людини від насильства в сім'ї, а також регламентують діяльність щодо попередження та припинення насильства в сім'ї.

- Конституція України
- Сімейний Кодекс України
- Закон «Про попередження насильства в сім'ї» 2001 р. з подальшими змінами
- «Національний план дій щодо реалізації рівних прав та можливостей жінок і чоловіків (утвердження гендерної рівності) на період до 2016 року
- Національний план дій з виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека» на період до 2020 року

3.2. Запобігання насильства в сім'ї (20 хв.)

Визначення поняття «насильство в сім'ї». Визначення «жорстоке поводження з дитиною». Відповідальність за вчинення насильства в сім'ї. Групи ризику

Інформація тренера (слайди РР)

Україна ратифікувала багато міжнародних договорів про права людини, зокрема Міжнародний пакт про громадянські та політичні права, Конвенцію ООН проти тортур, Конвенцію ООН з ліквідації

всіх форм дискримінації стосовно жінок (CEDAW), Конвенцію ООН про права дитини, Конвенцію Ради Європи про захист прав людини і основоположних свобод. Хоча всі ці договори захищають права чоловіків та жінок, **лише в Конвенції ООН з ліквідації всіх форм дискримінації стосовно жінок є конкретні положення, що зобов'язують держави-учасниці ООН вживати заходів для захисту прав жінок.** Цей договір є спеціалізованим і спрямованим на приділення додаткової уваги до проблем, які постають лише перед жінками або від яких страждають переважно жінки, зокрема домашнє насильство.

Конвенція Ради Європи про попередження насильства щодо жінок та домашнього насильства та боротьбу із цими явищами¹²

Стаття 3. Визначення (витяг)

Для цілей цієї Конвенції:

а) «насильство стосовно жінок» розуміється як порушення прав людини й форма дискримінації стосовно жінок та означає всі акти насильства стосовно жінок за гендерною ознакою, результатом яких є або може бути фізична, сексуальна, психологічна або економічна шкода чи страждання стосовно жінок, у тому числі погрози таких дій, примус або свавільне позбавлення волі, незалежно від того, чи відбувається це в публічному або приватному житті;

б) «домашнє насильство» означає всі акти фізичного, сексуального, психологічного або економічного насильства, які відбуваються в лоні сім'ї чи в межах місця проживання або між колишніми чи теперішніми подружжями або партнерами, незалежно від того, чи проживає правопорушник у тому самому місці, що й жертва, чи ні або незалежно від того, чи проживав правопорушник у тому самому місці, що й жертва, чи ні.

15 листопада 2001 р. Верховна Рада України ухвалила перший на теренах СНД Закон «Про попередження насильства в сім'ї», чим визнала як існування цього явища в суспільстві, так і готовність протистояти йому. Але і до теперішнього часу ведеться робота у напрямку вдосконалення національного законодавства в цій сфері. У 2008 році було запроваджено корекційні програми для осіб, які вчиняють насильство в сім'ї, виключено поняття «віктимної поведінки», уточнено перелік суб'єктів державної політики у сфері попередження насильства в сім'ї. В 2015 році Верховна Рада прийняла закон про внесення змін у Кодекс про адміністративні правопорушення, яким виключила штрафи з переліку покарань за насильство в сім'ї.

Закон України «Про попередження насильства в сім'ї»¹³

Стаття 1. Визначення термінів (витяг)

Насильство в сім'ї – будь-які умисні дії фізичного, сексуального, психологічного чи економічного спрямування одного члена сім'ї по відношенню до іншого члена сім'ї, якщо ці дії порушують конституційні права і свободи члена сім'ї як людини та громадянина і наносять йому моральну шкоду, шкоду його фізичному чи психічному здоров'ю.

Жертва насильства в сім'ї – член сім'ї, який постраждав від фізичного, сексуального, психологічного чи економічного насильства з боку іншого члена сім'ї.

Члени сім'ї – особи, які перебувають у шлюбі; проживають однією сім'єю, але не перебувають у шлюбі між собою; їхні діти; особи, які перебувають під опікою чи піклуванням; є родичами прямої або непрямої лінії споріднення за умови спільного проживання.

¹² <http://www.coe.int/t/dghl/standardsetting/convention-violence/convention/Convention%20210%20Ukrainian.pdf>

¹³ <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/2789-14>

Наказ № 564/836/945/577 від 19.08.2014 «Про затвердження Порядку розгляду звернень та повідомлень з приводу жорстокого поводження з дітьми або загрози його вчинення»

Порядок розроблено з метою впровадження ефективного механізму взаємодії служб у справах дітей, закладів соціального захисту дітей, центрів соціальних служб для сім'ї, дітей та молоді, органів внутрішніх справ, закладів освіти, закладів охорони здоров'я.

Відповідно до цього Порядку:

жорстоке поводження з дитиною – будь-які форми фізичного, психологічного, сексуального або економічного насильства над дитиною в сім'ї або поза нею, у тому числі:

- втягнення дитини в заняття проституцією або примушування її до зайняття проституцією з використанням обману, шантажу чи уразливого стану дитини або із застосуванням чи погрозою застосування насильства;
- примушування дітей до участі у створенні творів, зображень, кіно- та відеопродукції, комп'ютерних програм або інших предметів порнографічного характеру;
- ситуації, за яких дитина стала свідком кримінального правопорушення, внаслідок чого існує загроза її життю або здоров'ю;
- статеві зносини та розпусні дії з дитиною з використанням: примусу, сили, погрози, довіри, авторитету чи впливу на дитину, особливо вразливої для дитини ситуації, зокрема з причини розумової чи фізичної неспроможності або залежного середовища, у тому числі в сім'ї;
- будь-які незаконні угоди щодо дитини, зокрема: вербування, переміщення, переховування, передача або одержання дитини, вчинені з метою експлуатації, з використанням обману, шантажу чи уразливого стану дитини;

забезпечення найкращих інтересів дитини – комплекс заходів, спрямованих на захист прав та забезпечення повноцінного життя, виховання і розвитку дитини.

Відповідальність за вчинення насильства в сім'ї

Вчинення насильства в сім'ї або загроза його вчинення тягне за собою, за відсутності складу правопорушення, здійснення заходів тільки попередження насильства в сім'ї. У випадках, коли має місце склад правопорушення, одночасно із заходами попередження насильства в сім'ї застосовуються заходи юридичної відповідальності (адміністративної, цивільної, кримінальної) за вчинення насильства в сім'ї.

Згідно зі статтею 15 Закону України «Про попередження насильства в сім'ї» члени сім'ї, які вчинили насильство в сім'ї, несуть кримінальну, адміністративну чи цивільно-правову відповідальність відповідно до закону.

Кримінальним кодексом України передбачено відповідальність за злочини, що часто вчинені стосовно членів сім'ї та виступають проявом різних видів сімейного насильства.

Важливим кроком у боротьбі із насильством в сім'ї стало закріплення адміністративної відповідальності за вчинення насильства в сім'ї, невиконання захисного припису або непроходження корекційної програми.

Ст. 173-2 Кодексу про адміністративні правопорушення
Вчинення насильства в сім'ї, невиконання захисного припису або непроходження корекційної програми

Вчинення насильства в сім'ї, тобто умисне вчинення будь-яких дій фізичного, психологічного чи економічного характеру (застосування фізичного насильства, що не завдало фізичного болю і не спричинило тілесних ушкоджень, погрози, образи чи переслідування, позбавлення житла, їжі, одягу, іншого майна або коштів, на які потерпілий має передбачене законом право, тощо), внаслідок чого могла бути чи була завдана шкода фізичному або психічному здоров'ю потерпілого, а так само невиконання захисного припису особою, стосовно якої він винесений, непроходження корекційної програми особою, яка вчинила насильство в сім'ї,

- тягнуть за собою громадські роботи на строк від тридцяти до сорока годин або адміністративний арешт на строк до семи діб.

Ті самі дії, вчинені особою, яку протягом року було піддано адміністративному стягненню за одне з порушень, передбачених частиною першою цієї статті,

- тягнуть за собою громадські роботи на строк від сорока до шістдесяти годин або адміністративний арешт на строк до п'ятнадцяти діб.

Групи ризику

Інформація тренера

Насильство в сім'ї може відбуватись як у бідних та асоціальних сім'ях, так і в забезпечених та заможних. Як правило, суб'єктами та жертвами насильства в сім'ї є :

- Дружина чи чоловік;
- Неповнолітні діти;
- Батьки чи родичі похилого віку;
- Інваліди (незалежно від віку);
- Старші діти до молодших;

В основному виділяють насильство на гендерній основі – насильство однієї особи по відношенню до другої на основі статевої ознаки. У 95% випадків постраждалими були жінки, понад 91% осіб, які вчиняють насильство в сім'ї в Україні – чоловіки. Варто зазначити, що у 75% випадків домашнього насильства страждають діти.

Серед сімей групи ризику необхідно виділити кілька груп, на які необхідно звертати увагу:

- Сім'ї, де обидва або один із подружжя є алкоголіком, наркоманом або токсикоманом;
- Сім'ї, де хтось із подружжя має психічні захворювання;
- Сім'ї, де порушено емоційно-психологічний клімат (сюди відносяться сім'ї, яких торкнулася війна, в тому числі внутрішньо переміщені сім'ї);
- Сім'ї, які знаходяться у стані стресу у зв'язку зі смертю близьких, їх важкою хворобою;
- Сім'ї, в яких один або двоє із подружжя є безробітними або знаходяться в важких соціальних умовах проживання.
- Сім'ї з авторитарним стилем

3.3. Причини насильства. Види насильства. Наслідки гендерного насильства (40 хв.)

Робота в 3 групах. Вправа «Дерево насилля» (20 хв.)

Тренер об'єднує учасників в 3 групи

Обладнання: додатки 5-7, листи фліпчарту, маркери

Завдання: на листі фліпчарту прописати:

- 1 група – «на коренях» – причини насильства які формуються – на рівні особистості та сім'ї; – суспільства; – на державному рівні (додаток 6);
- 2 група – «на стовбурі» – види насильства та їх прояви (додаток 7);
- 3 група – «на кроні» – наслідки гендерного насильства – на рівні особистості та сім'ї; – суспільства; – на державному рівні (додаток 8).

Презентація роботи груп. Обговорення (20 хв.)

3.4. Стереотипи та міфи щодо насильства в сім'ї (20 хв.)

Обладнання: РР презентація, скотч, листи «Згодні/Незгодні»

Вправа «Займи позицію». На стінах розміщуються листи «Згодні» та «Незгодні». Тренер оголошує поширені міфи щодо насильства в сім'ї. Учасникам необхідно зайняти позицію «Згодні/Незгодні» та прокоментувати свій вибір.

Інформація тренера.

Стереотипи та міфи негативно впливають на ефективне подолання та профілактику насильства в сім'ї. Серед поширених міфів можна перелічити такі:

1. *Жінки провокують насильство і заслуговують його.*

Це дуже поширене переконання свідчить про те, що проблема насильства щодо жінок – соціальна. Вона закорінена в гендерних стереотипах, що з дитинства прищеплюються людям. Жодна людина не заслуговує на побиття, але насправді кривдник завжди знайде виправдання своїм діям, незалежно від того, як поводитися жертва.

2. *Жінки, які піддаються насильству, завжди можуть піти від кривдника.*

У суспільстві, де жінкам запропоновано з культурної точки зору вірити в те, що любов і шлюб є для них самореалізацією, часто вважається, що вони мають право і волю піти з дому, коли насильство стає дуже серйозним. У справжньому житті існує дуже багато перешкод для жінок на цьому шляху.

3. *Жінки, що піддаються насильству в родині, – мазохістки. Їм приємно, коли їх б'ють.*

Зазвичай вважається, що б'ють тих жінок, які «хочуть і заслуговують бути побитими», тому вони не кидають кривдників і терплять таке ставлення. Цей міф стверджує, що жінка отримує сексуальне задоволення від того, що її б'є чоловік, якого вона любить.

4. *Чоловіки-кривдники поводяться агресивно і грубо у стосунках з усіма.*

Більшість із них здатні контролювати свою поведінку і розуміти, де і стосовно кого можна виявляти агресивні емоції.

5. *Кривдники, які застосовують насильство, психічно нездорові.*

Ці чоловіки часто ведуть нормальний спосіб життя, за винятком тих моментів, коли дозволяють собі спалахи агресивної поведінки. Соціальний статус таких чоловіків може бути досить високим, вони можуть обіймати керівні посади, вести активне соціальне життя, бути успішними в бізнесі.

6. *Чоловіки, які вдаються до насильства, є невдахами і не можуть подолати проблеми в житті.*

Стан стресу рано чи пізно переживають усі люди, але не всі піддають насильству інших людей.

7. *Чоловіки, які б'ють дружин, б'ють також і дітей.*

Це трапляється приблизно в третині родин.

8. *Чоловік припинить насильство, «коли ми одружимося».*

Жінки думають, що чоловіки припинять контролювати їх, якщо вони одружаться. Передбачається, що, отримавши своє, він повинен заспокоїтися і повірити, що вона його любить, бо шлюб є найвищим доказом любові. Але проблема в тому, що влади не буває багато, і цикл насильства продовжується.

9. Дітям потрібен їхній батько, навіть якщо він агресивний - «залишаюся тільки через дітей».

Без сумніву, в ідеалі діти мають потребу в матері та батькові. Проте діти, які живуть в умовах насильства в родині, самі можуть просити матір утекти від батька, аби рятуватися від насильства.

10. Домашні сварки, рукоприкладства і бійки характерні для неосвічених і бідних людей. У родині із вищим рівнем достатку такі події трапляються рідше.

Насильство в родині не обмежується визначеними групами населення. Це відбувається в усіх соціальних групах, незалежно від рівня доходів.

11. Причиною насильства є алкоголь.

Уживання алкоголю знижує здатність контролювати поведінку, але серед кривдників багато чоловіків, які не вживають тютюн чи алкоголь. Деякі, пройшовши лікування від алкоголізму, продовжували бути агресивними і жорстокими щодо близької людини. Алкоголізм чи вживання алкогольних напоїв не може виправдати насильство.

12. Насильство в родині – нове явище, породжене сучасними економічними і суспільними змінами, темпом життя та стресами.

Звичай бити дружину так само старий, як і сам шлюб. У найдавніші часи, за свідченнями, які дійшли до нас, існував закон, який відкрито заохочував і санкціонував звичай бити дружину. Існування цих та інших міфів про проблему насильства в родині є додатковим тягарем для жінок, що зазнають насильства. Усе це – бар'єри на шляху до нормального життя.

3.5. Практичні завдання. Опрацювання видів насильства (30 хв.)

Робота в 4-х групах

Обладнання: додаток 9

Завдання: опрацювати запропоновану ситуацію.

Презентація. Обговорення

Тренер об'єднує учасників у 4 групи та пропонує опрацювати кейси та вирішити завдання.

Інформація про діяльність Центру «Ла Страда-Україна» (20 хв.)

Презентація РР

Підведення підсумків дня (20 хв.)

2-й день «Вирішення конфлікту. Теорія медіації»

5. Вирішення конфлікту.

5.1. Альтернативні способи вирішення конфлікту (15 хв)

Відновні практики (слайд РР)

Індивідуальна робота. Опрацювання теми «Відновні практики» (Додаток 10). Обговорення

Інформація тренера.

Ми розглянемо вирішення конфліктів шляхом судового розгляду та за допомогою відновного підходу.

1. Судовий розгляд.

«Вкрасти конфлікт» (суд слухає і дає свою оцінку, а не вирішує конфлікт; арбітраж)

2. Відновний підхід.

Відновний підхід у процесах прийняття рішень, переговорах та конфліктних ситуаціях полягає у досягненні консенсусу. До технологій побудови консенсусу належать:

- медіація,
- фасилітація (зокрема, Коло) та
- переговори.

Необхідно відмітити, що практика використання альтернативних способів в різних державах розрізняється. Наприклад, в США існує набагато більше методів:

- переговори (negotiation),
- встановлення фактів (neutral fact finding),
- незалежна попередня оцінка (early neutral evaluation),
- посередництво (mediation),
- примирення (conciliation),
- «оцінка журі присяжних» (summary jury trial),
- висновок експерта (expert determination),
- арбітраж,
- приватне судовий розгляд (private judging).

Опрацювання схеми «Суд. Медіація. За і проти» (Додаток 11)

Індивідуальна робота. Групове обговорення

До уваги тренера

Акцент. Медіація дозволяє «не красти конфлікт», а вирішити його самими сторонами конфлікту, запропонувавши власні варіанти вирішення.

5.2. Дії під час конфлікту. Особливості поведінки (15 хв.)

Вправа «Апельсин». Методика «Мозковий штурм». Запис на листі фліпчарту РМ

Завдання: Уявіть на столі один апельсин та дві людини, які хочуть цей апельсин. Запропонуйте варіанти поведінки людей.

Тренер робить запис на листі фліпчарту. Запис варіантів на ФЧ

Обговорення.

Інформація для тренера

Під час обговорення використовуйте схему «П'ять основних типів завершення конфлікту»

Схема «П'ять основних типів завершення конфлікту»¹⁴

[1,2] ДОМІНУВАННЯ ОДНІЄЇ СТОРОНИ

Верховенство людини: борися, сильний і сильні завжди праві (слід уникати)

Верховенство закону: вирішуйте, на основі якогось принципу (необхідність, пристрасть)

Верховенство випадку: дещо хаотичний метод

Компенсація: розширення (трикутник), поглиблення (подвійний конфлікт)

¹⁴ Йоган Гальтунг. Трансформація конфлікту мирними засобами. Трансценд метод. – Діалог різноманітностей, № 12 (50), грудень 1999, с.21

[3] ВІДХІД ВІД КОНФЛІКТУ

Піти геть

Викинути апельсин геть або віддати третій особі

Просто дивитися на апельсин

Покласти апельсин в холодильник

[4] КОМПРОМІС

Розрізати апельсин

Видавити сік

Почистити, поділити на дольки

Будь-яка інша форма поділу

[5] ТРАНСЦЕНДЕНЦІЯ

Дістати ще один апельсин

Покликати людей, щоб поділитися апельсином

Спекти апельсиновий пиріг, провести лотерею, поділити зароблене

Посіяти зернятка, виростити сад, зібрати урожай

Головна теза: ЧИМ БІЛЬШЕ АЛЬТЕРНАТИВ, ТИМ МЕНШ ВІРОГІДНИМ Є НАСИЛЬСТВО

5.3. Стили вирішення конфлікту (30 хв.)

Інформація тренера (слайд РР)

Існує п'ять основних стилів вирішення конфлікту. Вони описані і широко використовуються в програмах психології та конфліктології, в основі яких лежить система, що називається методом Томаса-Кілмена (метод розроблений Кеннетом У.Томасом та Ральфом Х. Кілменом у 1972 році).

Для елементарних конфліктів завжди варто визначити п'ять можливих варіантів завершення, які стануть відправними точками для осмислення конфлікту, вироблення стратегії та конкретних дій. Розглянемо їх:

[1] Перемога однієї чи одного: одна сторона домінує, інша втрачає;

[2] Перемога іншого чи іншої: домінує інша сторона;

[3] Відхід: обидві сторони відмовляються від своїх цілей (на деякий час);

[4] Компроміс: обидві сторони від чогось відмовляються, а щось здобувають;

[5] Трансценденція (/співробітництва): ситуація визначається по-новому; обидві сторони здобувають більше, ніж втрачають.

На найнижчому рівні знаходяться варіанти [1] та [2], коли домінує одна сторона (незалежно від того, застосовувались насильницькі методи чи ні), а інша не одержує нічого. Погане завершення.

Далі йдуть варіанти [3] та [4], відхід та компроміс. Адже загалом вони не вносять нічого нового у ситуацію. Відхід означає "зачекайте хвилинку" (яка може тривати вічність), а компроміс, по суті, означає поділ чогось. Прихильники й прихильниці компромісу вважають, що це щось може бути поділеним.

Найвищу позицію займає [5] варіант, трансценденція, що означає привнесення чогось нового, а не того, чого прагнули досягти учасниці й учасники конфлікту. В ідеалі цей новий компонент змінює ситуацію таким чином, що обидві сторони в дійсності одержують набагато більше, ніж вони хотіли або здобувають щось таке, що робить те, за що вони спочатку змагались, менш цінним і привабливим.

Робота в 5 групах. (25 хв)

Тренер об'єднує учасників в 5 груп.

Робота з конфліктною ситуацією, яку прописували групи в темі «Причини конфлікту».

Завдання: Проаналізуйте конфліктну ситуацію з огляду на згадані п'ять стилів вирішення. Чи можете ви запропонувати більше одного способу трансцендування?

Обговорення.

До уваги тренера

Тренер пропонує учасникам виконати тест К.Томаса з метою визначення до якого типу вирішення конфлікту вони схильні (додаток 12).

6. Трансформація конфлікту (75 хв.)

6.1. Від трансценденції до трансформації (10 хв.)

Інформація тренера (слайд РР)

Трансформація конфлікту – це перенесення його у нову реальність. Трансформувати конфлікт означає трансцендувати цілі учасників і учасниць конфлікту, визначивши для них інші цілі, знявши конфлікт з ґрунту, який учасниці й учасники підготували для цього - і, нарешті, перенісши його у більш перспективне місце. Щоб досягти цього, конфлікт має бути трансформований ще й через доповнення його сторонами та цілями, про які учасники й учасниці часто навіть і не думають

З усіма трьома факторами треба працювати водночас.

Конфлікт = С+П+С. Трансформація конфлікту має вестися з усіх трьох точок. Повинна прийти зміна на трикутник **Конфлікт=Співчуття і зміна ставлення+Ненасильство і зміна поведінки+Творчі підходи і подолання суперечностей**

Трансформація: співчуття і зміна ставлення

Трансформація: ненасильство і зміна поведінки

Трансформація: творчі підходи і подолання суперечностей

Ми повинні пам'ятати про загальну мету трансформації: створення нової ситуації, з якою можна працювати творчими і ненасильницькими засобами, оскільки тоді конфлікт стає м'якшим.

«Етапи вирішення конфлікту»(слайд РР)

1. Збір інформації

2. Визнати наявність конфлікту

3. Визначення позицій, інтересів і потреб

4. Оцінка та вибір оптимального варіанту. Творчість

5. Визнання сторонами

6. Потиснення рук

6.2. Робота в 5 групах (30 хв.)

Вправа «Вирішення конфлікту» (додаток 13)

Тренер об'єднує учасників у 5 груп.

Завдання: Необхідно вирішити запропоновану ситуацію згідно етапам вирішення конфлікту (за схемою: 1) визначення сторін, 2) визначення позицій, інтересів і потреб, 3) оцінка та вибір оптимального варіанту, творчість)

Презентація. Обговорення

6.3. Миробудування (25 хв.)

Інформація тренера (слайди РР)

Принципи ООН розв'язання конфлікту через застосування «4 Р»

- превентивна дипломатія
- миротворення
- дотримання миру
- розбудови миру

Отже, що ж таке миротворчість? На думку В. Ф. Заємського, миротворчість (англ. «peacekeeping») – сукупність заходів, які вживаються в інтересах збереження і підтримання міжнародного миру та безпеки.

Метою миротворчості він називає підтримку дипломатичних зусиль заради досягнення політичного врегулювання суперечки¹⁵.

Миротворчість або примирення, заохочення до миру або встановлення миру (англ. «peacemaking») – це дипломатична діяльність, спрямована на те, щоб схилити ворогуючі сторони до згоди шляхом переговорів, використовуючи такі мирні засоби, які передбачені у Главі VI Статуту ООН¹⁶.

Миробудування або постконфліктна відбудова миру (англ. «peace building») – це дії по визначенню та відновленню допоміжних структур для посилення та підтримки миру з метою запобігання повторення конфлікту. Миробудування має виключне значення після завершення конфлікту. Миробудування також включає в себе укріплення довіри і взаємодії між колишніми супротивниками з метою попередження відновлення конфлікту.

Італійський автор Джорджіо Джаймо дотримується точки зору, що операції з підтримання миру – це багатофункціональні операції, в яких неупереджені дії військових та поліцейський сил призначені для створення безпечного та спокійного середовища з метою полегшення зусиль різних цивільних елементів місці для створення самозабезпечуваного миру.

Превентивна дипломатія (англ. «preventive diplomacy») – це дії, спрямовані на попередження виникнення суперечок між сторонами, попередження переростання існуючих суперечок у конфлікти та обмеження масштабів конфліктів після їх виникнення.

Роль педагога в миротворенні та миробудуванні

Денніс Сандол, доктор філософії, професор з міжнародних відносин та розв'язання конфліктів Інституту з розв'язання та аналізу конфліктів Університету Джорджа Мейсона у штаті Вірджинія, США наголосив на необхідності спільного вирішення будь-якої проблеми у шкільному середовищі. Для подолання конфлікту в класі, навчальному закладі учасники начально-виховного процесу повинні мати бажання бути миротворцями у своєму середовищі. Денніс Сандол бачить роль вчителя у заохочуванні учнів до процесу миробудування, тобто вчитель втілює в собі «модель» миротворця. Таким чином учні та педагоги повинні бути об'єднані однією спільною метою – миробудуванням.

Роль жінок в миробудуванні

Прийняття у 2000 році резолюції 1325 (2000) Рада Безпеки визнав важливе значення просування гендерної проблематики на всіх етапах мирного процесу, включаючи підтримання миру,

¹⁵ Заемский В.Ф. ООН и миротворчество. Курс лекций. – М.: Междунар. отношения, 2008 – 312 с., ил.

¹⁶ Жесткое миротворчество: армия и полиция в операциях в пользу мира. Глоссарий/ составители А. Теличкин, М. Бонни. – Европейский центр изучения проблем безопасности им. Дж.К. Маршалла, Германия, 2007 – 51 с.)

миробудівництво і пост-конфліктне відновлення. Резолюція надає імпульс для роботи Ради, держав-членів, організацій системи Організації Об'єднаних Націй, громадянського суспільства та інших зацікавлених сторін для послідовного вирішенню питань миру і безпеки з урахуванням гендерної проблематики. Для підтримки і зміцнення миру і безпеки важливе значення має вжиття заходів, спрямованих на задоволення потреб жінок та забезпечення їх рівного участі та всебічної інтеграції в посередницькі та переговорні процеси, до усіх аспектів підтримання миру, надання гуманітарної допомоги і процесу постконфліктної відбудови.

Вправа «Робота з нормативно-правовим документом» (15 хв.).

Опрацювання в малих групах Резолюції Ради Безпеки ООН № 1325 «Жінки. Мир. Безпека». Обговорення

7. Конфлікти в навчальних закладах .

Робота в 5 групах (20 хв)

Обладнання: листи фліпчарту, маркери, слайд РР

Завдання для груп.

- 1 група. Прописати що заважає розв'язанню конфліктів в навчальних закладах.
- 2 група. Прописати що допомагає розв'язанню конфліктів в навчальних закладах.

Карта конфліктів у навчальному середовищі

3 група. Прописати сторони конфліктів в навчальних закладах (за блоками професійні, учнівські, батьківські). Обміркувати, хто може допомогти у вирішенні конфліктів.

Шляхи вирішення конфліктів у навчальному середовищі

4 група. Пошук ресурсів внутрішніх; матеріальні/людські. Оцінка ситуації

5 група. Пошук ресурсів зовнішніх; матеріальні/людські. Оцінка ситуації

Презентація. Обговорення (35 хв)

8. Медіація в навчальному закладі та громаді

8.1. Поняття медіації (30 хв.)

Обладнання: презентація РР «Медіація», ноутбук, колонки, відео, додаток 14

Перегляд відео «Шкільна служба примирення»¹⁷ (15 хв.)

До уваги тренера

Перед початком демонстрації тренер просить учасників бути уважними і намагатися визначити, з яких етапів складається медіація і що робить медіатор на кожному з етапів. Доречно запропонувати учасникам записати етапи медіації та дії медіатора.

Питання для обговорення

Чи буде дієвим представлений спосіб розв'язання конфлікту? Чому?

Які особливості процесу медіації ви можете виділити?

Охарактеризуйте дії медіатора.

¹⁷ Йоган Гальтунг. Трансформація конфлікту мирними засобами. Трансценд метод. – Діалог різноманітностей, № 12 (50), грудень 1999, с.21

Опрацювання поняття медіація, медіатор (10 хв.)

Інформація тренера (слайди РР)

Медіація – це добровільний і конфіденційний процес, в якому нейтральна третя особа (медіатор) допомагає сторонам знайти взаємоприйнятний варіант вирішення ситуації, що склалася. Особливою рисою медіації є те, що сторони спільно беруть на себе відповідальність за прийняття рішення та його виконання.

Медіатор – спеціально підготовленого посередника у вирішенні конфліктів, який однаково підтримує обидві сторони та допомагає їм знайти взаємоприйнятне рішення. Медіатор:

- уважно слухає і не перебиває;
- дуже чітко висловлює свою думку;
- задає питання, що сприяють розумінню ситуації;
- ставиться до кожного учасника ситуації з повагою;
- дотримується нейтралітету і не приймає нічийї сторони;
- не надає ніяких порад і не висловлює свою точку зору;
- не шукає, хто правий, а хто винуватий;
- допомагає учасникам процедури примирення знайти справедливе вирішення проблеми, що спричинила конфлікт чи суперечку.

Медіатор не покликаний давати будь-яких порад.

Медіатор створює атмосферу, сприятливу для переговорів і пошуку інтересів кожної сторони суперечки, щоб у результаті допомогти цим сторонам відшукати взаємоприйнятне для кожної зі сторін суперечки розв'язання конфлікту.

Медіатор несе відповідальність за процес, а не за рішення!

Завдання медіації – задовольнити інтереси сторін, знайшовши оптимальний вихід з ситуації, яка склалась, з мінімальними негативними наслідками.

Індивідуальна робота. Опрацювання питання «Історія медіації» (додаток 14)(5 хв.)

Тренер пропонує учасникам індивідуально опрацювати «Історію медіації»

Обговорення.

8.2. Принципи медіації (30хв)

Обладнання: листи фліпчарту, маркери, додаток 15

Робота в 5 групах. Опрацювання принципів медіації (слайд РР)

Основні принципи медіації:

- добровільність
- конфіденційність
- активна участь сторін
- прийняття відповідальності за наслідки конфлікту
- нейтральність і безоціночність

Завдання: Кожна група отримує завдання охарактеризувати один принцип медіації і відповісти на наступні запитання:

- Що означає даний принцип?
- Чому важливий даний принцип?

Презентація. Обговорення

Групи по черзі презентують напрацювання. Після цього знайомляться з матеріалами у Робочому зошиті (додаток 15).

9. Комунікативні навички медіатора

Обладнання: РР презентація «Комунікативні навички», додатки 16-20

Інформація тренера «Комунікативні навички»

Комунікативні навички – навички ефективного спілкування. Сюди зазвичай відносять легкість встановлення контакту, підтримання розмови, навички синтонного спілкування, вміння домовлятися і наполягати на своїх законних правах.

Відновлювальна комунікація¹⁸ – це вільний від маніпуляцій і тиску організований діалог, спрямований на розуміння самою людиною різних контекстів проблемної ситуації і прийняття ним самим відповідальності за пошук виходу з неї. Таку комунікацію може організувати спеціаліст (педагог, медіатор, психолог) з учасником проблемної (або просто важливою) ситуації, організувати комунікацію між учасниками ситуації, а також самі учасники можуть будувати своє спілкування як відновну комунікацію.

Відновлювальна комунікація допомагає людині подивитися з усіх боків на конфліктну подію (в тому числі зрозуміти стан інших його учасників), оцінити можливі наслідки, самому зробити усвідомлений вибір подальших дій.

У відновній комунікації основний акцент робиться на збереженні нормальних відносин між людьми. Відновлювальна комунікація фокусується не тільки на власному мовленні, але й, більшою мірою, на підтримці процесу розуміння у мовця (за рахунок своєї позиції активного слухання, запитань, уточнень, «відображення» слів і станів іншої людини).

Завдання комунікації	Техніки комунікації
Створення та підтримка довірного контакту	Техніка активного слухання Техніка пасивного слухання Техніка «відзеркалення»
Розуміння людини та допомога їй у розумінні особистої ситуації	Формулювання запитань Техніка «перефразування» Техніка «резюмування»

Розглянемо техніки: активного слухання, я-твердження, ехо-техніку, перефразування, резюмування, формулювання питань, ефективного зворотного зв'язку.

9.1. Навички активного слухання (30 хв)

Вправа «Зіпсований телефон»

Чи вміємо ми з вами слухати і чути один одного. Для цього доведеться пригадати гру з дитинства «Зіпсований телефон». Мені потрібні п'ять учасників.

Інструкція для тих, хто виходить: Я буду запрошувати по одному, і пропонувати вам завдання після того, як увійдете до аудиторію. Попрошу вийти учасників з аудиторії.

Інструкція для інших учасників: фіксуйте помилки, спотворення сенсу, що з'являються у кожного наступного учасника.

¹⁸ Коновалов А.Ю. Школьная служба примирения и восстановительная культура-ра вза-имоотношений: практическое руководство. / под общей редакцией Кар-нозовой Л.М. – М.: МОО Центр «Судебно-правовая реформа», 2012. – 256 с.

Прощу увійти першого (ходить перший учасник) Послухайте мене, будь ласка. Я зараз зачитаю Вам текст, а Ви повинні будете переказати тому, хто увійде наступний.

Текст передачі: «У березні в дитячому садку № 15, який знаходиться на перехресті вулиць Регенераторська та Щастя, відбулася незвичайна подія: з раковини в приміщенні старшої групи виліз крокодил. Коля Чуб, побачивши крокодила, взяв мольберт і почав малювати. Іванко Мазур став відбирати крокодила, намагаючись засунути його в куртку Маші Петренко. Тато Віри Милої, який прийшов в цей час за своєю донькою від 2-го шлюбу, з переляку забув взяти її додому і запізнився в суд, в результаті чого його майбутня дружина виявилася без чоловіка, без прописки, а 1-а дружина - без аліментів. На крик прибігли співробітники дитячого садка. Хтось встиг подзвонити за телефоном 911. Але коли приїхала рятувальна команда, діти сиділи за столом і пили ароматний чай».

Входить другий учасник . Перший повідомляє йому той текст, який чув. Потім заходить третій, другий повідомляє йому те, що чув . Потім четвертий вислуховує те, що повідомляє йому попередній учасник.

Ведучий. Ви все виконали, що від вас потрібно. А тепер послухайте, що було сказано першому. Читається текст.

Обговорення.

- Яке враження справило це вправа
- Що заважало слухати уважніше
- Які моменти запам'яталися краще і чому
- Ви звернули увагу на те, що мало того, що ця історія видозмінилася, так ще й був загублений сенс. Як ви думаєте чому? (велику увагу до деталей, нездатність структурувати інформацію).

Висновок: У кожного з нас інформація переробляється по різному, кожен щось «додумує», доповнює, виходячи зі свого досвіду зі своїх відчуттів, зі свого сприйняття і поглядів на деякі речі, так як ми вважаємо, що ніби добре розуміємо, що саме має на увазі, про що думає наш співрозмовник, коли говорить ту чи іншу фразу.

Тому, дуже важливо дотримуватися правил активного слухання.

Індивідуальна робота. Інформаційне повідомлення «Активне слухання»

Учасники знайомляться з інформаційним повідомленням (додаток 16)

Обговорення.

Перегляд ролика «Люди в білому»

Пропонуємо учасникам переглянути ролик і поррахувати скільки разів люди в білому передають один одному м'яч.

Коментар після ролика: Нашу увагу вибірково. Зазвичай ми зосереджуємося на деталях, які цікавлять нас, і пропускаємо картину цілого. Хоча наш мозок сприймає всі сигнали з навколишнього світу, до нашої свідомості доходить лише частина з цих сигналів. Ми помічаємо лише те, на що звертаємо увагу. Другий момент: навіть якщо ми щось бачимо і чуємо, але в нашій «картині світу» цього немає, то ми це і не помічаємо.

Як сказав Леонардо да Вінчі: «Звичайна людина дивиться, але не бачить, слухає, але не чує, торкається, але не відчуває, їсть, але не відчуває смаку, пересувається, але не відчуває тіла, вдихає, але не відчуває запахи, і каже, не думаючи ...».

9.2. Навички формулювання запитань (30 хв)

Вступне слово тренера. «Історія про вовка»

Зловив Дракон у лісі Вовка, каже йому:

– Дивись, записую: «Вовк, сірий, одна штука». Сьогодні прийде до мене на обід, я тебе з'їм.

Зрозумів?

– Зрозумів.

– Є питання?

– Ні.

Пішов Вовк понурий.

Йде далі Дракон по лісі. Зловив Лисицю.

– Дивись, Руда, записую: «Лисиця, руда, хвостата, одна штука». Сьогодні прийде до мене на вечерю я тебе з'їм. Зрозуміла?

– Зрозуміла.

– Питання є?

– Ні.

Пішла Лисиця, засмутилась.

А Дракон далі йде. Зловив Зайця, каже:

– Дивись, Куцохвостий, записую: «Заєць, сірий, вуха довгі, одна штука». Завтра прийде до мене на сніданок, я тебе з'їм. Зрозумів?

– Зрозумів.

– Питання є?

– Є.

– Став!

– А можна не приходити?

– Можна. Ви-крес-люю!

Мозковий штурм «Які мають бути запитання під час медіації?»

Тренер відповіді записує на аркуші паперу. Узагальнює отримані відповіді.

Індивідуальна робота з інформаційним повідомленням «Формулювання питань» (додаток 17)

Вправа «10 фактів». Робота в парах

Тренер об'єднує учасників в пари

Завдання: Дотримуючись вимог до формулювання запитань, учасники мають протягом 5 хвилин дізнатись якомога більше про навчальний заклад, у якому працює інший учасник/ця. Потім міняються ролями.

Обговорення у великому колі

- Хто зміг дізнатись усі 10 фактів? Що допомогло?
- Хто не зміг? Що завадило?

Вправа «Дискусія» (уразі потреби)

Мета: удосконалення взаєморозуміння партнерів по спілкуванню на невербальному рівні.

Хід вправи. Група об'єднується у «трійки». У кожній трійці розподіляються обов'язки. Один з учасників грає роль «глухого-і-німого»: він нічого не чує, не може говорити, але в його розпорядженні – зір, жести, пантоміміка; другий учасник грає роль «глухого»: він може говорити

і бачити; третій – «сліпого-і-німого»: він здатний тільки чути і показувати. Усій трійці пропонується завдання, наприклад, домовитися про місце, час і мету зустрічі.

На вправу виділяється – 15 хвилин.

9.3. Модальність висловлювання (30 хв.)

Інформаційне повідомлення. Різниця між «Ти-твердженням» і «Я-твердженням».

Перед початком роботи варто нагадати точку зору Р. Ассаджіолі, автора концепції психосинтезу, про те, що недоліки та негативні прояви поведінки інших людей у спілкуванні з нами дають нам можливість виробити у собі певні позитивні якості. Наприклад, спілкування із імпульсивними і нестриманими людьми тренує нашу витримку, терпіння; надзвичайно говіркі люди тренують наше вміння слухати тощо.

Учасникам пропонується інструкція: важливим моментом поліпшення взаємодії є вияв ваших почуттів та інтересів таким чином, щоб вони не сприймалися партнером як погроза у його адресу. Для цього рекомендується перейти від «Ви (Ти)-твердженнь», «Ви(Ти)-висловлювань» до «Я-твердженнь», «Я-звернень». Якщо у фразі, яку ви використали, на першому місці стоїть «Ви(Ти)», складається враження, ніби ви вважаєте, що лише ви самі маєте рацію, а ваш опонент помиляється, що ви звинувачуєте його у чомусь, вимагаєте від нього пояснення чи виправдання: «Ти не так поводишся», «Ти не повинен був цього робити», «Ти завжди робиш по-своєму», «Ти ніколи не...». Такого типу висловлювання спричиняють відхилення від суті проблеми і перенесення уваги на особистості того, кого вважають неправим.

Більш конструктивною формою висловлювання є «Я-твердження» (за Дж.- Г. Скотт), що є складнішими за конструкції, проте є більш ефективними у спілкуванні.

Наприклад:

«Ви-твердження» (звинувачують, доводять неправоту і т. п.) Чому ви завжди мене перебиваєте? Ви надокучили мені вашими запитаннями!

«Я-твердження» (проявляють почуття, інтерес, орієнтують на результат). Я був би дуже вдячний, якби ви потерпіли, поки я закінчу, звичайно, крім тих випадків, коли ви вважаєте свої слова настільки важливими, що сказати їх необхідно зразу. Я був би вам вдячним, якби ви свої запитання поставили у більш слухний час.

Робота в загальному колі.

Завдання: спробуйте переформулювати висловлювання, змінюючи їх модальність:

Ти повинен добре вчитися!

Ти повинен поважати старших!

Ти маєш думати про майбутнє!

Ти повинен слухати вчителів та батьків!

Ти повинен на уроці сидіти спокійно і уважно слухати!

Обговорення: при обговоренні учасники висловлюють своє ставлення до використання наказової модальності у спілкуванні вчителя і учня, визначають ефективність використання «Ви (Ти)-висловлювань» та «Я-твердженнь»¹⁹.

Робота в 4 групах

Обладнання: додаток 18

Тренер об'єднує учасників в 4 групи.

Завдання: Використовуючи «Я-твердження» обговорити наступні ситуації.

Група 1. Після повернення з роботи ви застаєте дитину в своїй кімнаті, в якій розкидані речі та голосно грає музика.

¹⁹ Семиченко В.А., Заслуженюк В.С. Мистецтво взаєморозуміння. Психологія та педагогіка сімейного спілкування. – К.: Веселка, 1998. – 214с. – С. 146 - 148

Група 2. Вам на кухні потрібна допомога, але дитина не реагує на прохання вам допомогти.

Група 3. Ваша дитина багато часу приділяє віртуальним іграм, спілкуванню в соціальних мережах.

Група 4. Дитина мало часу приділяє спілкуванню з Вами, часто приходиться пізно додому.

Презентація. Обговорення

Запитання для обговорення

Чи важко вам було оперувати «Я-твердженням»?

Що ви відчували, коли до вас зверталися з «Я-повідомленнями»?

Які висловлювання ми переважно використовуємо у повсякденному житті²⁰?

9.4. Навички перефразування (40 хв)

Інформація тренера (додаток 19)

Техніки рефлексивного слухання. 1) ехо-техніка; 2) перефразування (парафраз); 3) резюмування.

Ехо-техніка – повторення окремих слів чи словосполучень людини. Вона виконує роль запитань і спонукає людину продовжувати розповідь. Ця техніка досить популярна в психотерапевтичній практиці, особливо на стадії збирання інформації.

Правила використання ехо-техніки:

- 1) повторювати ті слова людини, які несуть найбільше емоційне навантаження;
- 2) повторювати слова, які людина сама підкреслює і всіляко виділяє в процесі бесіди;
- 3) чергувати ехо-техніку з іншими техніками.

Перефразування – переказ іншими словами того, що сказала людина. Призначення цієї техніки – показати людині, що медіатор уважно його слухає і розуміє його.

Є два види перефразування:

1-й відображає зміст сказаного людиною (застосовується для спонукання людини продовжувати розповідь, уточнення того, наскільки медіатор правильно його розуміє);

2-й відображає емоції і почуття людини (спонукає людину розповісти про її внутрішній стан, дає змогу показати їй, що вона має право на всі почуття, в т.ч. гнів, лють, злість тощо, допомагає їй краще усвідомити ці почуття, побачити їх очима медіатора). Перефразування зазвичай починається словами «Як я Вас зрозумів...», «Ви сказали, що...», «Якщо я зрозумів Вас правильно, то...».

Правила перефразування:

- 1) переповідати вислови людини своїми словами;
- 2) не інтерпретувати ці вислови і не вносити в них нових смислів;
- 3) чергувати перефразування з іншими техніками.

Резюмування – підбиття підсумків медіації чи її окремих частин, яке об'єднує основні думки і почуття людини. Для цього застосовуються такі слова і вислови: «Я отримав від Вас чимало інформації, але хочу пересвідчитися, що зрозумів Вас правильно. Якщо я припустися неточностей чи помилок, виправте мене, будь ласка. Отже, Ви сказали, що...»; «На минулій зустрічі ми з Вами говорили про...» «Нашу зустріч завершено, і я хотів би підбити підсумки...».

Правила резюмування:

- 1) говорити лаконічно і зрозуміло;
- 2) включати в резюме слова і вислови людини;
- 3) не давати оцінку сказаного людиною;
- 4) уникати порад, настановлень.

²⁰ Спілкуємося й діємо: Навч._метод. посіб. / Ж. В. Савич, О. В. Безпалько. – К.: Наш час, 2006. – С.35-37

Вправа «Вислухай-поверни»

Завдання: Учасники, встановлюючи контакт очима, об'єднуються у пари (партнер А та партнер Б).

Партнер А розповідає все, що він хотів би повідомити на цей момент про себе (3 хв.). Партнер Б слухає і, по закінченні відведеного часу, переказує все, що почув, говорячи: «Я почув, що ти...». На «повернення» інформації партнеру Б також відводиться 3хв. Далі партнери міняються ролями (партнер Б розповідає партнеру А, а партнер А переказує почуту інформацію партнеру Б).

Партнери по черзі переповідають один про одного.

Обговорення.

Запитання для обговорення

Які почуття у вас викликало завдання?

Що було легше: слухати чи відтворювати інформацію?

Коли слухали, що ви відчували? А коли переказували?

Що допомагало правильно зрозуміти партнера?

9.5. Ефективний зворотній зв'язок

Інформаційне повідомлення «Ефективний зворотній зв'язок»

1 етап Зворотній зв'язок під час процедури медіації

Уміння налагоджувати – давати і приймати – зворотній зв'язок

Для того, щоб **дати простий зворотний зв'язок**, медіатор може використовувати такі фрази:

Так, зрозуміло...;

Мені здається, я розумію, як Вам важко...;

Гадаю, що на Вашому місці я почувався б так само ... тощо.

Щоб краще зрозуміти емоційний стан людини, К.Рожерс пропонував «почуватися в його взутті».

Зворотний зв'язок може бути й розгорнутий, коли медіатор відзначає не лише позитивні моменти спільної роботи, а й труднощі, з якими обом сторонам довелося зіткнутися під час медіації, та висловлює впевненість в успішному завершенні роботи.

Даючи зворотний зв'язок, слід:

1) говорити тільки про поведінку людини, а не про його особистість;

2) бути конкретним (описувати поведінку лише в даній ситуації, не екстраполюючи її на інші ситуації життя людини);

3) давати зворотний зв'язок від свого імені («Я помітив». «Я думаю»);

4) не оцінювати (не звинувачувати) людину;

5) давати збалансований зворотний зв'язок (як негативний, так і позитивний).

2 етап Ефективний зворотній зв'язок під час відпрацювання умінь медіатора (у тренінговому процесі)

Приклади на слайді

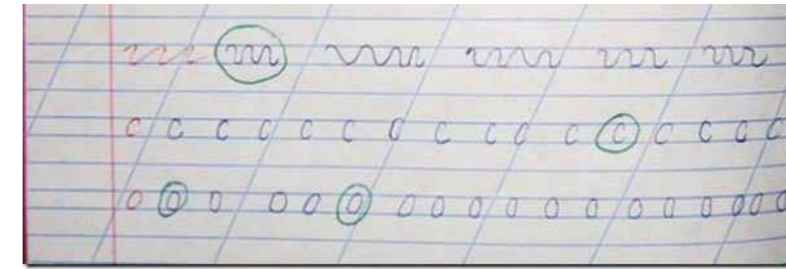
$12+26-10=25$

$85-5=80$

$(2*3)+6=36$ тощо

Що Ви можете сказати про виконання даного завдання?

Наступний слайд



Метод «зеленої ручки»²¹

Метод «зеленої ручки», розробила Тетяна Іванко, коли займалася зі своєю донькою у зошиті підготовки руки до письма.

Він вчить учня будь-якого віку, не концентруватися на невдачах, а помічати свої успіхи!

Отже, в чому суть:

Коли дитина писала у прописах, мама не підкреслювала червоною пастою помилки дитини, як це робили в початковій школі.

Вона виділяла зеленою пастою ті букви і гачечки, які виходили у дитини добре. Дівчинці це дуже подобалося і завжди після кожного рядка вона просила: «Мамо, яка вийшла краще за всіх?» І так раділа, коли мама обводила кращу букву зі словами: «Чудово!»

У чому різниця між підходами? У разі підкреслення помилок червоною пастою, ми концентруємося на помилках. Що відкладається в фотопам'яті. Правильно, ті літери які написані кострубато, те, що неправильно. Чи побачили ви за цими червоними підкресленнями ідеально написані літери? Ні! Хочемо ми чи ні, але підсвідомо ми запам'ятовуємо те, що виділено. У другому випадку ми концентруємося на тому, що зроблено правильно! Ми отримуємо зовсім інші емоції, інше сприйняття. Хочемо ми чи ні, але підсвідомо ми прагнемо повторити те, що було ідеальним! Це зовсім інша внутрішня мотивація – не прагнення уникнути помилки, а прагнення зробити добре!

А тепер увага, питання: як виділені помилки в зошиті впливають на подальшу доросле життя? Відповідь очевидна. Ми з дитинства звикаємо концентруватися на недоліках, на те, що неправильно, на те, що нам здається поганим. Нас привчали до цього в школі з допомогою червоної пасти, нас привчали до цього дому, коли частіше робили зауваження за те, що зроблено неправильно, ніж хвалили за те, що ми зробили добре.

З 20 написаних в ряд гачків підкреслять був тільки один. Тобто 19 були написані добре, а 1 – неідеально. Чому ж ми сконцентровані на цьому одному?

Ось ця звичка (виділяти червоним погане), яку ми відточуємо з самого дитинства і яку ніяк не витравити з нашої свідомості у дорослому віці, і стає найбільш частою причиною незадоволеності в житті! На чому фокус, то й зростає. На що спрямована увага, то і збільшується. Все починається з дитинства ми перетягуємо в доросле життя всі наші звички і навички, і не всі з них служать нам добру службу. Впроваджуючи принцип «зеленої пасти», ви побачите, що навіть якщо ви не вказуєте дитині на помилки, вони поступово йдуть самі собою, тому що дитина прагне зробити відмінно сам, по своїй добрій волі.

У разі, якщо нам необхідно зробити зауваження, покритикувати тощо, які мають бути наші дії?

Індивідуальна робота. Опрацювання інформаційного повідомлення «Ефективний зворотній зв'язок» (додаток 20)

Обговорення

Підведення підсумків дня Зворотній зв'язок (20 хв.).

²¹ За матеріалами статті Т. Лелеки проекту «Відкриття Чудес»

3-й день «Практика медіації»

10. Формування стресостійкості медіатора (40 хв)

Інформаційне повідомлення тренера

Немає, напевно, більш відомого й водночас більш спірного наукового терміна, ніж стрес (від англ. stress – напруга, тиск. Усі говорять про стрес, усі його переживають, усі про нього багато чули... Парадокс, проте, в тому, що коли запитати навмання п'ятьох осіб про те, що таке стрес, то почувеш п'ять різних відповідей. І неспроста.

Саме про це писав відомий канадський учений Г. Сельє, засновник теорії стресу: «Кожна людина відчувала його, всі говорять про нього, але майже ніхто не бере на себе клопіт з'ясувати, що ж таке стрес».

В одному дослідженні для солдатів-новобранців імітували ситуацію аварії та вимушеної посадки літака. Перед підйомом на борт кожному було вручено для десятихвилинного вивчення брошуру з інструкціями про необхідні дії в разі можливої катастрофи. Кожен учасник польоту вдягнув рятувальний пояс та парашут. Несподіванки почалися на висоті півтора кілометра: літак нахилився вбік. Усі побачили, як один із пропелерів перестав крутитися, а через навушники почули про інші неполадки. Потім солдатам повідомили, що склалася критична ситуація. Достовірність посилювалася тим, що вони неначебто випадково чули в навушниках тривожний діалог пілота з наземними службами. Літак перебував неподалік аеродрому, тому учасники могли бачити, як на злітну смугу з'їжджаються вантажні й санітарні машини. Через кілька хвилин пролунав наказ приготуватися до приводнення у відкритому океані, оскільки відмовив посадковий пристрій... Через певний час літак благополучно приземлився на аеродромі.

Як же реагували солдати на катастрофічну ситуацію? У багатьох виникли сильні емоційні переживання, пов'язані зі страхом смерті, дехто занімів від жаху. Але це не дивно. Дивно інше: в кількох учасників цього не спостерігалось – одні мали солідний льотний досвід і могли здогадатися про інсценування, а інші були впевнені в своїй спроможності вижити (Я. Коломинський, 1986).

Отже, виникнення та переживання стресу залежить не стільки від об'єктивних, скільки від суб'єктивних чинників, від особливостей самої людини: оцінки нею ситуації, зіставлення своїх сил і особливостей із тим, що вимагається, та ін. Будь-яка несподіванка, яка порушує звичний перебіг життя, може стати причиною стресу або стресором, за термінологією Г. Сельє.

Активна протидія стресу може передбачати ряд заходів, покликаних якщо не зняти повністю негативні наслідки стресу, то максимально їх послабити. До них можна віднести такі.

По-перше, аналіз індивідуальної картини стресу. Стрес – явище особистісне й найчастіше ситуативне. Його аналіз включає ряд обов'язкових дій:

- складання переліку стресорів (перелік робить ситуацію керованою, а проблему – реальнішою та відчутнішою або принаймні створює відчуття підконтрольності ситуації, що саме по собі теж важливо, тому що веде до підвищення впевненості у своїх силах);
- ранжування стресорів (від найдужчого до найслабшого);
- планування реальних і конкретних дій стосовно стресорів.

Можна виділити такі різновиди дій:

негайна дія (стресори, стосовно яких можна щось зробити прямо зараз, сьогодні чи протягом найближчих днів, наприклад, нечіткі службові обов'язки, невизначеність);

перспективна дія (стресори, що надаються до корекції, але незрозуміло, якій саме та коли,

наприклад, більші навантаження або надто багато нарад);

ігнорування чи адаптація (стресори, що перебувають поза межами досяжності, принаймні в доступному для огляду майбутньому; до них варто просто пристосуватися й приймати їх такими, які вони є, наприклад, погані умови роботи).

По-друге, мобілізація фізіологічних можливостей організму для протидії стресу за допомогою: збільшення вживання рідини (до восьми склянок на день порівняно з тією кількістю, яку ми випиваємо щодня);

харчування;

дихання;

фізичні вправи – комбінація вправ на гнучкість (5 хвилин на день) і витривалість (20 хвилин на день).

Нарешті, по-третє, мобілізація психофізіологічних можливостей для протидії стресові або психічна саморегуляція²².

Коллективне опрацювання «Поради. Стрессова ситуація застала вас у приміщенні» (додаток 21)

Вправа «Дерево» (додаток 22)

Учасники індивідуально виконують завдання :

Корені – напишіть імена трьох близьких Вам осіб, які найбільше Вас підтримують та допомагають.

Зелені листки – три риси Вашого характеру, які допомагають Вам справитись зі стресом.

Сухі листки – три риси, які заважають Вам в стресових ситуаціях.

Промінчики сонечка – три види занять/хобі, завдяки яким Ви можете розслабитися та почуватися комфортно.

Тренер об'єднує учасників у трійки. Учасники обмінюються інформацією.

11. Практика медіації. Етапи медіації (60 хв.)

11.1 Етапи медіації

Обладнання: РР презентація «Медіація», додаток 23

Коллективне обговорення «Етапи медіації»(10 хв)

Основні фази роботи медіатора на зустрічі зі стороною

Інформація тренера. Коллективне обговорення

11.2. Основні фази роботи медіатора на зустрічі зі сторонами (медіаційна бесіда) (40 хв)

Робота в 4 групах. Вправа «Збери таблицю. Пазли»

Тренер об'єднує учасників в 4 групи

Обладнання: роздатковий матеріал (додаток 24) для кожної групи, листи А3, клей, (додатки 25-26)

²² Величко Оксана, Тетяна Янковська. УПРАВЛІННЯ КОНФЛІКТАМИ ТА СТРЕСОМ. Посібник для працівників апарату суду. – Київ, 2010. – 192 с.

Завдання.

1. Скласти таблицю «Основні фази роботи медіатора на зустрічі зі сторонами (медіаційна бесіда)» (додаток)
 2. Опрацювати етапи медіації та презентувати
- 1 група. 1. Вступ та 2. Бачення сторін конфлікту (окремі точки зору) (додатки 25 «Згода на участь в медіації»)
- 2 група. 3. Прояснення конфлікту. Визначення проблем та інтересів
- 3 група. 4. Вирішення проблеми. Розробка можливих рішень
- 4 група. 5. Домовленість (додаток 26 «Угода сторін»)
3. Презентація. Обговорення

До уваги тренера

Важливо, щоб учасники не бачили до початку роботи таблицю «Основні фази роботи медіатора на зустрічі зі сторонами (медіаційна бесіда)».

Після виконання завдання 1, тренер пропонує групам опрацювати додаток 24 та перевірити правильність виконання.

11.3 Портрет медіатора. Етика медіатора (10 хв.)

Індивідуальна робота. Учасники опрацьовують інформацію «Портрет медіатора» (додаток 27) та «Основні вимоги до медіатора та його діяльності» (додаток 28)

Обговорення

До уваги тренера

Пропонуємо ще один варіант опрацювання питання «Портрет медіатора. Етика медіатора», розрахований на 45 хв.

Вправа «Етика медіатора»²³ (15 хв)

Матеріали: фліп-чарт, маркери, матеріали фасилітатора - «Етичні дилеми».

Учасники об'єднуються у 4 групи, кожна отримує вже підготовлену історію, що буде містити одну або декілька етичних дилем. Завдання групи – знайти ці дилеми, визначити, про порушення якого принципу медіації йде мова, вирішити їх та презентувати групі. Після завершення відбувається обговорення інших можливих дилем та шляхів їх вирішення.

Етичні дилеми

1. До вас на медіацію батьки привели хлопця, оскільки вважають, що це позитивно вплине на його поведінку. Хлопець не виказує великого бажання брати участь у процесі. Чи проводити медіацію?(Принцип «добровільність»)
 2. Один із учасників медіації хоче написати про свій досвід в шкільну газету. Як реагувати медіатору, якщо йому стало відомо про такі наміри одного із учасників?(Принцип «конфіденційність»)
 3. Ваш близький друг звернувся до вас із проханням провести медіацію. Ваші дії? (Принцип «нейтральності»)
 4. Нещодавно ви були учасником конфлікту, який дуже схожий на той, з яким до вас звернулись на медіацію. Чи повинен медіатор вести такий процес?(Принцип «безпристрасності»).
- Питання для обговорення:
- Що таке «етика»?
- Чи важлива етика для медіатора? Чому?
- Яка дилема стала б найважчою для вас і чому?

²³ За матеріалами http://studopedia.com.ua/1_294212_Informatsiya-dlya-fasilitatora.html

Портрет медіатора (30 хв.)

Вправа «Колаж Портрет медіатора»

Необхідні матеріали: 3 аркуші паперу А2, маркери, скоч, ножиці, клей, старі журнали, газети, кольоровий папір

Техніка створення колажу полягає в приклеюванні чи прикріпленні будь-яким іншим способом (наприклад, за допомогою скотчу, скріпок, степлера, пластиліну тощо) на основу (найчастіше паперову) найрізноманітніших вирізок (фотографій, зображень з журналів, газет, листівок, плакатів, а також якихось їхніх деталей, слів, букв, символів) на визначену тему. Використання вирізок у колажу відбувається за рахунок вибору образів, їхньою просторовою організацією у визначеному порядку, наділення образів власними значеннями.

Завдання: Об'єднати у 3 групи. В групах необхідно створити колаж на тему «Портрет медіатора» за 20 хвилин.

Презентація робіт

Запитання для обговорення:

- Чому медіатор має володіти саме такими якостями та рисами?
- Яким чином вони допомагають йому в роботі?

12. Практика медіації

12.1 Вступне слово медіатора (60 хв)

Обладнання: листи фліпчарту, маркери, додаток «Сценарій медіатора».

Інформація тренера (5хв)

Вступне слово медіатора – це один із важливих етапів медіації. Під час вступного слова медіатор налаштовує учасників на співпраці. А що може найкраще налаштувати людей до обговорення важливих питань, як не комфортна, спокійна обстановка, і те, що люди розуміють чому вони тут і що з ними буде відбуватися. Тому на даному етапі є дуже важливим для медіатора детально пояснити учасникам медіації всі принципи і правила, яких необхідно буде дотримуватися під час медіації.

Зараз ми з вами складемо, а далі кожен з вас спробує скласти варіант власного «вступного слова медіатора».

Перегляд відео «Вступне слово медіатора» (10 хв)²⁴

Завдання: Під час перегляду відео складіть детальний план вступного слова медіатора

Обговорення.

Питання для обговорення:

- Чи важливо, якими словами (наскільки зрозуміло) медіатор говорить вступне слово? Чому?
- На що іще, окрім доступності і зрозумілості, варто звертати увагу, говорячи вступне слово?
- Якою, на вашу думку, є мета «вступного слова медіатора»?

Інформація для тренера

Для перегляду вступного слова медіатора, тренер може використовувати навчальний фільм Українського центру порозуміння²⁵

²⁴ Режим доступу <https://www.youtube.com/watch?v=Jvdis34eaqk>

²⁵ За матеріалами http://studopedia.com.ua/1_294212_Informatsiya-dlya-fasilitatora.html

Складові вступного слова медіатора (слайд РР «Медіація»). Колективне опрацювання

1. Привітання
2. Знайомство
3. Обговорення мови, якою учасникам комфортно спілкуватися
4. Ознайомлення учасників з терміном «Медіація» та роз'яснення даного терміну доступними для сторін словами
5. Ознайомлення учасників з принципами медіації
6. Ознайомлення учасників з правилами медіації
7. Підписання згоди на участь сторін у медіації.

Робота над «Вступним словом медіатора» (40 хв.)

Індивідуальна робота. Складання власного вступного слова (15 хв.)

Обладнання: папір А4, ручки, додаток 29 «Вступне слово медіатора»

Завдання:

Тренер пропонує учасникам скласти свій варіант вступного слова, який вони зможуть використати під час рольової гри і далі в практичній роботі медіатора. Коротко обговорюється, чому краще буде написати свій варіант, а не використовувати стандартний. *Презентація. Обговорення*

Після складання (час на самостійну роботу – 10-15 хв.) учасники зачитують (за бажанням) свої варіанти вступного слова медіатора для групи. Спільно складається список «Знахідок для вступного слова» – вдалих формулювань, якими можуть скористатися усі учасники групи.

Індивідуальна робота. Опрацювання тексту «Вступне слово медіатора (приклад)»

(додаток 29)

Тренер пропонує учасникам опрацювати приклад вступного слова медіатора, проаналізувати та зробити співвідношення з власним варіантом.

Практика медіації. Рольова гра

Складання власного сценарію медіації (15 хв.)

Учасники, використовуючи додатки 30-33, складають власний сценарій медіації

Програвання медіації

Для програвання медіації пропонуються ситуації «Учень-учень», «Батьки-батьки», «Педагог-учень», «груповий конфлікт»

Обладнання: роздатковий матеріал з історіями по ролях для кожного/ої учасника/ці

Інструкції:

Учасники об'єднуються в групи по 6-8 осіб. Учасники програють історії по ролях дотримуючись правил проведення медіації: сторони конфлікту, медіатор/и. Для цього вони отримують прописані ролі. Інші учасники групи є спостерігачами. Після програвання кожної ситуації проводиться обговорення за схемою: учасники медіації - спостерігачі – тренер.

В кожній групі за кожною темою (наприклад «Учень-учень») програються по дві ситуації, в кожній беруть участь різні учасники.

На кожен тему відведено по 100-120 хвилин.

До уваги тренера

Для підготовки програвання ситуації, учасникам відводиться 5-10 хв

Рекомендуємо щоб в ролі медіатора були відразу два учасники

Кожний/а учасник/ця мають побувати в ролі медіатора

Тренеру необхідно зауважити, щоб учасники «не загравалися»

Після програвання ситуацій, тренер «виводить учасників із ролей»

Ситуації для медіації

Ситуація № 1 учень-учениця

До 10 класу 1 вересня прийшла Анастасія – дівчинка ВПО з Макіївки, вона проживала з бабусею, а батьки залишилися там, через те, що не могли залишити квартиру і свій бізнес. Дівчинка була тиха і спокійна, проте в класі дівчинку не долюблювали. Один з учнів (Олексій) почав її постійно принижувати, ображати, в її адресу лунали постійні зауваження щодо того, що вона чужинка, насміхались з неї. Вона все більше закривалась і не йшла на контакт. Бабуся по телефону повідомила класному керівнику, що дівчина відмовляється ходити до школи.

Класний керівник запропонував їм піти на медіацію.

Додаткова інформація:

Олексій в серпні втратив батька, який був військовим і загинув на сході під час АТО. У нього було упереджене ставлення до всіх переселенців. Адже кожного з них він звинувачував у смерті батька.

Анастасія – хороша і спокійна дівчинка, через те що її не приймали до колективу дуже її бантежило і Олексію вона найбільше симпатизувала та співчувала, що батько загинув саме на її землі, проте вона не могла ніяким чином переконати хлопця, тому вона вирішила, що краще їй не ходити на навчання і почекати поки все владнається само собою.

Ситуація № 2 учень-учениця

Денис разом з батьками переїхав з Донецької області і навчається в школі-ліцеї в 8 класі. Напередодні осінніх канікул Денису, за гарні оцінки, батьки купили новий сенсорний мобільний телефон, про який він давно мріяв. Телефон він взяв після канікул до школи, щоб показати друзям. Під час уроку фізкультури (третьої уроку) всі переодягалися в роздягальні спортивного залу. Денис також переодягнувся і пішов до зали займатися. Телефон він залишив у роздягальні. Коли Денис згадав, що залишив телефон у роздягальні і вийшов, щоб забрати його з кишені куртки, телефону вже не було. Денис покликав на допомогу вчителя фізкультури та інших однокласників. Вони почали продзвонювати телефон, але телефон був виключений.

Денис дуже засмутився через втрату і подзвонив до батька з телефону однокласника. Батько відразу приїхав і почав пошуки телефону. Він звинувачував однокласників Дениса, примушував їх показувати власні речі, викрикуючи при цьому нецензурні та погрозливі слова в сторону дітей. В ситуацію втрутилися класний керівник і соціальний педагог школи. Батька попросили не приймати самостійно ніяких дій і пообіцяли про все дізнатися і, при потребі, підключити працівників міліції. Але батько сказав, що сам викличе міліцію, якщо протягом дня не буде виявлено мобільного телефону.

Соціальний педагог школи провела розслідування і з'ясувала, що другим уроком фізкультура була в учнів 5 класу. На запитання соціального педагога в учнів, чи не бачили вони мобільного телефону в роздягальні спортзалу, діти відповіли, що не бачили, а після уроку до соціального педагога підійшов учень 5 класу і сказав, що бачив як його однокласник Назар взяв мобільний телефон в роздягальні спортзалу, що стирчав з куртки учня 8 класу в роздягальні спортзалу і, так як він його друг, то розуміє, що Назар може потрапити в погану ситуацію, а він хоче її попередити, але так, щоб Назар не знав, що це він розповів про вкрадений мобільний телефон.

Соціальний педагог повернулася до учнів 5 класу і сказала, що буде змушена викликати міліцію, яка швидко розбереться з даним конфліктом і що для того, щоб той, хто взяв телефон зізнався у скоєному, є лише один урок і перерва. Під час перерви до соціального педагога підійшов

Назар і, розплакавшись, повідомив, що це саме він взяв цей мобільний телефон, а тепер, через сором, не знає як повернути телефон Денису, а ще він боїться, що його заберуть в міліцію і батьки дізнаються про все, що сталося.

Назару було рекомендовано медіацію, під час якої він би міг розповісти про все, що зробив. Назар погодився. Тоді соціальний педагог з'ясувала у Дениса, чи той погоджується на медіацію і Денис також погодився.

Денис – Переживає через втрачений телефон, адже батьки, переїхавши в нову місцевість, довго не могли знайти роботу. А зараз, коли у них з'явилася робота, то частину зарплатні вони витратили на обіцяний, довгоочікуваний телефон. Денис схвильований, що батьки будуть його сварити за те, що він не серйозно поставився до їхнього подарунку і більше не куплять йому таку дорогу річ.

Назар – Боїться, що батьки дізнаються про його вчинок. Він живе в багатодітній сім'ї і батьки не можуть купити йому такий дорогий телефон. Тому він і взяв телефон Дениса, думаючи, що ніхто не здогадається, що це зробив саме він. Йому соромно за свій вчинок. Телефон він повертає, а сім-карту обіцяє відкупити за кошти, які зекономить на кишенькових грошах, що батьки йому дають на обід.

Ситуація № 3 батьки – батьки

Між учнем 10 та 11 класу виникло непорозуміння. Учень 10 класу стояв зі своїми товаришами на коридорі. Коли до нього підійшов випускник і своїм лобом вдарив з усією силою йому у лоб. Від сили удару в десятикласника з'явилась рана. Випускник злякавшись, завів його до медсестри. Йому було надано допомогу та накладено шви. Проте наступного дня мати хлопчика прийшла до школи з претензіями та вимогами. Було викликано батьків 11-ти класниками і запропоновано провести медіацію. Хлопці вдома не розповіли, що ж насправді між ними сталось.

Мама Сашка, учня 10 класу виховує його самостійно, тому їй образливо, що ні той інший хлопець ні його батьки не вибачились. Не запропонували допомогу. Але ще більше її непокоїло, що 11-класник Павло навіть не визнавав своєї провини.

Батьки Павла заперечували взагалі, що їхній син може таке скоїти, адже він спортсмен, дуже виховний і зразковий син, тому захищали його, батько в свою чергу попросив переговорити один на один зі своїм сином 11-класником, і той йому зізнався, що вдарив Сашка, але не очікував, що сила удару буде такою сильною, що утвориться негайно рана, він і сам налякався, що так вийшло і вже шкодував про вдяне.

Ситуація № 4 батьки – батьки

Дівчата 8 класу під час перерви розпивали спиртні напої у школі. Неадекватно себе поводити на уроці, на що було звернено увагу вчителя. Одразу викликали батьків дівчат. Батьки Анастасії одразу ж з порогу почали кричати на батьків Анни, звинувачуючи, що це Анна винна у цій ситуації, що вона погано впливає на Анастасію. Почався конфлікт між батьками.

Мама Анастасії – Тетяна Петрівна

Анастасія – Анастасія тиха і спокійна дівчинка, гарно навчається, але їй дуже подобався вчитель історії, щоб бути сміливішою і зробити так. Щоб він її помітив – вона запропонувала подрузі розпити пляшку шампанського перед уроком. Але батьки цього не знали, так як ніколи такого не очікували від доньки. Вони знали вдачу Анни, тому одразу виникла підозра в її сторону. Мама Насті знала, що їй подобається вчитель, але постійно говорила на цю тему з донькою, тому не могла припустити, що її донька зможе так вчинити.

Мама Анни – Людмила Миколаївна

Анна – посередньо навчається, любить відвідувати дискотеки, час від часу порушує поведінку. Проте цього разу просто вирішила підтримати ідею подруги, щоб тій не страшно було випивати самій. Батьки Анни теж люблять свою доньку, жодного разу не бачили її в нетверезому стані, тому і почали активно захищати. Анна мамі перед приходом до школи по телефону зізналась, що трапилось насправді і сказала, що просто хотіла підтримати подругу, бо та симпатизує вчителю і хотіла бути більш впевненою на його уроці і що випили вони небагато, просто на голодний шлунок і тому це було так помітно.

Ситуація №5 учень-педагог

До 9 класу у листопаді прийшов учень ВПО, який з мамою переїхав з Луганської області. З самого початку він почав проявляти демонстративність поведінки, конфліктував не тільки з учнями в класі, але і з учителем – не виконував жодних доручень. Порушував дисципліну на уроках, не виконував домашні завдання, на усі зауваження класного керівника реагував підвищеним голосом та негативними висловлюваннями.

Учень – Сергій – холеричного типу темпераменту, ображений на всіх, через те, що йому довелося покинути свою рідну школу і друзів, та переїжджати до чужого міста. До того ж він переживав за випускні іспити, адже його знання були не дуже міцними, так як він приїхав з сільської школи, тому своїми негативними емоціями і запереченнями він приховував брак своїх знань.

Класний керівник – Валентина Василівна – вчителька з великим педагогічним стажем, прагнула швидше соціалізувати учня в класі, давала йому певні доручення, які він відмовлявся виконувати. Така його поведінка і неслухняність нею просто не приймалась, адже вона вже стільки років працює з дітьми і кожному могла дати раду. Вона все частіше переходила на крик і робила зауваження хлопцю перед класом.

Ситуація №6 учень-педагог

У грудні місяці до 8 класу з села Донецької області приїхала дівчина Юлія, яка була з багатодітної родини. Вона, мама та троє молодших дітей змушені були переїхати. У цьому класі навчалась донька однієї вчительки - Марія. Коли у Марії зникло 20 грн з сумки, то її мама-вчителька одразу сказала, що це вкрала Юля, адже вона потребує грошей, так як з багатодітної родини. При всьому класі вчителька почала звинувачувати дівчинку. В цю ситуацію втрутився класний керівник і почав захищати Юлю. Після чого запропонував учениці і вчительці піти на медіацію.

Юля – тиха і скромна дівчинка. Їй було важко звикати до нового закладу, адже вона вчилась у невеликій сільській школі. Там, звідки вона приїхала, вони жили дружньою родиною і все мали, тому вона ніколи не мала думки красти чужі речі і тим паче гроші. Вона про це і сказала цій вчительці на медіації, що в неї гарні стосунки з її донькою і вона ніколи не дозволила б собі не те що обікрасти її доньку, але будь-кого іншого.

Вчителька Світлана Миколаївна - одразу подумала на дівчинку –ВПО, адже дуже упереджено ставилась до переселенців, так як її чоловік був військовим і перебував в зоні АТО, тому в неї одразу виникла думка, що це могла зробити тільки Юля, так як раніше такого в класі не відбувалось і їй здавалось, що усіх дітей вона знає. Вона керувалась емоціями, коли кричала на ученицю, проте під час медіації зрозуміла, що дійсно причин звинувачувати саме Юлю у неї окрім особистих емоційних переживань не було, тому під час обговорення вона зрозуміла свою помилку і попросила вибачення у дівчинки і на медіації і у класі перд учнями, а класний керівник пообіцяла провести тематичне Коло щодо крадіжок.

Групова медіація (учень – учень, батьки)

Антоніна, Євген і Андрій були друзями, однокласниками. Завжди разом ходили гуляти по місту, в кафе, на дискотеки.

09.07.2010 р. всі разом прийшли на дискотеку в молодіжний клуб «Мобі Дік», де збиралися разом провести час.

Євген не хотів танцювати, казав, що у нього немає настрою. Антоніна і Андрій навпаки хотіли танцювати і веселитися.

Антоніна дала на збереження свою сумочку Євгену, який сидів біля бар-стойки, а сама танцювала в іншому кінці зали. Євген почув, що в сумочці Антоніни задзвонив телефон і замість сказати їй про це, сам вирішив відповісти. Відкривши сумочку побачив, що телефон знаходиться в косметичці. Він відкрив косметичку і побачив, що там окрім косметичних засобів і телефону лежать золоті сережки.

Євген покликав Андрія і розповів про знахідку. Андрій, не вагаючись сказав, щоб Євген брав сережки, а сам Андрій буде танцювати з Антоніною, відволікаючи її увагу.

Євген ще трохи вагався, брати чи не брати, але потім вирішив взяти сережки. Потім він попрощався з друзями і, сказавши, що немає настрою, пішов до дому.

Антоніна, нічого не підозрюючи, після дискотеки також пішла до дому. Андрій провів її і пішов до Євгена.

Разом хлопці вирішили, що будуть говорити, що нічого не знають про сережки, а так як Антоніна вживала пиво і була на підпитку, то нехай сама шукає, де згубила їх.

Наступного дня Антоніна хотіла одягнути сережки в школу, але в косметичці їх не було. Вона обшукала всю сумочку, але сережок не знайшла. Нічого не кажучи мамі, вона подзвонила до Євгена і запитала, чи він не знає де її сережки. Євген сказав, що нічого не знає і що треба було йому не довіряти сумочку, щоб зараз не звинувачувати.

Антоніна розповіла мамі про зникнення сережок, адже мама б і сама помітила, що сережок, які вони з батьком подарувати Антоніні на 16 років, немає.

Антоніну дуже образило те, як хлопці, яким вона довіряла, з якими дружила, вчинили з нею. Вона зразу зрозуміла, що це міг зробити тільки Євген, а він не признався одразу, а обманув її, що не брав сережки. На запитання дівчини навіщо вони так з нею вчинили, хлопці відповіді не дали. Сказали, що не знають, що мали зробити з цими сережками, не встигли спланувати.

Додаткова інформація:

Мама Антоніни, Неля Гнатівна ображена не тільки поведінкою хлопців, а й своєї доньки. Батьки довіряли їй, вірячи в те, що вона на дискотеці не вживає алкогольних напоїв, а просто розважається з друзями, а також і за те, що її донька не обережно поставилася до такого дорогого подарунку батьків, адже на ці сережки вони витратили немалу суму грошей. Мати під час медіації, бачачи, що хлопці не хочуть говорити правди, сказала, що звернеться в міліцію, що з них у присутності батьків буде взято пояснюючі. Євген, злякавшись подальшого розслідування, признався в тому, що це вони разом з Андрієм взяли сережки з сумочки Антоніни.

Після зізнання Євгена, жінка вимагає повернути їх Антоніні. Вона обіцяє забрати заяву з міліції, якщо хлопці пообіцяють, що більше не будуть красти. Також жінка вимагає вибачень від Євгена і Андрія.

Євген – Переживає з приводу цієї ситуації і побоюється, щоб про це не дізнався його батько, який виховує його один, так як мати померла. Батько йому дуже довіряє і вважає порядною людиною, не здатною на такі вчинки. Євгену і Андрію дуже неприємно і соромно через те, що вони зробили. Найбільше вони переживають, що Антоніна через все, що сталося не захоче з ними спілкуватися.

Андрій – Переконає, що не настоював на тому, щоб Євген брав сережки, а лише запропонував йому їх взяти. Євген повинен був вирішувати самостійно, брати їх чи ні. Євгену і Андрію дуже

неприємно і соромно через те, що вони зробили. Найбільше вони переживають, що Антоніна через все, що сталося не захоче з ними спілкуватися.

Антоніна – Їй соромно перед батьками, за те, що вона вживала пиво і необережно поставилася до подарунку батьків. Також їй неприємно, що друзі, яким вона вірила, підвели, обікрали, скориставшись її довірою.

Мати Антоніни – Так як сережки знаходяться у Євгена, жінка вимагає повернути їх Антоніні. Вона обіцяє забрати заяву з міліції, якщо хлопці пообіцяють, що більше не будуть красти. Також жінка вимагає вибачень від Євгена і Андрія.

Підведення підсумків дня Зворотній зв'язок (20 хв.).

4-й день «Практика медіації»

12.6. Техніка «Коло» (100 хв.)

Обладнання: презентація РР «Коло», мовник/братина, фліпчарт, додатки 34-35

Інформація тренера.

Тренер знайомить учасників з традиціями застосування кіл в різних культурах для прийняття рішень та обговорення важливих питань. Доречно звернути увагу на символи та ритуали, що використовуються під час проведення Кіл (додаток 34)

Правила кола

Інформація тренера. Колективне опрацювання

- Мовник / Братина завжди рухається по Колу за годинниковою стрілкою («за сонцем»).
- Говорити має право тільки той, хто тримає в руках Мовник / Братину, або учасник, який отримав особливий дозвіл ведучого (Хранителя Кола).
- Коли Мовник / Братина потрапили до учасника в руки, а він/вона не має, що сказати, Мовник / Братина передається далі по Колу, а учасник має право зберігати мовчання.
- Жоден з учасників не має право висловитися та піти, доки Коло не завершилося.
- Мовник / Братина продовжує рухатися по Колу доти, доки є учасники, які бажають висловитися стосовно теми дискусії; рішення не можу бути прийнятим до тих пір, доки є учасники, які бажають висловитися.

Коли учасник тримає в руках Мовник / Братина, він/вона повинен поважати мету проведення Кола та інших його учасників, висловлюючись:

- «Від серця», чесно та відверто.
- З повагою до присутніх.
- Достатньо стисло і лаконічно, щоб кожен мав можливість висловитися.
- Дотримуючись теми, що обговорюється в Колі.

Практика проведення кола

Тренер проводить з учасниками Коло цінностей.

Хід проведення кола

Хранитель Кола проводить ритуал відкриття Кола. Використовуючи Мовник / Братину, відбувається обговорення таких питань:

1. Назвіть людину, яку ви вважаєте таку рис (характеру), якій би ви хотіли у неї навчитися або, яка вас вражає – за результатами цього обговорення складається список цінностей учасників тренінгу. Список цінностей слугує орієнтиром для розуміння рис, необхідних медіатору та засад, на яких базуються відновні практики. (Обов'язково обговорити з групою список названих у Колі цінностей і прописати їх на фліп-чарті)

2. Згадайте та назвіть громаду/команду, де ви відчували підтримку. Якщо зможете, пригадайте ситуацію, в якій ви насправді відчули себе частиною цієї команди.

3. Опишіть свій досвід участі в Колі. Які особливості (елементи Кола) проведення Кола ви помітили? Чому ці особливості (елементи Кола), на ваш погляд, є важливими?

Після обговорення цих питань Хранитель Кола проводить ритуал закриття Кола.

Обговорення

Питання для обговорення:

Які переваги, на вашу думку, має Коло у порівнянні зі звичайним груповим обговоренням проблем?

Як ви вважаєте, у яких ситуаціях застосування Кола може бути ефективним? (детальніша інформація викладена в мультимедійній презентації)

На вашу думку, чи в правильному порядку задано питання для Кола цінностей? Чому?

До уваги тренера

Тренер може провести тематичне коло

Тематичне Коло. Питання:

1. Який у вас зараз настрій та як ви відчуваєте себе?

2. Як часто у вашому житті виникають конфлікти та яка стратегія поведінки найчастіше вами використовується при їх вирішенні?

3. З якими конфліктними ситуаціями ви найчастіше зустрічаєтесь у роботі? Як вони вирішуються?

4. Яким чином ви бачите застосування медіації у власних життєвих ситуаціях та на роботі?

5. Як ви себе зараз відчуваєте?

До уваги тренера

Тренер акцентує увагу учасників, що під час проведення кола, медіаторам необхідно розуміти ризики, які можуть виникати

13. Найкращий досвід впровадження шкільної медіації (30 хв)

Презентація досвіду роботи.

Коллективне обговорення

14. Методичне забезпечення впровадження медіації .

Опрацювання занять «Миробудування. Профілактика та розв'язання конфлікту з використанням медіації» з батьками, педагогами, учнями (65 хв) _

Робота в 3 групах

Завдання.

Прописати заняття з елементами тренінгу «Миробудування. Профілактика і розв'язання конфлікту з використанням медіації» за наданою схемою (додаток 36)

1 група – для учнів

2 група – для педагогів

3 група – для батьків

Презентація роботи. Обговорення

Підведення підсумків дня. Зворотній зв'язок (20 хв.).

5-й день «Методичне забезпечення впровадження медіації. Організаційні питання»

15. Методичне забезпечення впровадження медіації (30 хв)

Інформація тренера. Робота з матеріалами на флешці

16. Способи популяризації медіації (45 хв.)

Робота в 4 групах

Тренер об'єднує учасників у 4 групи

Обладнання: листи фліпчарту, маркери

Завдання: прописати механізм популяризації медіації

1 група – в навчальному закладі серед учнів

2 група - в навчальному закладі серед педагогів

3 група - в навчальному закладі серед батьків

4 група - в громаді

Презентація. Обговорення

17. Механізм впровадження отриманих навичок у діяльність навчального закладу та громади (40 хв)

Опрацювання питання «Критерії відбору ситуацій для проведення медіації»

Коллективна робота.

Тренер робить запис на листі фліпчарту, які конфліктні ситуації медіатор може брати на медіацію. В основі відбору закладені: конфлікти серед

Індивідуальна та групова робота.

Завдання. Опрацювати індивідуальний план впровадження відновних практик в навчальному закладі та громаді.

Коллективне обговорення.

18. Моніторинг діяльності медіатора

Інформація тренера

Коллективне опрацювання «звітності медіатора» (додатки 37-40)

Зворотній зв'язок . Підведення підсумків. Видача сертифікатів (60 хв)

Управління освіти
Жмеринської міської ради

Навчально-виховний комплекс
«Загальноосвітня школа І-ІІІ ст. – гімназія»

О.В.Дацко

Навички миробудування і безконфліктного спілкування учнів



МЕТОДИЧНА РОЗРОБКА

ЖМЕРИНКА

Укладач: О.В.Дацко, соціальний педагог НВК «ЗОШ I-III ст. – гімназія»
управління освіти Жмеринської міської ради Вінницької області

Методична розробка. Тренінг «Навички миробудування і безконфліктного спілкування учнів», 2015 р.

Рецензенти:

С.М.Заграй, завідувач методичного кабінету управління освіти Жмеринської міської ради Вінницької області;

Т.М.Паланюк, методист управління освіти Жмеринської міської ради Вінницької області.

Рекомендовано до друку
радою методичного кабінету управління освіти
(протокол № _____ від _____ 2015 р.)

Анотація

У методичній розробці представлено просвітницький тренінг з метою запобігання конфліктів в навчальному закладі, профілактики правопорушень, девіантної та агресивної поведінки, жорстокості та насилля серед дітей та учнівської молоді.

ЗМІСТ

Вступ	2
Загальна інформація про тренінг	3
Програма тренінгу «Навички миробудування і безконфліктного спілкування учнів»	4
Зміст тренінгу	8
Використана література	31
Додаток 1	32
Додаток 2	33
Додаток 3	36

ВСТУП

Кожен із нас інтуїтивно розуміє, що таке конфлікт, адже він є невід'ємною частиною нашого життя. Конфлікт впливає на формування нашого характеру й світогляду, є ресурсом для нашого розвитку та, за умови конструктивного його розв'язання, взаємин між людьми. У повсякденному житті слово «конфлікт» вживається стосовно доволі широкого кола явищ — від збройних сутичок і протистояння різних соціальних груп до побутових непорозумінь. Ми називаємо конфліктом сімейну сварку, дискусії в парламенті, зіткнення внутрішніх мотивацій людини, боротьбу її власних бажань, почуття обов'язку та багато чого іншого. Хоча переважна більшість людей вважає конфлікт негативним явищем, насправді він може зробити нас сильнішими та мудрішими, виховати нашу волю, допомогти зрозуміти свої нові якості, зблизити з людьми, які нас оточують. З іншого боку, на емоційному рівні в результаті конфліктів у людини виникає почуття гніву та роздратування, під впливом яких може з'явитися депресія. У процесі конфлікту людина покладається на власний егоїзм, незважаючи на почуття та думки свого опонента, але згодом виснажується і прагне якомога швидше завершити суперечку.

Тренінг **«Навички миробудування безконфліктного спілкування учнів»** має на меті надати учням інформацію про причини конфліктів, які виникають між однолітками, їх наслідки та способи вирішення і базується на відновному підході. Протягом усієї програми учасники мають змогу ділитися один з одним досвідом розв'язання різних конфліктних ситуацій, обдумувати такі ситуації і на практиці застосувати пропоновані нові методики реагування на них.

ЗАГАЛЬНА ІНФОРМАЦІЯ ПРО ТРЕНІНГ

Мета: надати учням інформацію про причини конфліктів, які виникають між однолітками, їх наслідки та способи вирішення.

Завдання:

- надати інформацію про конфлікти, їх види, форми та причини;
- ознайомити учасників із сучасними підходами до профілактики в контексті підтримки та покращення якості життя;
- відпрацювати навички проведення просвітницьких занять з попередження конфліктів, які виникають в навчальному закладі між дітьми.

Категорія учасників: учні 7 – 8 класів

Кількість учасників тренінгу: 10 – 15 осіб

Час, необхідний для проведення тренінгу: 3 дні

Кількість ведучих: 1 особа (соціальний педагог)

Тренінгове приміщення: простора кімната зі стільцями, розташованими у формі кола та необхідним обладнанням

Форма проведення: соціально-просвітницький тренінг

ПРОГРАМА ТРЕНІНГУ
«НАВИЧКИ МИРОБУДУВАННЯ І БЕЗКОНФЛІКТНОГО
СПІЛКУВАННЯ УЧНІВ»

ДЕНЬ ПЕРШИЙ

Час	Діяльність	Мета	Матеріали
10:00 -10:10	Організаційні питання. Мета тренінгу	Визначення спільної мети та завдань тренінгу. Вирішення організаційних питань.	.
10:10-10:30	Знайомство. Вправа «Клубок»/ «Важливі уроки життя»»	Надання учасникам можливості познайомитися один з одним, створення дружної атмосфери, покращення навичок уважного слухання.	Клубок ниток/ вислови «Важливі уроки життя»
10:30-10:40	Очікування учасників. Вправа «Зоряне небо», «Береги надії» або «Пісочний годинник».	З'ясування очікувань учасників, того, наскільки очікування співпадають із загальною метою тренінгу.	Фліп-чарт, маркери, стікери, ручки для кожного учасника.
10:40 -10:50	Вправа «Таємний друг».	Налагодження товариських стосунків у команді учасників.	Стікери, маркери, капелюх.
10:50-11:10	Вправа «Дружня пошта».	Розвиток комунікації в групі.	Конверти, скотч, маркери, клей, кольоровий папір/
11:10-11:20	ПЕРЕРВА		
11:20 – 11:25	Рухавка	Емоційне розвантаження,	

	«Австралійський дощ»	активізація учасників	
11:25-11:40	Правила спільної роботи. Техніка «Паркування».	Налагодження роботи з ефективним використанням часу і спільне вироблення правил поведінки учасників в групі.	Фліп-чарт, маркери, скотч
11:40-12:00	Визначення поняття «конфлікт». Вправа «Намалюй конфлікт». Презентація малюнків учасниками групи	З'ясування поняття «конфлікт».	Фліп-чарт, маркери, А4 для кожного учасника.
12:00-12:30	ОБІДНЯ ПЕРЕРВА		
12:30-12:50	Робота з упередженнями. Вправа «Пограбування магазину».	Надання учасникам інформації про процес формування упереджень та способи запобігання формуванню упереджень.	Матеріали «Пограбування магазину», фліп-чарт, ручки, маркери.
12:50-13:10	Розуміння причин виникнення конфлікту. Історія, розказана Вовком.	Розуміння впливу упереджень та відсутності інформації на виникнення конфлікту.	Фліп-чарт, маркери, інформаційне повідомлення «Історія, розказана Вовком».
13:10-13:25	Формування упереджень. Вправа «Всі ми різні».	Формування розуміння наявності різних «правильних» точок зору в конфлікті.	Листок паперу А4 для кожного учасника

13:25-13:35	ПЕРЕРВА		
13:35-14:00	Вправа «Мавпенята»	Налагодження зв'язків між учасниками, емоційне розвантаження.	
14:00-14:20	Підходи до вирішення конфліктів. Робота в групах з ситуаціями.	Визначення підходів до розв'язання конфліктів, розуміння переваг та недоліків кожного із підходів.	Фліп-чарт, маркери, ситуації з шкільного життя
14:20-14:35	Позиції та інтереси. Ситуація «Дві сестри». Схема «Айсберг».	Розуміння інтересів сторін і їх відмінності від позицій.	Матеріали: «Дві сестри», схема «Айсберг»; Фліп-чарт, маркери.
14:35-14:40	Рухавка « Чу-кул-кум-бек»	Емоційне розвантаження	
14:20-14:35	Вирішення конфліктів. Стратегія «Виграш-виграш». Робота в групах	Ознайомлення зі стратегією «Виграш – виграш», яка сприяє задоволення інтересів обох сторін конфлікту.	Матеріали «Виграш-виграш», ручки.
14:35-15:00	Підсумки дня. Вправа «Я сьогодні дізнався про...»	Підбиття підсумків, пригадування важливих подій першого дня роботи групи	

ДОМАШНЄ ЗАВДАННЯ: Особливості поведінки в конфліктних ситуаціях.

Тест. Визначення стилю поведінки кожного учасника в конфліктних ситуаціях.

ДЕНЬ ДРУГИЙ

Час	Діяльність	Мета	Матеріали
10:00- 10:05	Рухавка «Дружнє привітання»	Налагодження дружньої атмосфери між учасниками	
10:05- 10:15	Робота в парах. Вправа «Ми з ... (сусідом) вчора...»	Пригадати пройдений матеріал, підготуватися до робочого дня.	
10:15- 10:30	Інформаційне повідомлення. Різниця між «Ти-твердженням» і «Я-твердженням».	Формування розуміння способу формулювання власних інтересів у такий спосіб, щоб бути почутим іншою особою.	Сценарій рольових ігор «Ти-твердження», «Я-твердження» ; Фліп-чарт з презентацією «Я-твердження»
10:30- 10:45	Вправа «Я-твердження»	Відпрацювання навички формулювання «Я-твердження».	Фліп-чарт з презентацією формули «Я-твердження», вправа «Я-твердження», ручки, м'яка іграшка або м'яч.
10:45- 10:55	ПЕРЕРВА		
10:55- 11:00	Рухавка «Мікс-салат»	Емоційне розвантаження, співпраця в команді	

11:00- 11:30	Презентація виникнення конфліктів через поширення пліток. Вправа «Велик Іванка».	Покращення навичок уважного слухання і висловлювання власних думок. Демонстрація «викривлення» змісту повідомлень під час їх передачі.	Історія «Велик Іванка»
11:30- 11:40	Вправа «Рулет»	Налагодження зв'язків між учасниками, емоційне розвантаження.	Скотч
11:40- 11:50	Робота в парах. Вправа «Намалюйте будинок/дерево»	Демонстрація конфлікту через непорозуміння між людьми	Папір А4, ручка або олівець(один на двох учасників)
11:50- 12:00	Робота в групах. Обговорення вправи «Намалюй будинок/дерево».	Визначення переваг і недоліків у довготривалому мовчанні між людьми, які посварилися	Фліп-чарт, маркери
12:00- 12:30	ОБІДНЯ ПЕРЕРВА		
12:30- 12:35	Рухавка «Борщ»	Поміняти учасників групи місцями («перемішати» групу) для налагодження дружніх зв'язків	
12:35- 12:50	Презентація Кола. Історія та правила.	Надати учасникам інформацію щодо історії застосування кіл у світових та	Братина, фліп- чарт з записаними правилами

		вітчизняних традиціях прийняття рішень; познайомити учасників з правилами Кола.	Кола.
12:50-13:00	ПЕРЕРВА		
13:00-14:30	Кола цінностей на тему: « Важливі люди в моєму житті, які допоможуть у важку хвилину»; « Моя команда, яка приймає мене таким, яким я є...»	Набуття учасниками особистого досвіду участі в Колі. З'ясування цінностей та переваг Кола.	Братина, фліп-чарт, маркери
14:30-15:00	Обмін думками. Малюнок на тему: «Цей день для мене став особливим, тому що...»	Підбиття підсумків, пригадування важливих подій другого дня роботи групи.	Братина

ДОМАШНЄ ЗАВДАННЯ:

1. «Листівка на пам'ять» - приготувати невеличку листівку з побажаннями.

ДЕНЬ ТРЕТІЙ

Час	Діяльність	Мета	Матеріали
10:00-10:10	Привітання учасників. Вправа	Налагодження дружньої атмосфери	

	«Ти крутий (крута) тому, що...». «Так я дійсно крутий (крута), але я ще вмію (можу)...»	між учасниками	
10:10-10:20	Гра «Сніжинка»	Зрозуміти, чому можливі різні погляди щодо певної проблеми та що кожен погляд не може бути єдино вірним.	Паперові серветки
10:20-10:30	Вправа «Все одно ти молодець...»	Підвищення самооцінки учнів.	
10:30-11:30	Ролева гра «Розв'язання конфліктів»	Формування навичок успішного розв'язання конфліктів	Карточки з малюнками предметів
11:30-12:00	Презентація ШСП і проведення медіацій серед однолітків	Презентувати учням діяльність Шкільної Служби Порозуміння «Коло друзів», ознайомити з принципами і перевагами медіації	Екран, мультимедійний проектор, ноутбук, CD з фільмом «Медіація однолітків», мультимедійна презентація «Шкільна Служба Порозуміння «Коло друзів»».
12:00-12:30	ОБІДНЯ ПЕРЕРВА		

12:30- 12:50	Гра «Армреслінг»	Вироблення практичних навичок стратегії ненасильства та співробітництва	Цукерки
12:50- 13:20	Вправа «Портрет позитивної людини». Презентація роботи	Визначення рис, які сприяють формуванню довіри до позитивної людини	Ватман, маркери, олівці, фломастери, ластик.
13:20- 14:00	Робота в групах. Вправа колаж «Наш клас». Презентація роботи	Відображення учасниками взаємовідносин між однокласниками	Ватмани, молодіжні журнали, клей, фломастери, маркери, олівці, ножиці, скотч, стікери.
14:00- 14:10	ПЕРЕРВА		
14:10- 14:20	Робота з очікуваннями учасників.	Оцінка тренінгу.	Фліп-чарт, стікери з очікуваннями учасників
14:20- 14:50	Заключне Коло на тему: «Хочу побажати ...»	Побажання учасниками тренінгу позитивних настроїв	Братина
14:50- 15:00	Вручення «Листівок на пам'ять»		Листівки на пам'ять, які виконано вдома

Зміст тренінгу

ДЕНЬ 1

Мета тренінгу. Організаційні питання

Час – 10 хвилин.

Мета: визначення спільної мети та завдань тренінгу, що були поставлені соціальним педагогом. Вирішення організаційних питань.

Інструкція. Мета тренінгу, організаційні питання

Матеріали: фліп-чарт, маркери.

Мета та завдання тренінгу можуть бути представлені в Power Point або записані на фліп-чарті у вигляді презентації. До визначення мети та завдань можливо залучити учасників групи (надати їм можливість щось додати до списку і обґрунтувати свою пропозицію).

Інформація для соціального педагога. Мета та завдання тренінгу

Мета даного тренінгу:

- 1. Підготувати школярів до співробітницького підходу, який базується на інтересах учасників конфлікту, у вирішенні конфліктних ситуацій;*
- 2. Розвинути комунікативні навички учнів;*

У цій програмі використовується відновний підхід. Протягом усієї програми учасники матимуть змогу ділитися один з одним досвідом розв'язання різних конфліктних ситуацій, обдумувати ці ситуації і на практиці застосувати пропоновані нові навички та методики реагування на такі ситуації.

Знайомство. Вправа «Клубок» або «Важливі уроки життя» (за вибором соціального педагога)

Час – 20 хвилин.

Мета: надання учасникам можливості познайомитися один з одним, створення дружної атмосфери, покращення навичок уважного слухання.

Інструкція. Вправа «Клубок»

Матеріали: клубок ниток.

Запросіть учасників стати в коло. Поясніть, що кожен матиме можливість перекинути клубок ниток незнайомому (або добре знайомому) учаснику, не випускаючи з рук свій кінець нитки. Продемонструйте це: киньте комусь клубок, представтесь та розкажіть коротко про себе, чим цікавитесь, чим любляете займатися. (Не забувайте при цьому тримати кінець нитки в руках!). Продовжуйте гру до того часу, доки усі учасники не будуть включені в «комунікативну павутинку».

Питання для обговорення:

- Що ви можете сказати про комунікаційну павутину? (тягнеться від одного до іншого; інколи може призвести до плутанини)
- Що станеться, якщо я потягну свій кінець пряжі? (інші відчують деякий тиск)
- Що відчують інші, коли один з учасників роздратований або засмучений?

Після цього гра продовжується, але в зворотному напрямку – починає водити той, хто спіймав клубок останнім. Коли він передає клубок іншому учаснику, то намагається згадати його ім'я та хобі.

Питання для обговорення:

- Що ви відчували, коли приєдналися до кола?
- Що відчуваєте зараз?

Інструкція. Вправа «Важливі уроки життя»

Матеріали: листок А – 4 з твердженнями «Важливих уроків життя».

Попросіть учасників ознайомитися з висловами, запропонованими у вправі «Важливі уроки життя». Дайте час для того, щоб усі прочитали та обрали один вислів, який їм здається на даний момент найбільш актуальними. Після цього кожен з учасників коротко відрекомендується та говорить про те, який з уроків він обрав і чому саме цей.

Питання для обговорення:

- Чи сподобалась така форма знайомства?
- Які висновки можна зробити після того, як ми вислухали усіх учасників?
- Чому, на ваш погляд, ми обрали саме таку форму знайомства?
- Чому, на вашу думку, деякі з вас обрали однакові вислови? (різні люди, але спільні цінності)
- Яке значення цінностей під час вирішення конфліктів?

Інформація для соціального педагога «Важливі уроки життя»

Твердження:

- *Важливо не те, що з нами трапилось, а те, як ми вийшли з ситуації, що склалася.*

- *Зреагувати набагато легше, аніж подумати.*
- *Ми відповідальні за свої вчинки, незалежно від того, які почуття ми переживаємо стосовно них.*
- *Ніколи не варто говорити дитині, що її мрії безглузді та нереальні. Складно придумати щось більш трагічне та образливе, якщо вона вам повірить.*
- *Довіра будується роками, а руйнується протягом кількох секунд.*
- *Важливо не те, що ти маєш у цьому житті, а те, хто поруч з тобою.*
- *Простіше запалити одну маленьку свічку, ніж проклинати темінь.*
- *Двоє можуть одночасно дивитись на одну і ту саму річ, але бачити децю абсолютно протилежне.*
- *Багато говорити і багато сказати – це не одне і те ж саме.*
- *Чим чесніша людина, тим менше вона підозрює інших в нечесності.*
- *Краще розумно мовчати, ніж нерозумно говорити.*
- *Дружби закінчується там, де починається недовіра.*
- *Перемагає лише той, хто вірить.*
- *Ми не стільки потребуємо допомоги від друзів, скільки впевненості, що ми її отримаємо.*
- *Чудеса стаються там, де в них вірять, і чим більше вірять, тим частіше вони стаються.*
- *Найкращий спосіб зробити дітей хорошими – це зробити їх щасливими.*
- *Щоб повірити в добро, треба почати його робити.*

Очікування учасників. Вправа «Зоряне небо», «Береги надій» або «Пісочний годинник» (за вибором соціального педагога)

Час – 10 хвилин.

Мета: з'ясування очікувань і побоювань учасників, того, наскільки очікування співпадають із загальною метою тренінгу.

Інструкція. Вправа «Зоряне небо»

Матеріали: фліп-чарт, маркери, стікери (у вигляді «зірочок»), ручки для кожного учасника.

Для даної вправи необхідно підготувати фліп-чарт, де зображено На цьому небі учасники прикріплюють стікери («зірочки»), на яких написані їх очікування від тренінгу.

Інструкція. Вправа «Береги надій»

Матеріали: фліп-чарт, маркери, стікери (у вигляді «квіточок», «камінців» тощо), ручки для кожного учасника.

Для даної вправи необхідно підготувати фліп-чарт, де зображено річку з двома берегами та підводними рифами у воді. На одному з берегів учасники прикріплюють стікери («квіточка»), на яких написані їх очікування від тренінгу, на місці рифів вони пишуть переживання або ті ситуації, з якими вони бояться стикнутися під час тренінгу (стікери «камінці»).

Інструкція. Вправа «Пісочний годинник»

Матеріали: фліп-чарт, маркери, стікери, ручки для кожного учасника.

На фліп-чарті намальований пісочний годинник. Учасники на стікерах пишуть свої очікування від тренінгу, потім підходять до фліп-чарту, читають вголос та прикріплюють до верхньої частини пісочного годинника

Вправа «Таємний друг»

Час – 10 хвилин.

Мета: налагодження товариських стосунків у команді учасників.

Інструкція. Вправа «Таємний друг»

Матеріали: стікери (клаптики паперу), маркери, капелюх або пакет.

Соціальний педагог пише імена учасників на клаптиках паперу і складає їх у капелюха або пакет. Кожен з учасників витягає один папірець з іменем свого «таємного друга», якому він у свою чергу повинен робити приємні сюрпризи протягом усього тренінгу. Вправа спрямована на зближення учасників тренінгу та встановлення дружньої атмосфери. В кінці тренінгу учасники розказують, кому вони були «таємним другом» і дякують один одному за підтримку.

Вправа «Дружня пошта»

Час – 20 хвилин.

Мета: розвиток комунікації в групі.

Інструкція. Вправа «Дружня пошта»

Матеріали: конверти, скотч, маркери, клей, кольоровий папір.

Кожен учасник отримує конверт, на якому пише своє ім'я та прикрашає конверт. Потім усі конверти за допомогою скотчу прикріплюють на стіну. Тепер це – особисті поштові скриньки. Кожен з учасників має можливість обмінюватися з іншими невеличкими повідомленнями за допомогою такої скриньки. Останнього дня учасники не мають права перевіряти свої скриньки, натомість вони мають написати кожному листа «на пам'ять». Наприкінці тренінгу соціальний педагог заклеює конверти і роздає їх учасникам – вони можуть їх відкрити вдома.

Вправа «Австралійський дощ»

Час – 5 хвилин.

Мета: емоційне розвантаження активізація учнів.

Інструкція.

Учасники стають у коло. Ведучий промовляє фразу, показує дію, учасники повторюють.

Ведучий: чи знаєте ви, що таке австралійський дощ? Ні? Тоді давайте разом послухаємо, який він. Зараз по колу ланцюжком ви будете передавати мої дії. Але повторюватимете ви ці дії будете тільки після того, як їх виконає ваш сусіда справа. Як тільки дія повернеться до мене, я передам наступну дію. Почали? Слухайте уважно!

«В Австралії піднявся вітер (*ведучий тре долоні*).

Вітер підсилюється (*ведучий тре долоні і дує*).

Починає накрапати дощик (*ведучий клацає пальцями*).

Дощ посилюється (*ведучий хлопає долонями по грудях*).

Починається справжня злива (*ведучий плеще себе по стегнам*).

А ось справжня буря з градом (*ведучий тупоче ногами*).

Аж ось буря стихає (*ведучий плеще себе по стегнам*).

І дощ вщухає (*ведучий плеще себе по стегнам*).

Рідкі краплі падають на землю (*ведучий клацає пальцями*).

Виходить сонечко! (*ведучий піднімає руки догори*).

А ми чекали на тебе, сонечко!»

Правила спільної роботи. Техніка «Паркування» (додаток 1)

Час – 15 хвилин.

Мета: налагодження роботи з ефективним використанням часу і спільне вироблення правил поведінки учнів в групі.

Інструкція. *Правила спільної роботи. Техніка «Паркування»*

Матеріали: фліп-чарт, маркери, скотч

Соціальний педагог бере ініціативу на себе і пише на фліп-чарті 2-3 правила, які вважає доречними для поліпшення умов роботи на тренінгу. Потім він пропонує учасникам доповнити список правилами, важливими на їх погляд.

Після складання списку важливо запитати учасників, чи згодні вони дотримуватися даних правил. Також можна запропонувати учасникам поставити свої підписи на фліп-чарті з правилами. Список с правилами закріплюють на стіну так, щоб всі його бачили і могли слідкувати за дотриманням дисципліни.

Соціальний педагог презентує техніку «Паркування» - для роботи з питаннями групи. На стіну прикріплюється листок фліп-чарту, підписаний «Паркування». Якщо в процесі обговорення в учасників виникає питання, відповіді на яке не вистачає часу, або що стосується теми, яка ще не розглядалася, воно записується «на паркування» (можна, перед кожним питанням малювати машинку – питання, як машинка – «на паркуванні»), і в кінці дня або в інший зручний час до нього можна повернутися і розглянути детально.

Визначення поняття «конфлікт». Вправа «Намалюй конфлікт»

Час – 20 хвилин.

Мета: з'ясування поняття «конфлікт».

Інструкція. *Визначення поняття «конфлікт»*

Матеріали: фліп-чарт, маркери, папір А4 для кожного учасника.

Учасники отримують листки паперу, на яких їм пропонують намалювати картину або будь-який малюнок, який асоціюється з поняттям «конфлікт». Після завершення роботи кожен презентує її, обґрунтовуючи, що саме значить цей малюнок і чим він асоціюється з конфліктом. Соціальний педагог записує ключові асоціації на фліп-чарті.

Після дискусії можна підбити підсумки про суть конфлікту, його позитивні та негативні сторони. Конфлікт постійно існує в житті, але наша реакція на нього зумовлена нашим попереднім досвідом. Хоча не сам конфлікт є проблемою, а те, як ми на нього реагуємо. Якщо ми вважаємо, що конфлікт є загрозою, то ми реагуємо відповідно. Якщо ж знаємо, що конфлікт може призвести до вирішення протиріч, то відносимося більш конструктивно і спокійно. Крім того, наша реакція на конфлікт залежить від того, наскільки ми вміємо його вирішувати і цьому треба вчитися.

Питання для обговорення:

- Що спільного мають ваші асоціації з поняттям «конфлікт»?
- Чому слово «конфлікт» набуває переважно негативного значення?
- Чому Ви асоціюєте конфлікт з позитивним поняттям?

Робота з упередженнями. Вправа «Пограбування магазину»

Час – 20 хвилин.

Мета: надання учням інформації про процес формування упереджень та способи запобігання формуванню упереджень.

Інструкція. Вправа «Пограбування магазину»

Матеріали: сюжет «Пограбування магазину», фліп-чарт, ручки, маркери.

Учні отримують завдання ознайомитися з сюжетом, прочитавши історію уважно один раз. Після цього вони повинні розглянути твердження, пов'язані з сюжетом, та визначити, які твердження є правдою (П), які – неправдою (Н), або обрати «?», що означає невизначеність.

Насправді майже усі твердження можна піддати сумніву. Вправа спрямована на виявлення упереджень. Частіше за все упередження формуються шляхом своєрідної драбини за такою формулою: доступні дані → вибіркве сприйняття → умовивід → висновки → дії. Мета вправи – надати інформацію про те, як уникати упереджень, знаючи, з яких компонентів вони формуються.

Питання для обговорення:

- Чому формуються упередження?
- Як їх запобігти формуванню упереджень?

Інформація для соціального педагога «Пограбування магазину»

Сюжет:

Після того, як підприємець виключив світло в магазині, з'явилася людина і почала вимагати гроші. Власник магазину відкрив касу, її вміст було вилучено, і невідомий швидко залишив магазин. Про цей факт терміново був повідомлений офіцер поліції.

Твердження:

1	<i>Людина з'явилася після того, як підприємець виключив світло у своєму магазині.</i>	<i>П</i>	<i>Н</i>	<i>?</i>
2	<i>Грабіжник був чоловіком.</i>	<i>П</i>	<i>Н</i>	<i>?</i>
3	<i>Як тільки людина з'явилась у магазині, вона не вимагала гроші.</i>	<i>П</i>	<i>Н</i>	<i>?</i>
4	<i>Власник вигріб вміст каси і швидко пішов.</i>	<i>П</i>	<i>Н</i>	<i>?</i>
5	<i>Хтось відкрив касу.</i>	<i>П</i>	<i>Н</i>	<i>?</i>
6	<i>Після того, як незнайома людина почала вимагати гроші і вилучила вміст каси, вона швидко залишила магазин.</i>	<i>П</i>	<i>Н</i>	<i>?</i>
7	<i>Незважаючи на те, що в касі були гроші, у сюжеті не вказано їхню кількість.</i>	<i>П</i>	<i>Н</i>	<i>?</i>
8	<i>Грабіжник вимагав гроші у власника магазину..</i>	<i>П</i>	<i>Н</i>	<i>?</i>
9	<i>У сюжеті викладено послідовність подій, у якій участь беруть тільки три людини: власник магазину, людина, яка вимагала гроші, і офіцер поліції.</i>	<i>П</i>	<i>Н</i>	<i>?</i>
10	<i>Сюжет описує три наступні події: хтось вимагав гроші, касу було відкрито, людина швидко залишила магазин.</i>	<i>П</i>	<i>Н</i>	<i>?</i>

Інформація для соціального педагога. «Драбина формування упереджень»



Розуміння причин виникнення конфлікту. Вправа «Історія, розказана Вовком»

Час – 15 хвилин.

Мета: розуміння впливу упереджень та відсутності інформації на виникнення конфлікту.

Інструкція. Вправа «Історія, розказана Вовком»

Матеріали: фліп-чарт, маркери, інформаційне повідомлення «Історія, розказана Вовком».

Соціальний педагог пропонує учасникам згадати казку про Червону Шапочку і описати головну героїню (характерні властивості записує на підготовленому фліп-чарті, де зображена Червона Шапочка), те ж саме робить з портретом

(характеристиками) Вовка. Після цього соціальний педагог читає вголос інформаційне повідомлення «Історія, розказана Вовком» і просить учасників висловити свої думки про головних героїв, почувши інший варіант казки.

Наприкінці, доречно зробити висновок про те, що задача медіатора полягає в тому, щоб детально з'ясувати подробиці конфлікту від обох сторін і залишатися неупередженими.

Питання для обговорення:

- Які висновки можна зробити за результати цієї справи?
- Наскільки влучно можна судити стосовно конфлікту, почувши опис ситуації з однієї сторони? Які проблеми можуть виникати в такому разі?
- Чи відомі вам побідні казки, в яких один з персонажів був несправедливо обвинувачений?
- Якою може бути роль медіатора в подібних ситуаціях?

Інформація для соціального педагога «Історія, розказана Вовком»

Ліс був моєю домівкою. Я тут мешкав, тому я дбав про нього. Намагався тримати його в чистоті.

І ось одного сонячного дня, коли я прибирав сміття після туристів, то почув за спиною чийсь кроки. Я сховався за деревом і побачив маленьке дівчисько, що самовпевнено спускалося по стежці, тримаючи в руці кошик. Я зразу ж запідозрив щось недобре, тому що вона була вдягнута якось чудернацьки — вся в червоному, на голові щось незрозуміле, начебто вона не хотіла, щоб її впізнали. Звичайно я зупинив її, щоб поставити кілька запитань. Я запитав, хто вона така, звідки і куди прямує. Вона почала щось базікати про те, що йде до своєї бабусі та несе їй сніданок у кошику. Власне кажучи, вона здалася мені щирою дівчинкою, але вона була в моєму лісі, до того ж вона виглядала досить підозріло з тим дивним червоним клобуком на голові. Ось я й вирішив дати їй науку, наскільки це серйозна справа вештатись по моєму лісі без попереднього запрошення та ще й в такому кумедному вбранні.

Я дозволив їй продовжувати свій шлях, а сам випередив її і дістався хатинки її бабці раніше. Мені відкрила порядна стара жіночка. Я розповів їй про свою проблему, і вона погодилася, що її онука заслуговує на добру прочуханку. Ми

домовилися, що бабуся сховається і не буде показуватися, доки я її не покличу. Як ви вже, мабуть, здогадуєтеся, вона сховалася під ліжком.

Коли дівчисько дісталася до хатинки, я запросив її до спальні, де я лежав у ліжку, одягнутий як її бабуся. Дівчисько швиденько зайшла до спальні, така собі розрум'янена, і почала плести щось зовсім нечемне про мої великі вуха. Мені це дуже не сподобалося, але я стримався і сказав, що маю такі великі вуха, щоб краще її чути. Я просто мав на увазі, що хотів більш уважно почути, що вона верзе. Але вона знову почала нести образливу нісенітницю — на цей раз про мої банькуваті очі. Тепер ви маєте зрозуміти, як я ставився до цієї дівчинки, котра попри свою пришелепкувату зовнішність, виявилася такою уїдливою. Але ж я свого часу поклявся завше підставляти щоку, тому нагадав їй, що маю такі великі очі, щоб краще її бачити.

Те, що вона сказала після цього, мене дійсно дістало. Розумієте, я маю дуже проблемні великі зуби. І коли це дівчисько знову-таки нечемно про них відізналася, я втратив контроль над собою. Я скочив з того ліжка і гримнув на неї, що, мовляв, маю такі великі зуби, щоб краще її було їсти.

Тепер, давайте подивимося правді в очі: чи чули ви колись, щоб який-небудь вовк, що поважає себе, з'їв хоч одну маленьку дівчинку. Відповідь буде «ні» — це всім відомо! Але те дівчисько немов з глузду з'їхало: воно почало бігати по всій хатинці і репетувати немов її ріжуть! А я був змушений ганятися за нею, щоб якось її угамувати. Мені довелося скинути бабцин одяг, але це все тільки ускладнило. Раптом двері з тріском відчинилися — на порозі стояв дроворуб з великою сокирою в руці. Я подивився на нього і негайно зрозумів, що маю ВЕЛИКІ проблеми. Вікно за мою спиною було відчинено, і я прожогом вискочив в нього.

Цим все і закінчилося. Але, на жаль, бабуся ніколи нікому не розповідала мою версію того, що сталося. Через це пішов поголос, що я дуже злий і страшний звір. Всі почали мене обминати десятою дорогою. Не знаю, що сталося з тим дівчиськом у пришелепкуватому червоному клобуку, але мені з тих пір живеться не дуже солодко.

Формування упереджень. Вправа «Всі ми різні»

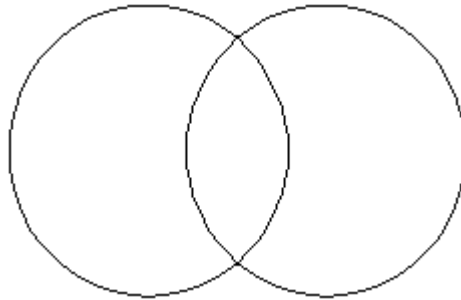
Час – 15 хвилин.

Мета: можливість підняти питання, що тісно пов'язані з проблемою виховання толерантності та поваги один до одного.

Інструкція. Вправа «Всі ми різні»

Матеріали: 1 аркуш з намальованими кільцями на кожну пару учасників, авторучки для кожного

Об'єднати учасників у пари і роздати листки з двома колами, що перетинаючись і мають спільний сектор.



Запропонувати кожному заповнити “своє” коло, давши відповіді на запитання „Хто я?”

(7 – 8 записів. Наприклад: жмеринчанин, учень, рудоволосий, люблю музику...).

Попросити прочитати в парах власні характеристики та знайти спільні ознаки, вписати їх у спільний сектор. Попросити дві - три пари прочитати зроблені записи - спочатку відмінності, а потім спільне. Запитати чого в записах більше співпадіннь чи відмінностей? Чому? Запитати групу у кого ще є співпадіння? Продемонструвати, що у більшості пар є спільні записи „людина”, „громадянин”...

Питання для обговорення:

- Про що свідчать результати вправи?
- Чи можлива ситуація, коли співпадіннь зовсім немає ні в кого?
- Чи цікаво було б жити у світі, де усі мали б лише спільні риси і не мали б відмінностей? Чому?

Вправа «Мавпенята»

Час – 25 хвилин.

Мета: налагодження зв'язків між учасниками, емоційне розвантаження.

Інструкція. «Зараз я розповім вам історію про мавпочку. Уявіть собі, що ви потрапили до магазину, де стоїть багато великих дзеркал. Туди ввійшов чоловік, на плечі в нього була мавпочка. Вона побачила себе в дзеркалах і подумала, що це інші мавпочки, і почала корчити їм мордочки. Мавпочки у відповідь скорчили їй точнісінько такі самі пички. Мавпочка показала їм кулака, і їй із дзеркал також показали кулаки. Вона тупнула лапою, й усі мавпочки тупнули. Що не робила мавпочка, всі інші точно повторювали її рухи. Починаємо гру.»

Соціальний педагог пропонує учням стати по колу. Завдання кожного учасника – привітатися, назвати своє ім'я та зробити якийсь рух (бажано не повторюватися). Вправу починає соціальний педагог, а за ним по колу – кожен учасник, однак, перш ніж назвати себе та показати свій рух необхідно повторити імена та рухи усіх учасників, які вже презентували себе. Таким чином останній в колі має назвати всі імена і показати всі рухи.

Підходи до вирішення конфліктів.

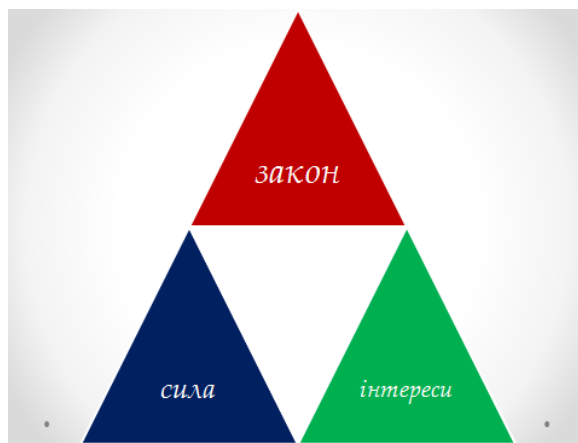
Час – 20 хвилин.

Мета: визначення підходів до розв'язання конфліктів, розуміння переваг та недоліків кожного із підходів.

Інструкція. Підходи до вирішення конфліктів. Мозковий штурм, робота в групах

Матеріали: фліп-чарт, маркери.

Соціальний педагог пропонує згадати різні можливі способи поведінки людей в конфлікті (можна опиратися на список асоціацій до слова конфлікт, що було створено під час вправи «Намалюй конфлікт»). Важливо обговорити всі можливі варіанти, в тому числі й ті, які застосовують дорослі. Названі способи соціальний педагог записує на фліп-чарті і розбиває на три групи, у відповідності до трьох підходів – сила, закон, інтереси та коротко презентує кожен з підходів (мультимедійний слайд).



(Мультимедійний слайд)

Потім учасникам пропонується об'єднатися в три підгрупи, обговорити та записати на ватмані (або фліп-чарті) переваги та недоліки одного із підходів до розв'язання конфліктів. Ведуча роздає ситуацію для обговорення та способи їх вирішення. Кожна група обговорює один з підходів. Потім групи презентують свої напрацювання та відбувається спільне обговорення.

Питання для обговорення:

- Які переваги або недоліки на вашу думку іще є в кожного з цих підходів?
- Який із підходів, на вашу думку, найкращий? Чому?
- Який із підходів доречно застосовувати, якщо учасники продовжуватимуть спілкуватися, наприклад, вчаться в одному класі? Чому?

Інструкція. Вправа «Шкільна форма»

Матеріали: зошит учасника – матеріали «Шкільна форма».

Соціальний педагог пропонує учасникам об'єднатися у три групи та ознайомитися з ситуацією вправи «Шкільна форма». Учасники кожної групи мають обговорити та запропонувати можливі дії сторін конфлікту (мами Насті та директора школи) з точки зору одного з підходів до розв'язання конфліктів: сили, права чи інтересів (кожна група обговорює дії з точки зору одного з підходів). По завершенню обговорення, кожна група презентує свої напрацювання.

Дана вправа допомагає учасникам краще зрозуміти суть кожного з підходів, а також їх переваги та недоліки.

Питання для обговорення:

- Який варіант, з вагомо погляду, є найкращим? Чому?
- Який із запропонованих варіантів, на вашу думку, найбільш сприятливий для Насті?
- Які переваги або недоліки ви вбачаєте у тих діях, які були запропоновані?

Інформація для соціального педагога. Вправа «Шкільна форма»

Ситуація

Все почалося в той день, коли Настю, ученицю 5-Б класу, не пустили вранці до школи. В її школі для всіх учнів була введена обов'язкова форма: піджак зеленого кольору. Того ранку Настя піджак не вдягла, бо за день до того дівчинка забруднила його і мама віднесла річ до хімчистки, іншого піджака у дівчинки не було. Настя була прикро вражена, коли черговий при вході не впустив її до школи, посилаючись на наказ директора „без шкільної форми нікого в школу не впускати!“. Засмучена дівчинка вже налаштувалась вертатися додому, як раптом побачила завуча з виховної роботи, Марію Іванівну, яка піднімалася сходами шкільного танку.

- *Добрий день, Маріє Іванівно, чому мене не впускають до школи? Я вчора забруднила піджак і мама віднесла його до хімчистки, а черговий каже, що без піджака в школу не можна!*
- *Настю, не вигадуй дурниць і передай мамі, щоб вона частіше ходила на батьківські збори. Тоді б вона знала, що існує наказ, відповідно до якого всі учні повинні ходити до школи тільки в шкільній формі! Повернувшись додому, Настя ледве встигла застати маму до того, як вона пішла на роботу. Мати вислухала доньку і була вкрай обурена вчинком шкільної адміністрації...*

*Використовуючи цей сценарій, опишіть, як мама Насті та директор школи можуть вчинити далі **(додаток 2)**.*

Позиції та інтереси. Ситуація «Дві сестри». Схема «Айсберг»

Час – 15 хвилин.

Мета: розуміння інтересів сторін в конфліктів, їх відмінність від позицій.

Інструкція. Ситуація «Дві сестри». Схема «Айсберг»

Матеріали: ситуація «Дві сестри», схема «Айсберг»; фліп-чарт, маркери.

На основі ситуації «Дай мобільний телефон» соціальний педагог пояснює різницю між «позицією» - те, на чому людина наполягає в конфліктній ситуації та «інтересом» - реальна потреба людини.

Далі соціальний педагог розказує учасникам ситуацію «Дві сестри» та просить проаналізувати у чому полягає різниця між «позицією» та «інтересом».

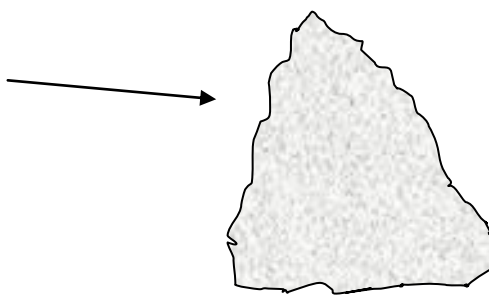
Інформація для соціального педагога. Ситуація «Дві сестри»


Дві сестри лежать на своїх ліжках у кімнаті, в якій обидві живуть, і сваряться через те, закрити чи підняти фіранки. Одна встає і закриває їх; інша встає та відкриває їх. Їх конфлікт здається нерозв'язним. Заходить їх молодший брат і запитує, що відбувається. Одна сестра говорить, що яскраве сонячне світло заважає їй, так як вона намагається здрігнути. Інша сестра говорить, що вона намагається читати книгу зі свого домашнього завдання, і їй потрібне світло з вікна. Почувши це, молодший брат підходить, вмикає лампу біля ліжка і закриває штору. Обидві сестри задоволені.

	<i>Позиція</i>	<i>Інтерес</i>
<i>Сестра 1</i>	<i>Відкрити штори</i>	<i>Потрібне світло для читання</i>
<i>Сестра 2</i>	<i>Закрити штори</i>	<i>Хоче заснути, світло заважає</i>

Інформація для соціального педагога. Схема «Айсберг»

Позиції (вимоги, ЩО люди кажуть, що вони хочуть...)



*Інтереси, потреби,
відчуття (ЧОМУ люди
хочуть, що вони кажуть...)* 

Рухавка « Чу-кул-кум-бек»

Час – 5 хвилин.

Мета: емоційне розвантаження

Інструкція. Соціальний педагог пропонує учасникам гру «Чу-кул-кум-бек». Всі стають в коло і повторюють рухи, які пропонує соціальний педагог, вигукуючи при цьому фразу «Чу-кул-кум-бек».

Визначення позицій та інтересів. Стратегія «Виграш – виграш»

Час – 15 хвилин.

Мета: ознайомлення зі стратегією «Виграш – виграш», яка сприяє задоволення інтересів обох сторін конфлікту.

Інструкція. Стратегія «Виграш – виграш»

Матеріали: зошит учасника – матеріали: стратегія «Виграш – виграш», ручки.
Соціальний педагог презентує учасникам стратегію «Виграш-виграш». Учасники об'єднуються в 3 малі групи, де вони обговорюють одну із запропонованих ситуацій, визначають позиції та інтереси сторін, а також можливе рішення «виграш – виграш». Після обговорення учасники презентують свою роботу.

Питання для обговорення:

- Чи важко вам було знайти інтереси, кожної із сторін? Чому?
- Чи важко вам було знайти рішення «виграш – виграш»? Чому?
- Що, на вашу думку, заважає у реальному житті розв'язувати конфлікти, на основі стратегії «Виграш – виграш»?

Інформація для соціального педагога. Стратегія «Виграш – виграш»

Ситуація 1.

Подруга Олі запрошує своїх друзів до себе, щоб подивитися фільм у ніч, коли святкується Хеловін. Фільм починається опівночі. Оля дуже хоче бути разом з

друзями, але її батьки не хочуть, щоб вона так пізно виходила з дому. Вони бояться, що з нею щось трапиться.

	Позиція	Інтерес/Потреба
Оля		
Батьки Олі		

Можливе рішення «Виграш – виграш»:

Ситуація 2.

Олександр і Денис – хороші друзі, які проживають поряд один з одним. Їх будинки знаходяться в декількох кварталах від школи. Олександр зазвичай їздить до школи на велосипеді. Таким чином він може довше спати і все ж встигати в школи вчасно. Декілька місяців тому він зламав ногу, і його батькові довелося відвозити його до школи на машині. На цей час він позичив свого велосипеда Денису, щоб той міг їздити на ньому в школу. Тепер, коли нога Олександра зрослася, він хоче повернути свій велосипед, але Денис не віддає його. Він говорить, що, коли він ходить до школи пішки, інші дразнять його. Якщо ж він їде на велосипеді, вони не роблять цього.

	Позиція	Інтерес/Потреба
Олександр		
Денис		

Можливі рішення «виграш – виграш»:

Ситуація 3.

Аня хоче отримати роботу, щоб мати більше грошей на витрати. Її мати не хоче, щоб вона йшла на роботу, тому що думає, що Аня повинна віддавати всі сили заняттям у школі.

	Позиція	Інтерес/Потреба
Аня		
Мама Ані		

Можливі рішення «виграш – виграш»:

Підсумки дня. Вправа «Я сьогодні дізнався...»

Час – 10 хвилин.

Мета: підбиття підсумків, пригадування важливих подій минулого дня.

Інструкція. Вправа «Я сьогодні дізнався...»

Матеріали: матеріали «Смайлики», фліп-чарт, маркери, ножиці, скотч або клей.

Соціальний педагог просить кожного учасника по колу висловитися з приводу того, що цінного він/вона отримали за сьогодні, які нові знання та навички набули. Після цього учасникам пропонується обрати «смайлик», що відповідає їх стану наприкінці дня, та закріпити його на фліп-чарті біля свого імені. Дана вправа дає можливість учасникам оцінити успішність роботи, а соціальному педагогу – загальну атмосферу на тренінгу. Вправу бажано проводити після закінчення кожного робочого дня.

Інформація для соціального педагога. Матеріали «Смайлики»

Будь ласка, обері «смайлик», який відповідає твоєму настрою по завершенню сьогоднішнього дня та прикріпи його на фліп-чарті біля свого імені.

ДОМАШНЄ ЗАВДАННЯ: Особливості поведінки в конфліктних ситуаціях.

Тест. Визначення стилю поведінки кожного учасника в конфліктних ситуаціях.

Мета: визначення стилю поведінки кожного учасника в конфліктних ситуаціях.

Інструкція. Тест «Визначення стилю поведінки в конфліктній ситуації»

Матеріали: тест «Визначення стилю поведінки в конфліктній ситуації», ручки.

Учні отримують матеріали з тестами, де необхідно, уважно прочитавши твердження, визначити, наскільки вони відповідають їхнім діям під час конфліктів. Чим більшою є загальна сума балів певної стратегії вирішення конфліктів, тим частіше вона використовується, і навпаки.

Тест «Визначення стилю поведінки в конфліктній ситуації»

Визначення вашого стилю поведінки в конфлікті.

Інструкція: Уважно прочитайте вислови і прислів'я. Визначте, наскільки кожне прислів'я відповідає вашим діям під час конфліктів: 5 — відповідає в усіх

випадках; 4 — відповідає у більшості випадків; 3 — деколи відповідає; 2 — відповідає, але дуже рідко; 1 — ніколи не відповідає.

1. Від суперечки легше утриматися, аніж потім здихатися її.	
2. Якщо ви не можете примусити людину думати так, як ви робите, то примусьте її робити так, як ви думаєте.	
3. Теплі слова розтоплюють холодні серця.	
4. Послуга за послугу.	
5. Давай приходь і подумаємо разом.	
6. Під час суперечки заслуговує похвали той, хто перший замовкне.	
7. Чия сила, того й правда.	
8. Солодкі слова роблять солодким рух уперед.	
9. Краще синиця у руках, аніж журавель у небі.	
10. Істина знаходиться в знаннях.	
11. Той, хто б'ється і тікає, доживає до нової битви.	
12. Той перемагає блискуче, хто примушує своїх ворогів тікати.	
13. Убий ворога своєю надмірною добротою.	
14. Чесний обмін думками не приведе до суперечки.	
15. Ніхто не може претендувати на істину, але кожен може зробити свій внесок у неї.	
16. Тримайся подалі від тих, хто незгідний з тобою.	
17. Тільки той, хто вірить у перемогу, перемагає на полі битви.	
18. Добре слово мало коштує, та дорого цінується.	
19. зуб за зуб — це чесна гра.	
20. Тільки той, хто готовий відмовитися від власного права на істину, збагатиться від істин, які знають інші.	
21. Уникайте сварливих людей — вони зроблять ваше життя нещасним.	
22. Людина, яка не тікає сама, змушує тікати інших.	
23. М'які слова забезпечують гармонію.	
24. Хочеш мати хорошого друга — зроби йому щось приємне.	
25. Відкрито говори про свої конфлікти і йди їм назустріч — тільки це приведе до їх найкращого вирішення.	
26. Найкращий спосіб улагодження конфліктів — уникати їх зовсім.	

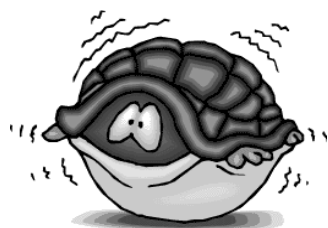
27. Займаю тверду, рішучу позицію (на тім стою і не можу інакше).	
28. Лагідність перемагає гнів.	
29. Краще щось, аніж нічого з того, що ти хочеш.	
30. Щирість, чесність і довір'я гори звернуть.	
31. Немає нічого важливішого, ніж те, за що тобі треба боротися.	
32. У світі завжди були й будуть переможці і переможені.	
33. Вони на тебе з каменем, а ти до них з прихильністю.	
34. Якщо двоє йдуть на компроміс, то справедливе рішення гарантоване.	
35. Правди можна досягти тільки воюючи.	

Чим більшою є загальна сума балів за певною стратегією розв'язання конфліктів, тим частіше ви схильні застосовувати цю стратегію. Чим менша загальна сума, тим рідше ви користуєтесь нею.

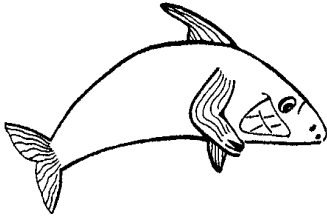
Підрахунок кількості набраних балів

Ухиляння	Суперництво	Пристосуванн	Компроміс	Співробітниц
1	2	3	4	5
6	7	8	9	10
11	12	13	14	15
16	17	18	19	20
21	22	23	24	25
26	27	28	29	30
31	32	33	34	35

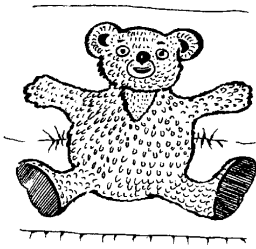
КЛЮЧ ДО ТЕСТУ



1. Черепаха (ухиляння). Черепахи втікають і ховаються у свій панцир, щоб обминати конфлікти. Вони відмовляються від власних цілей та стосунків. Вони тримаються далі як від спірних питань, через які виникає конфлікт, так і від людей, до яких він причетний. Вони почувають себе безпомічними. Вони вважають, що намагатися вирішувати конфлікт — справа повністю безнадійна. Вони переконані, що легше втекти (фізично та психологічно) від конфлікту, аніж зіткнутися з ним.



2. Акула (суперництво). Акули намагаються перемагати опонентів тим, що силоміць примушують їх приймати потрібне їм рішення конфлікту. Для них найважливішими є власні цілі, а стосунки з людиною мають дуже мале значення. Вони будь-якою ціною готові добиватися своїх цілей. Потреби інших людей їх не турбують, їх мало хвилює те, чи вони комусь подобаються, чи проявляє хтось до них прихильність. Акули переконані, що конфлікти вирішуються тоді, коли один перемагає другого, який програє. Вони хочуть бути переможцями. Перемога, на їхню думку, дає людям почуття гордості та успіху. Поразка викликає почуття безсилля, неадекватності і невдачі. Вони намагаються здобути перемогу, приголомиуючи суперників, нападаючи раптово, а також залякуючи або загрожуючи їм з позиції сили.



3. Плюшевий ведмедик (приспосування). Для ведмедиків — стосунки найважливіші, а власні цілі не мають великого значення. Ведмедики хочуть подобатися, хочуть, щоб усі їх любили і цінували. Вони вважають, що краще уникнути конфлікту заради гармонії, і впевнені, що конфлікти не можна обговорювати без шкоди для стосунків. Вони бояться завдати болю, образити, псувати стосунки під час конфлікту. Щоб зберегти стосунки, вони готові пожертвувати особистими цілями. Плюшеві ведмедики немовби кажуть: "Я пожертвую власними цілями, роби все, що ти хочеш, аби тільки я тобі подобався". Плюшеві ведмедики намагаються загладити конфлікт, боячись зіпсувати стосунки.



4. Лисиця (компроміс). Лисиці невибагливі як у своїх цілях, так і в стосунках з іншими людьми. Лисиці шукають компромісу. Вони жертвують частиною своїх домагань під час конфлікту і переконують іншу особу поступитися теж якоюсь часткою своїх

цілей. Вони шукають такого рішення конфлікту, коли б обидві сторони мали якусь вигоду — «золоту середину», між двома крайніми позиціями. Вони готові пожертвувати заради досягнення згоди для спільного добра як частиною своїх домагань, так і стосунків.



5. Сова (співробітництво). Сови дуже високо цінують власні цілі та стосунки. Вони розглядають конфлікти як проблему, яку треба розв'язувати, і шукають таке рішення, яке б задовольнило як їхні власні цілі, так і цілі супротивної сторони в конфлікті. Сови сприймають конфлікти як засіб поліпшення стосунків шляхом послаблення напруження між двома людьми. Вони намагаються розпочати дискусію, яка розцінила б конфлікт як проблему. Шукаючи рішення, які б задовольнили як їх самих, так і іншу особу, сови підтримують стосунки. Сови не заспокоюються доти, доки не знайдене рішення, яке б задовольнило і власні, і чужі цілі. Вони також не заспокоюються доти, доки напруга не спаде і негативні емоції не будуть повністю зняті.

Питання для обговорення:

- Які стратегії, на вашу думку, найбільш ефективні?
- Яким чином можливо навчитися ефективній стратегії поведінки в конфліктних ситуаціях?

ДЕНЬ 2

Рухавка «Дружнє привітання»

Час – 5 хвилин.

Мета: налагодження дружньої атмосфери між учасниками

Інструкція. Учням потрібно привітатися один з одним:

- ✓ як самураї
- ✓ як бізнесмени
- ✓ як білі ведмеді
- ✓ як справжні друзі.

Робота в парах. Вправа «Ми з ... (сусідом) вчора...» або «Гаряча картоплина»

Час – 10 хвилин.

Мета: пригадати пройдений матеріал, підготуватися до робочого дня.

Інструкція:

Вправа «Ми з ... (сусідом) вчора...». Соціальний педагог просить учнів пригадати, про що вони дізналися в перший день тренінгу і обговорити в парах. Далі кожен з пари презентує те, про що дізнався від сусіда.

Вправа «Гаряча картоплина». Соціальний педагог готує вправу заздалегідь. На листках А – 4 записує питання для учнів, які пов'язані з подіями попереднього дня тренінгу. З цих листків формується «Гаряча картоплина» і передається по колу з рук в руки кожного учасника. Соціальний педагог першим говорить слово «Стоп!» і той учень, в руках котрого в цей момент знаходилась «Картоплина», дає відповідь на питання, розгорнувши верхній листок.. Далі вже учень, який щойно дав відповідь на питання говорить «Стоп!». І так далі, поки не закінчатся листочки з питаннями. Бажано, щоб кожен учасник гри мав змогу відповісти на питання.

Інформаційне повідомлення. Різниця між «Ти-твердженням» і «Я-твердженням».

Час – 15 хвилин.

Мета: формування розуміння способу формулювання власних інтересів у такий спосіб, щоб бути почутим іншою особою.

Інструкція. Інформаційне повідомлення. Техніка «Я-твердження»

Матеріали: сценарій рольової гри; фліп-чарт з презентацією «Я-твердження».

Соціальний педагог просить двох добровольців відтворити ситуацію, що описує відмінність між «Я-твердженням» та «Ти-твердженням».

Після першої сценки соціальний педагог запитує учнів, що вони помітили з точки зору мовної стилістики, міміки та жестикуляції учасників сценки. Потім, пояснює, що в даному випадку учасники сценки використовували так зване

«Ти-твердженням», яке зазвичай передає почуття роздратованості, докору або осуду дій іншої людини. «Ти-твердженням» здебільшого налаштовують людей на так звані захисні та агресивні реакції. Соціальний педагог запитує учнів, чи вважають вони, що Лора та Поліна зможуть владнати свій конфлікт. Після обговорення запрошуються добровольців для інсценування сценки №2.

Після цього проводиться дискусія щодо того, в чому полягала різниця між першим та другим діалогами. Соціальний педагог презентує учасникам формулу «Я-твердженням» та мету застосування даної техніки в конфліктній ситуації, наводить декілька прикладів формулювання «Я-твердження» (бажано, з власного досвіду). Варто також пояснити, що за допомогою «Я-твердженням» можна передати свої інтереси, почуття стосовно ситуації, не звинувачуючи і не критикуючи при цьому іншу людину.

Питання для обговорення:

- В чому полягає різниця між першою та другою сценками?
- Як би ви зреагували, якщо б до вас звернулися так, як у сценці 1? А в сценці 2?
- Які недоліки застосування «Ти-твердженням» під час конфлікту?
- Які переваги застосування «Я-твердженням» під час конфлікту?

Інформація для соціального педагога. Сценарій рольової гри

Сценка №1. «Ти-твердженням»

ЛОРА: Не можу повірити, що ти забула взяти з собою наш плакат. Ти така забудько! Завжди запізнюєшся і ніколи нічого не робиш своєчасно! Як же нам тепер робити презентацію?

ПОЛІНА: Але ж ти відмовилася допомагати мені минулого вечора. Через це мені довелося працювати над плакатом до самої ночі, і я ледве не проспала школу цього ранку. Я так поспішала, що забула взяти з собою плакат. Моєї провини тут немає.

Сценка №2. «Я-твердженням»

ЛОРА: Поліно, я дуже незадоволена, що в нас немає плакату. Без нього ми не зробимо презентацію. Мені дуже хотілося б, щоб якимось чином ми отримали його ще до обіду.

ПОЛІНА: Мені дуже шкода, що я забула його дома. Я так поспішала сьогодні вранці. Чудово розумію, що без цього плакату ми не зможемо зробити презентацію. Може моя мама зможе завезти його в школу по дорозі на роботу?

Інформація для соціального педагога. Формула «Я-твердження» (додаток 3)

*Я почуваюся... (власні почуття і переживання стосовно ситуації),
коли ти... (опис конкретних дій співрозмовника, які викликають негативні емоції),
тому що... (пояснення, чому дії співрозмовника викликають такі емоції, висловлення власних інтересів),
ось чому я хочу/бажаю/хотіла б... (бажані зміни в діях співрозмовника).*

Техніка «Я-твердження»

Час – 15 хвилин.

Мета: відпрацювання навички застосування «Я-твердження».

Інструкція. Техніка «Я-твердження»

Матеріали: зошит учасника – матеріали: вправа «Я – твердження, ручки, м'яка іграшка або м'яч.

Соціальний педагог пропонує учасникам сформулювати «Я-твердження» до наведених ситуацій. Учні працюють самостійно 10 хвилин.

Після закінчення самостійної роботи, соціальний педагог зачитує одне з тверджень та кидає іграшку (м'ячик) комусь із учасників для того, щоб він/вона зачитали свій варіант. Доцільно дати можливість 10 учням зачитати свої варіанти одного і того ж твердження. Соціальний педагог повинен слідкувати, щоб усі частини «Я-твердження» були присутні у формулюваннях учасників. У разі, якщо щось пропущене, соціальний педагог пропонує решті учнів покращити варіант «Я-твердження» - додати ту частину, якої не вистачає.

Питання для обговорення:

- Чому важливо, щоб «Я-твердження» включало усі зазначені вище частини? Що буде, якщо пропустити одну з частин «Я-твердження»?
- Які помилки можна зробити, формулюючи «Я-твердження»?

Інформація для соціального педагога. Вправа «Я-твердження»

Спробуйте скласти та записати «Я-твердження» для наступних ситуацій:

1. Твій молодший брат постійно розкидає свої речі по кімнаті, тобі доводиться прибирати за ним. Тобі хотілося б, щоб твій брат став охайнішим і сам прибирав за собою.

2. Ти гніваєшся на свого сусіда по парті, вчора ви домовилися, що принесете по два підручники на сьогодні, але він забув. Через це ви були без підручника на математиці, а зараз треба читати уривок з літератури, а книжки немає.

3. Твій знайомий має звичку постійно тебе штовхати, коли до тебе звертається – тобі це набридло, до того ж у тебе болить плече.

3. На уроці фізкультури ви грали два на два в настільний теніс у парі з товаришем. Ваш товариш відбивав усі подачі, навіть коли м'ячик летів на вашу сторону – ніби він грав сам. Вас це дуже образило, адже ви домовилися грати як партнери.

Рухавка «Мікс – салат»

Час – 5 хвилин.

Мета: емоційне розвантаження, співпраця в команді

Гра проводиться в трьох групах. Діти готують невеличкі театралізовані вистави з пісенькою, яка має наступні слова: «Кавуняка, кавуняка, папайя, папайя, банани, банани, мікс – салат». Групам потрібно проспівати пісеньку як маленькі дітки, як старенькі бабусі, як грузинські джигіти.

Презентація виникнення конфліктів через поширення пліток. Історія «Велик Іванка»

Час – 30 хвилин.

Мета: покращення навичок уважного слухання і висловлювання власних думок. Демонстрація «викривлення» змісту повідомлень під час їх передачі.

Інструкція. Історія «Велик Іванка»

Матеріали: історія «Велик Іванка».

Соціальний педагог запрошує трьох добровольців до участі у вправі. Двоє з них залишають кімнату так, щоб нічого не чути. Тому, хто залишився, соціальний педагог читає історію «Велик Іванка» (група також уважно слухає та

спостерігає за тим, що відбувається). Після цього соціальний педагог запрошує до групи другого добровольця та просить першого переповісти почуту історію. Завдання другого – уважно слухати і потім розповісти третьому учаснику. Третій, в свою чергу, розповідає почуте групі. Після вправи проводиться дискусія. Після обговорення вправи, висновок може бути сформульовано у такий спосіб: краще всього розповісти про те, що сталося може не свідок, а безпосередній учасник.

Інформація для соціального педагога. Історія «Велик Іванка»

Нарешті у Іванка з'явилися гроші, щоб придбати червоний гірський велосипед, який він кожного разу подовгу роздивлявся, проходячи повз місцеву крамницю спортивних товарів. Той коштував силу-силенну грошей, які Іванко все ж таки зібрав за останні два роки, коли розносив ранкові газети по дорозі до школи.

Дуже пишаючись покупкою, Іванко проїхав на своєму новенькому велику з десятишвидкісною передачею вздовж центральної вулиці містечка аж до школи, де він навчався. На шкільному спортмайданчику декілька його друзів грали в футбол.

Один з хлопчаків, Андрій, підбіг до Іванка і почав захоплено роздивлятися велик. Він попросив у Іванка дозволу проїхатися на ньому, і Іванко, дещо неохоче, дозволив йому зробити круг навколо школи.

Але минуло десять хвилин, а Андрій так і не з'явився. Іванко почав хвилюватися. Він побіг за ріг школи і побачив віддалік Андрія, який намагався випрямити скривлений передній обідок. Навколо нього юрбилися троє інших хлопчаків. Іванко підбіг до Андрія і без зайвих запитань почав гримати на свого товариша, коли ж побачив, що його новий велик стоїть собі цілий і неушкоджений під парканом. Андрій тільки посміхнувся і пояснив, що зупинився, щоб допомогти Денису, який упав зі свого велосипеда і трохи його пошкодив.

Питання для обговорення:

- Що сталося з інформацією доки вона передавалася з уст в уста?
- Чи загубилося при цьому щось важливе?
- Як це вплинуло на нашу історію?

- Що таке плітки?
- Що таке чутки?
- Що відбувається при передачі чуток від одного до іншого?

Вправа «Рулет»

Час – 10 хвилин.

Мета: налагодження зв'язків між учасниками, емоційне розвантаження.

Матеріали: скотч

Вправа проводиться в двох групах. Діти вистроюються в дві шеренги і «скручуються рулетом». Ці «рулети» необхідно обмотати скотчем. Далі соціальний педагог дає команду старт і «рулетики» повинні перебігти, не розсипавшись, в інший кінець кімнати. Перегони повторюються тричі. Перемагає команда, які двічі переможе в перегонах.

Робота в парах. Вправа «Намалюйте будинок/дерево»

Час – 10 хвилин.

Мета: демонстрація конфлікту через непорозуміння між людьми.

Інструкція. Вправа «Намалюй будинок/дерево»

Матеріали: листи А-4 (один на двох), кольорові олівці (один на двох).

Соціальний педагог об'єднує групу в дві однакові за кількістю підгрупи. Перша підгрупа виходить за двері, де учасники отримують завдання: група, яка вийшла за двері повинна, повернувшись на місце, намалювати будинок, група, яка залишилась в кімнаті – дерево. Єдина умова для двох груп – не розмовляти один з одним. Після завершення вправи учасникам першої групи пропонується проаналізувати, яку поведінку демонстрували їх візаві. Важливо, щоб усі бажаючі висловилися. Наприкінці соціальному педагогу доречно пояснити, що метою даної вправи було наочно продемонструвати конфлікт, який не можливо вирішити силою і мовчанням.

Рухавка «Борщ»

Час – 5 хвилин.

Мета: поміняти учасників групи місцями («перемішати» групу) для налагодження дружніх зв'язків.

Рухавка проводиться в колі. Один стільчик необхідно з кола забрати. Той, хто залишився без стільця – ведучий гри. Ведучий пропонує групі назвати 4 інгредієнти, які входять всклад борщу. За названими інгредієнтами ведучий об'єднує учасників в групи. Коли ведучий називає один із «овочів», та група повинна помінятися місцями. Ведучий також намагається сісти на вільний стілець. Хто залишився без місця – стає ведучим.

Якщо ведучий скаже слово «Борщ», то всі учасники міняються місцями (пересідати на сусідній стілець не можна).

Коло. Історія та правила.

Час – 20 хвилин.

Мета: надати учасникам інформацію щодо історії застосування Кіл у світових та вітчизняних традиціях прийняття рішень; познайомити учасників з правилами Кола. **Матеріали:** Мовник / Братина, фліп-чарт з записаними правилами Кола

Соціальний педагог знайомить учасників з традиціями застосування кіл в різних культурах для прийняття рішень та обговорення важливих питань. Доречно звернути увагу на символи та ритуали, що використовуються під час проведення Кіл Після завершення презентаційної частини, соціальний педагог пропонує учасникам ознайомитися з основними правилами Кола, які попередньо записані за фліп-чарті.

Історія

Традиції Кіл прийняття рішень були популярними у багатьох давніх культурах і використовувалися, як універсальний метод для обговорення важливих питань та проблем, які поставали перед громадою. Кола не є новітньою процедурою вирішення проблем та прийняття рішень, це традиційна модель, яка витримала випробування часом та показала себе найкращим чином.

Традиційно батьківщиною Кола прийнято вважати Північну Америку, а саме США та Канаду, адже широковідомим є той факт, що корінні народи цієї території, американські індіанці, вирішували свої суперечки та проблеми, сідаючи в коло для відкритого та рівного спілкування. Для передачі слова від одного учасника до іншого використовувалася люлька миру.

В Україні теж існував досвід проведення Кіл, адже наші пращури вважали коло природним та надавали йому сакрального змісту. Зокрема, можна згадати трипільську культуру, яка дуже поважно ставилася до кола, звичайні скіфів, які передавали по колу Братину (зазвичай це була чаша) від старшого до молодшого, висловлюючи по черзі побажання та подяки одне одному. Пізніше Кола стали поширеними на Січі, коли важливі зібрання козаків, а саме військові ради проходили саме у вигляді Кола. Ці події засвідчені документальними джерелами, зокрема існують такі згадки: «Старшина, вийшовши на середину, ставала на площі в один ряд, один біля одного, за старшинством своїх чинів (...) Товариство ставало за курінними отаманами навколо церкви, починаючи правий фланг від кошового й закінчуючи лівий фланг біля військового осавула, утворюючи загалом величезне козацьке коло» [Д.Яворницький, Історія запорозьких козаків]. Особливістю проведення Кола серед козаків було те, що обговорення в ньому тривало доти, доки громада не знаходила консенсусу, прийняттого для усіх її членів. Ця козацька традиція перегукується із сучасним розумінням процедури Кола, обов'язковим елементом якого є досягнення взаємної згоди щодо рішення, яке приймається внаслідок відкритого та рівноправного обговорення заданої ситуації.

*Крім того, важливим елементом Кола є **Мовник** – це символічний предмет, що передається з рук в руки від одного учасника до іншого та дає право говорити. Перш ніж почати працювати в колі, громада повинна обрати для себе Мовник – це має бути важливий, символічний предмет, який поважатимуть усі учасники Кола. Ми пропонуємо у якості Мовника використовувати **Братину** – невелику керамічну, дерев'яну або металеву чашу – оскільки використання Братини має українське коріння та духовно єднає нас із предками. **Братина**, що використовується у Колі, має символічний зміст і виконує роль своєрідного оберегу атмосфери, яка створюється між учасниками. Братина надає більше можливостей висловитися, оскільки кожному учаснику доводиться чекати моменту, коли він отримає право голосу – це дозволяє краще сфокусуватися на темі обговорення та детальніше обдумати свою відповідь. Використання Братини попереджує виникнення суперечок “один на один”, оскільки кожен повинен дочекатися своєї черги для того, щоб відповісти. Братина встановлює*

рівність між учасниками Кола, оскільки кожен має рівні можливості як для того, щоб висловитися і бути почутим, так і для того, щоб вислухати інших. Під час обговорення проблеми в Колі учасники однаково несуть відповідальність за прийняття рішень та пошук шляхів примирення між усіма присутніми. Братина створює особливі умови для досягнення консенсусу, оскільки кожен має можливість висловитися і бути почутим, всі питання, які цікавлять учасників, можуть бути озвучені перед тим, як буде прийняте рішення стосовно ситуації, що склалася.

У Колі присутній ведучий (**хранитель Кола**) - особа, яка інформує учасників про правила, формулює питання для обговорення, слідкує за тим, щоб громада дотримувалася процедури та несе відповідальність за атмосферу взаємоповаги, підтримки та толерантного ставлення.

Правила Кола

- Мовник / Братина завжди рухається по Колу за годинниковою стрілкою («за сонцем»).
- Говорити має право тільки той, хто тримає в руках Мовник / Братину, або учасник, який отримав особливий дозвіл ведучого (Хранителя Кола).
- Коли Мовник / Братина потрапили до учасника в руки, а він/вона не має, що сказати, Мовник / Братина передається далі по Колу, а учасник має право зберігати мовчання.
- Жоден з учасників не має право висловитися та піти, доки Коло не завершилося.
- Мовник / Братина продовжує рухатися по Колу доти, доки є учасники, які бажать висловитися стосовно теми дискусії; рішення не можуть бути прийнятими до тих пір, доки є учасники, які бажать висловитися.

Коли учасник тримає в руках Мовник / Братина, він/вона повинен поважати мету проведення Кола та інших його учасників, висловлюючись:

- «Від серця», чесно та відверто.
- З повагою до присутніх.
- Достатньо стисло і лаконічно, щоб кожен мав можливість висловитися.
- Дотримуючись теми, що обговорюється в Колі.

Коло цінностей/презентаційне

Час – 30 хвилин.

Мета: надати учасникам можливість набути досвіду участі в Колі.

Матеріали: Мовник / Братина, фліп-чарт з записаними правилами Кола

Інструкція. *Коло цінностей. Досвід участі*

Матеріали: Мовник / Братина, фліп-чарт з записаними правилами Кола

Соціальний педагог (Хранитель Кола) проводить ритуал відкриття Кола.

Використовуючи Мовник / Братину, відбувається обговорення таких питань:

1. Назвіть людину, яку ви поважаєте та ту її рису (характеру), якій би ви хотіли у неї навчитися або, яка вас вражає – за результатами цього обговорення складається список цінностей учасників тренінгу. Список цінностей слугує орієнтиром для розуміння рис, необхідних медіатору та засад, на яких базуються відновні практики.
2. Згадайте та назвіть громаду/команду, де ви відчували підтримку. Якщо зможете, пригадайте ситуацію, в якій ви насправді відчули себе частиною цієї команди.
3. Опишіть свій досвід участі в Колі. Які особливості (елементи Кола) проведення Кола ви помітили? Чому ці особливості (елементи Кола), на ваш погляд, є важливими?

Після обговорення цих питань соціальний педагог (Хранитель Кола) проводить ритуал закриття Кола.

Сценарій проведення презентаційного Кола цінностей.

Питання 1

Ведучий:

«У кожного з нас в житті є люди, цінності або якості, які ми намагаємось відтворити у собі, якимось чином перейняти, чи хоча б вони нам імпонують. Зараз я попросила б вас згадати та розповісти про таких людей, а також про ті цінності, якими вони володіють».

Дуже важливо, щоб ведучий навів яскравий приклад такої людини, а в кінці своєї розповіді обов'язково наголосив на якостях (цінностях) цієї людини.

Після всіх відповідей можна поставити Братину на середину та написати на фліп-чарті слово «Цінності» і запропонувати присутнім ще раз назвати цінності, про які вони говорили. Усі вони записуються, а потім підбивається підсумок.

Коло має ряд цінностей, які приймаються його учасниками під час проведення процедури. Прийняття цінностей у Колі — це важливий етап, коли кожен з членів групи має усвідомити те, що він поділяє прийнятні цінності як на словах, так і в діях. Слід пам'ятати, що не існує більш або менш важливих цінностей. Перелік цінностей може відрізнятись, залежно від складу групи учасників та питань, що обговорюються у Колі, однак серед найбільш уживаних цінностей називають повагу, чесність, співчуття, доброту, любов та інші.

Висновки ведучого:

«Я щиро вірю в те, що продовження цьому списку є. І в те, що кожен із вас буде володіти всіма цими прекрасними людськими якостями. Роблячи якийсь вчинок, подивіться на цей список: чи є в ньому та цінність, якою ви керуєтесь? Якщо ні, то просто задумайтесь: чи потрібно це робити... »

Питання 2

«В кожного з нас є команди. Це ті люди, які для нас є особливими, незвичайними. Розкажіть, будь-ласка, про ваші команди, а також про той життєвий випадок, коли ви себе відчували частинкою справжньої команди.»

Як підсумок в Колі для дітей можна сказати: *«Я вірю, що ваш клас буде справжньою командою, що кожен з вас буде її невід'ємною частинкою. А найважливіше це те, щоб ваша команда проявлялась завжди, а не тільки в негативних ситуаціях.»*

Питання 3

«Сподіваюся, що Коло не залишило байдужих. Тепер пропоную поговорити про ваші враження після участі у ньому. Який у вас настрій? Як ви себе почуваете?»

Після завершення обговорення ведучий Кола закриває його, висловлюючи побажання групі, які закінчуються словом «мир».

Питання для обговорення:

- Які переваги, на вашу думку, має Коло у порівнянні зі звичайним груповим обговоренням проблем?
- Як ви вважаєте, у яких ситуаціях застосування Кола може бути ефективним?

Обмін думками. Малюнок на тему: «Цей день для мене став особливим, тому що...»

Час – 30 хвилин.

Мета: підбиття підсумків, пригадування важливих подій другого дня роботи групи.

Матеріали: листки формату А-4, фломастери.

Учні малюють яскраві моменти другого дня, а потім презентують свої роботи.

ДОМАШНЄ ЗАВДАННЯ:

1. «Листівка на пам'ять» - приготувати невеличку листівку з побажаннями.

ДЕНЬ 3

Привітання учасників. Вправа «Ти крутий (крута), тому що...». «Так, я дійсно крутий (крута), але я ще вмію (можу)...»

Час – 10 хвилин.

Мета: налагодження дружньої атмосфери між учасниками

Матеріали: м'яка іграшка.

Вправа проводиться в колі. Учні по черзі говорять сусіду, що зліва «Ти крутий (крута), тому що...» і називають якусь особливість цього учня (учениці). Той учень (учениця), до якого зверталися відповідає «Так, я дійсно крутий (крута), але я ще вмію (можу)...». Повинні висловитися всі учасники групи.

Гра «Сніжинка»

Час – 10 хвилин.

Мета: зрозуміти, чому можливі різні погляди щодо певної проблеми та що кожен погляд не може бути єдино вірним.

Матеріали: паперові серветки

Хід вправи

1. Роздати присутнім паперові серветки.

2. Гра

Попередити, щоб кожна особа робила вправу самостійно, швидко виконуючи інструкції соціального педагога без перепитувань.

Далі групі пропонується:

- 1) Взяти паперову серветку, скласти її вдвоє і відірвати верхній правий ріжок.
- 2) Знову скласти серветку вдвоє і відірвати верх правого ріжечка.
- 3) Знову скласти серветку вдвоє і відірвати верх правого ріжечка.
- 4) Востаннє скласти серветку вдвоє і відірвати верхній правий ріжок.
- 5) Розгорнути свою серветку.

3. Обговорення

Питання для обговорення:

- Чи можна сказати, що серветка у когось відірвана невірно? Чому?
- Чому серветки надірвані по-різному?
- Якщо хтось надірвала чи надірвав серветку не так, як Ви, чи означає це, що вона погана людина?
- Чи буває, що ми вважаємо людину гарною чи поганою залежно від того, чи робить вона щось так, як ми?
- Яким був би світ, якщо б ми всі бачили все однаково?

Поради та зауваження

- Вправу проводьте досить швидко. Не намагайтеся пояснювати та проводити довге обговорення.

Ресурсна вправа «Все одно ти молодець...»

Час – 10 хвилин.

Мета: підвищення самооцінки учнів.

Хід вправи

1. Учасники об'єднуються по двоє.
2. В парах одна сторона розповідає іншій про свої складнощі та проблеми.
3. Друга сторона уважно слухає, а потім вимовляє речення «Все одно ти молодець, тому, що...».
4. Потім пари обмінюються своїми ролями.
5. Наприкінці проводять коротке обговорення відчуттів та емоцій. Групі наголошується на тому, що потрібно у колективі, у своїй родині та у спілкуванні з друзями підтримувати одне одного і допомагати розв'язувати проблеми.

Ролева гра «Розв'язання конфліктів»

Час – 60 хвилин.

Мета: формування навичок успішного розв'язання конфліктів

Хід вправи

1. Сформуванню малих груп:

Можна використати для цього різноманітні веселі техніки:

- роздати кольорові папірці, і попросити об'єднатися за певними кольорами.
- порахувати учнів, використовуючи назви свійських тварин (курочка, качечка, песик, киця) і запропонувати їм знайти свою групу за допомогою звуків даної тваринки (ко-ко, кря-кря, гав-гав та мяу-мяу). Таким чином створення малих груп стане і рухавкою.
- роздати цукерочки різних видів чи маленькі малюночки 4 видів.

2. Провести гру:

Запропонувати у малих групах придумати або згадати якусь конфліктну ситуацію і розіграти її з використанням отриманих знань. Наголосіть, що всі особи в групі мають бути задіяні в грі.

3. Обговорення вражень:

- Чи всім вдалося триматися в рамках запланованої ролі?
- Які труднощі були у вас під час відігравання своєї ролі?
- Чи вдалося Вам втриматися в рамках своєї ролі? Якщо ні, то чому?

3. Обговорення гри:

- Чи був ефективним ваш метод розв'язання конфлікту?
- Ви досягли бажаного? А інша сторона?
- Чи сприяв у досягненні потрібного результату використаний вами метод розв'язання конфліктів? Чи цей метод не виправдав себе?
- Якщо це так, то який метод, на вашу думку, потрібно було використати?
- Чому Вас навчила ця справа?

Поради та зауваження

Після закінчення рольової гри потрібно провести деролізацію. Це дуже важливий момент! В жодному разі не можна залишити тих, хто грали, у їхніх ролях. Бо ярлики цих ролей можуть залишитись надовго, змінити психіку людини або ставлення до неї оточення.

Для цього необхідно проговорити з кожною людиною її відчуття під час ролі. Запропонувати скинути уявну маску. Одним із гарних кінетичних виходів є пропозиція гравцям обійти навколо стільців і таким чином знову стати самими собою. Після цього необхідно обговорити у групі відчуття глядачів. І тільки після цього можна переходити до обговорення сценки; до дискусії з проблеми; до інформаційного доповнення гри.

Презентація ШСП і проведення медіацій серед однолітків

Перегляд презентаційного фільму (або демонстрація процедури медіації у вигляді сценки)

Час – 30 хвилин.

Мета: презентувати учням діяльність Шкільної Служби Порозуміння «Коло друзів», ознайомити з принципами і перевагами медіації.

Інструкція. Презентаційний фільм, мультимедійна презентація ШСП «Коло друзів»

Матеріали: екран, мультимедійний проектор, ноутбук, CD з фільмом «Медіація однолітків», мультимедійна презентація «Шкільна Служба Порозуміння «Коло друзів»».

Інструкція. Демонстрація медіації

Для демонстрації медіації запрошуються медіатора, які мають практичний досвід проведення медіації однолітків. Вони заздалегідь узгоджують ситуацію та ролі, які будуть виконувати. Для демонстрації можна обрати одну з ситуацій із практики медіаторів.

Гра «Армреслінг»

Час – 20 хвилин.

Мета: вироблення практичних навичок стратегії ненасильства та співробітництва

Матеріали: цукерки

Хід вправи

1. Сформувати пари.
2. Попрохати присутніх зіграти в армреслінг (хто з них покладе на стіл руку свого партнера).
3. Сказати групі, що пара, яка найбільшу кількість разів торкнеться руками столу – виграє і отримає приз (цукерки).
4. Провести обговорення гри. Допитатися, яким чином якась із пар зрозуміла, як швидко можна перемогти (просто домовитися між собою і не боротися, а по чергово класти руку одне одного на стіл).

Якщо у кімнаті тільки один стіл, необхідно садити за нього пари по чергово, допоки хтось із групи не здогадається домовитися.

Поради та зауваження

Ідея обговорення: «З людьми завжди можна домовитися! З людьми завжди потрібно домовлятися – це найвдаліша стратегія! Під час обговорення можна вийти на шляхи досягнення позитивної стратегії.

Вправа «Портрет позитивної людини». Презентація роботи

Час – 30 хвилин.

Мета: визначення рис, які сприяють формуванню довіри до позитивної людини.

Матеріали: маркери, олівці, фломастери, ластик листи формату А-3.

Інструкція. *Портрет позитивної людини.*

Фасилітатор ділить групу на підгрупи по 5-7 осіб. Завдання кожного: намалювати портрет позитивної людини, якій можна довіряти в будь-якій ситуації.

Робота в групах. Вправа колаж «Наш клас». Презентація роботи

Час – 40 хвилин.

Мета: відображення учасниками взаємовідносин між однокласниками

Інструкція. Вправа колаж «Наш клас».

Матеріали: ватмани, молодіжні журнали, клей, фломастери, маркери, олівці, ножиці, скотч.

Учасники об'єднуються в групи та отримують завдання за допомогою колажу зобразити те, як вони бачать свій клас (цінності, бачення себе, своїх однокласників, класного керівника тощо). Група працює 35 хвилин.

Питання для обговорення:

- Розкажіть, що ви зобразили на своєму колажі?
- Що для вас було легким, а що складним під час виконання цієї вправи?

Робота з очікуваннями учасників.

Час – 10 хвилин.

Мета: робота з очікуваннями та сумнівами учасників

Інструкція. *Вправи «Зоряне небо», «Береги надій» (або «Пісочний годинник»)*

Матеріали: фліп-чарт з «Зоряним небом», «Берегами надій» або «Пісочним годинником».

Продовження вправи «Зоряне небо», «Береги надій» або «Пісочний годинник». З'ясовуються очікування та сумніви, що виправдались чи не виправдались. Соціальний педагог по черзі зачитує очікування, і якщо вони виправдались, стікер переноситься на другий берег або в нижню частину фліп-чарту. Якщо не виправдалися – залишаються на місці.

Заключне Коло на тему: «Мої враження від тренінгу», «Хочу побажати ...»

Час – 30 хвилин.

Мета: побажання учасниками тренінгу позитивних настроїв; оцінка тренінгу.

Інструкція. *Заклучне Коло*

Матеріали: Мовник / Братина.

Соціальний педагог проводить процедуру Кола, де ставить питання: «Ваші враження від тренінгу? Ваші побажання одне одному. Що найважливіше ви отримали від цього тренінгу для себе, для свого розвитку?».

Вручення «Листівок на пам'ять»

Листівки на пам'ять, які виконано вдома.

Використана література

1. Коваль Р., Горова А., Нікітчук А., Микитюк О., Ліхоліт Ю. Шкільна служба розв'язання конфліктів: досвід упровадження. Посібник. — К.: Видавець Захаренко В.О., 2009. — 168 с.
2. Пірен М. Основи конфліктології. – К., 1997.
3. Воронін Г.Л. Конфлікти в школі // Соціологічні дослідження. – 1994. – № 3. – С. 94–98.

ТЕХНІКА «ПАРКУВАННЯ»



Ситуація

Все почалося в той день, коли Настю, ученицю 5-Б класу, не пустили вранці до школи. В її школі для всіх учнів була введена обов'язкова форма: піджак зеленого кольору. Того ранку Настя піджак не вдягла, бо за день до того дівчинка забруднила його і мама віднесла річ до хімчистки, іншого піджака у дівчинки не було. Настя була прикро вражена, коли черговий при вході не впустив її до школи, посилаючись на наказ директора „без шкільної форми нікого в школу не впускати!”. Засмучена дівчинка вже налаштувалась вертатися додому, як раптом побачила завуча з виховної роботи, Марію Іванівну, яка піднімалася сходами шкільного танку.

- Добрий день, Маріє Іванівно, чому мене не впускають до школи? Я вчора забруднила піджак і мама віднесла його до хімчистки, а черговий каже, що без піджака в школу не можна!*
- Настю, не вигадуй дурниць і передай мамі, щоб вона частіше ходила на батьківські збори. Тоді б вона знала, що існує наказ, відповідно до якого всі учні повинні ходити до школи тільки в шкільній формі!*

Повернувшись додому, Настя ледве встигла застати маму до того, як вона пішла на роботу. Мати вислухала доньку і була вкрай обурена вчинком шкільної адміністрації...

Використовуючи цей сценарій, опишіть, як мама Насті та директор школи можуть вчинити далі?

Підхід з позиції інтересів:

До інтересів входять потреби, бажання, побоювання – те, чим насправді стурбовані сторони і чого вони прагнуть. Якими є інтереси сторін?:

Мама Насті

Директор школи

Ситуація

Все почалося в той день, коли Настю, ученицю 5-Б класу, не пустили вранці до школи. В її школі для всіх учнів була введена обов'язкова форма: піджак зеленого кольору. Того ранку Настя піджак не вдягла, бо за день до того дівчинка забруднила його і мама віднесла річ до хімчистки, іншого піджака у дівчинки не було. Настя була прикро вражена, коли черговий при вході не впустив її до школи, посилаючись на наказ директора „без шкільної форми нікого в школу не впускати!“. Засмучена дівчинка вже налаштувалась вертатися додому, як раптом побачила завуча з виховної роботи, Марію Іванівну, яка піднімалася сходами шкільного танку.

- Добрий день, Маріє Іванівно, чому мене не впускають до школи? Я вчора забруднила піджак і мама віднесла його до хімчистки, а черговий каже, що без піджака в школу не можна!*
- Настю, не вигадуй дурниць і передай мамі, щоб вона частіше ходила на батьківські збори. Тоді б вона знала, що існує наказ, відповідно до якого всі учні повинні ходити до школи тільки в шкільній формі!*

Повернувшись додому, Настя ледве встигла застати маму до того, як вона пішла на роботу. Мати вислухала доньку і була вкрай обурена вчинком шкільної адміністрації...

Використовуючи цей сценарій, опишіть, як мама Насті та директор школи можуть вчинити далі?

Підхід з позиції права:

Звернення до закону чи адміністративних процедур

Мама Насті

Директор школи

Ситуація

Все почалося в той день, коли Настю, ученицю 5-Б класу, не пустили вранці до школи. В її школі для всіх учнів була введена обов'язкова форма: піджак зеленого кольору. Того ранку Настя піджак не вдягла, бо за день до того дівчинка забруднила його і мама віднесла річ до хімчистки, іншого піджака у дівчинки не було. Настя була прикро вражена, коли черговий при вході не впустив її до школи, посилаючись на наказ директора „без шкільної форми нікого в школу не впускати!“. Засмучена дівчинка вже налаштувалась вертатися додому, як раптом побачила завуча з виховної роботи, Марію Іванівну, яка піднімалася сходами шкільного танку.

- Добрий день, Маріє Іванівно, чому мене не впускають до школи? Я вчора забруднила піджак і мама віднесла його до хімчистки, а черговий каже, що без піджака в школу не можна!*
- Настю, не вигадуй дурниць і передай мамі, щоб вона частіше ходила на батьківські збори. Тоді б вона знала, що існує наказ, відповідно до якого всі учні повинні ходити до школи тільки в шкільній формі!*

Повернувшись додому, Настя ледве встигла застати маму до того, як вона пішла на роботу. Мати вислухала доньку і була вкрай обурена вчинком шкільної адміністрації...

Використовуючи цей сценарій, опишіть, як мама Насті та директор школи можуть вчинити далі?

Підхід з позиції сили:

Означає примус сторони до дій, яких ви хочете від неї домогтися

Мама Насті

Директор школи

Формула «Я-твердження»

Я **почуваюся...**(власні почуття і переживання стосовно ситуації),

коли ти... (опис конкретних дій співрозмовника, які викликають негативні емоції),

тому що... (пояснення, чому дії співрозмовника викликають такі емоції, висловлення власних інтересів),

ось чому я хочу/бажаю/хотіла б... (бажані зміни в діях співрозмовника).



Міністерство освіти і науки України
Державний навчальний заклад
«Міжрегіональне вище професійне училище
з поліграфії та інформаційних технологій»
Міжнародний жіночий правозахисний центр
«Ла Страда-Україна»

МЕТОДИЧНИЙ БЮЛЕТЕНЬ Медіація в ПТНЗ: досвід, що базується на позитивному спілкуванні

*у рамках проекту «Розбудова миру,
профілактика і розв'язання конфлікту
з використанням медіації в групах та громадах,
які постраждали від конфлікту, особливо
серед жінок та дівчат ВПО»*

за підтримки Посольства Великої Британії в Україні

2016, м. Дніпропетровськ

Загальна редакція:

Юденкова О.П., к. пед. наук, заступник директора з НМР ДНЗ «МВПУПІТ»

Упорядники:

Казарінова Ю.В., Гончарова І.П., Лебідь Л.О.

**Медіація в ПТНЗ: досвід, що базується на позитивному спілкуванні.
– Дніпропетровськ: Друкарня ДНЗ «МВПУПІТ», – 2016. – 48 с.**

Видання цього бюлетеню стало можливим завдяки фінансовій підтримці Посольства Великої Британії в Україні у рамках проекту «Розбудова миру, профілактика і розв'язання конфлікту з використанням медіації в групах та громадах, які постраждали від конфлікту, особливо серед жінок та дівчат ВПО», який виконує Міжнародний жіночий правозахисний центр «Ла Страда-Україна». Погляди, висловлені у цьому бюлетені, належать авторам і можуть не збігатися з офіційною позицією Уряду Великої Британії.

© МЖПЦ «Ла Страда-Україна», 2016

© ДНЗ «МВПУПІТ», 2016

*Адреса ДНЗ «МВПУПІТ»:
49038, вул. Князя Ярослава Мудрого, 56, м. Дніпропетровськ,
e-mail: myrupit-uch.chast@ua.fm
www.center-polygraph.org.ua*

ЗМІСТ

Вступне слово:	
Медіація в ПТНЗ: досвід, що базується на позитивному спілкуванні.....	4
Центр медіації в ПТНЗ як інструмент соціально-психологічної та педагогічної підтримки молоді.....	6
Поняття медіації, медіатора, характерних особливостей та етапів проведення у ДНЗ «МВПУПТ».....	11
Складні життєві ситуації і особливості поведінки молоді ПТНЗ при виникненні негативних ситуацій.....	14
Програма підтримки молоді у складних життєвих ситуаціях та зниження прояву деструктивних форм вирішення конфліктів у навчальному середовищі.....	18
Коло тематичне на тему «Конфлікти і їх ефективне взаємовигідне рішення конфліктів – міф чи реальність?».....	20
Коло тематичне на тему миру та миротворчості «Я - миротворець».....	21
Практичне застосування програми з учнями ДНЗ «МВПУПТ» та її ефективність.....	22
Як це буває?.....	24
Впровадження технології медіації у супровід виробничої практики учнів профтехучилища.....	25
Мотиваційні аспекти професійної освіти (із досвіду роботи ДНЗ «МВПУПТ»).....	28
Тривожність в психолого-педагогічному портреті учня ПТНЗ.....	31
Психолого-педагогічне забезпечення інноваційної діяльності в ПТНЗ за підтримки центру медіації.....	34
Перспективи запровадження медіації як інструменту зміни моделі попередження конфліктів у навчально-виробничому середовищі ПТНЗ Дніпропетровської області.....	38
Додатки.....	41

ВСТУПНЕ СЛОВО

Медіація в ПТНЗ: досвід, що базується на позитивному спілкуванні

Медіація (англ. mediation – посередництво) – вид альтернативного врегулювання спорів, метод вирішення конфліктів із залученням посередника (медіатора). Проте, більшість педагогічних працівників ПТНЗ мало знають, що стоїть за цим терміном. Про досвід впровадження медіації у Міжрегіональному вищому професійному училищі з поліграфії та інформаційних технологій піде мова в матеріалах бюлетеня.

Сьогодні, коли в ПТНЗ України більша частина учнівської молоді знаходиться у складних життєвих обставинах, усі педагогічні працівники навчальних закладів мають володіти методом медіації, бо саме вони є представниками при наданні як професійної послуги так і послуги соціально-орієнтованого характеру, пов'язаної із взаємодією з різними людьми, суб'єктами навчального процесу (учнями, батьками, роботодавцями), тобто заздалегідь з прогнозованим конфліктним середовищем. Сучасний викладач чи то майстер виробничого навчання повинен уміти знаходити саме рушійні мотиви, що призвели до конфлікту.

З досвіду роботи освітян відомо, що найбільш вживаним способом вирішення конфліктів є запрошення батьків учнів до адміністрації, на штаб профілактики тощо, але ці заходи не дають ефективних наслідків, на жаль конфлікти не вирішуються, а тільки «заморожуються» на певний час. Тому актуальним для ПТНЗ є навчання методу медіації не тільки педагогів, а й активних та позитивно налаштованих на таку діяльність учнів, які зможуть створити в колективах «групи рівних» і сприятимуть залагодженню конфлікту ще на стадії його зародження. Для таких учнів це також самореалізація зі знаком «я можу, я зробив світ добрішим».

Головна мета медіації в ПТНЗ – створити для учнів соціально-вразливої категорії безпечний простір, прививати вірні життє-

ві принципи. Завдання навчального закладу (Центру медіації ДНЗ «МВПУПТ») – навчити усіх учасників навчально-виховного процесу не тільки основам медіативного підходу, як інструменту нормальної людської взаємодії, а й засадам контрольованого, свідомого, позитивного спілкування. Позиція навчального закладу полягає в тому, щоб викладачі ПТНЗ не тільки використовували цей метод як інструмент для вирішення конфліктів, а й сприяли б «просуванню» його як прогресивного способу спілкування. Фактично мова йде про створення в суспільстві менталітету співробітництва в цілому, а також збереження професійної компетентності викладача ПТНЗ зокрема, однією зі складових є саме «конфліктна» компетентність.

Даний бюлетень буде корисним не тільки педагогічним працівникам ПТНЗ, а й представникам адміністрації, бо весь персонал навчального закладу має бути досконало повідомленим про те, як буде впроваджуватися медіація в навчально-виховний процес, сприяти роботі медіаторів, не чинити протидій. Рекомендується залучати батьківські комітети до співпраці із тими групами учнів, в яких планується формування «груп рівних».

Таким чином, соціум ПТНЗ, побудований на позитивному спілкуванні, має стати оптимальним середовищем становлення особистості. Сподіваємося, що запропоновані матеріали бюлетеня стануть у нагоді для усіх навчальних закладів-новаторів, що забажають апробувати методику медіації в своєму навчальному закладі.

*Володимир Макаров,
директор Міжрегіонального вищого професійного
училища з поліграфії та інформаційних технологій*

ЦЕНТР МЕДІАЦІЇ В ПТНЗ ЯК ІНСТРУМЕНТ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОЇ ТА ПЕДАГОГІЧНОЇ ПІДТРИМКИ МОЛОДІ

Здатність особистості адаптуватися до соціального середовища є однією із заporук її успішного входження в колектив, а як наслідок – внутрішнього комфорту, адже завданням освіти на сучасному етапі є формування такої особистості, яка буде впевнено почуватися у будь-якому колективі, вірити у власні можливості, знаходити спільну мову з різними людьми. Саме тому так важливо приділяти багато уваги питанню соціальної адаптації особистості на початку її навчання у центрі. Слід зрозуміти, що для учнів ПТНЗ це не лише зміна навчального закладу, а перш за все – зміна соціального статусу: перехід від дитинства до дорослого життя. А доросле життя вимагає досвідченості, відповідальності за свої вчинки, уміння спілкуватися з різними людьми. Щодо спілкування, то саме на цьому етапі найчастіше виникають проблеми, адже сучасні підлітки часто не можуть знайти спільної мови із однолітками та дорослими. Причин цього можна назвати безліч.

Саме на вирішення різнорівневих психологічних проблем, конфліктів у молодіжному середовищі в ДНЗ «Міжрегіональне вище професійне училище з поліграфії та інформаційних технологій» укладено угоду про спільну діяльність з Міжнародним жіночим правозахисним центром «Ла Страда-Україна». Предметом спільної діяльності є проведення заходів з миро будування, медіації та вирішення конфліктів у навчальному закладі, навчальних групах училища, в учнівському та педагогічному середовищі; надання підтримки особам, які постраждали від конфлікту, особливо серед жінок та дівчат; особам, які є внутрішньо переміщеними особами або постраждали від гендерного насильства; проведення заходів у рамках проекту «Розбудова миру, профілактика і розв'язання конфлікту з використанням медіації...», що здійсню-

ється за безпосередньої підтримки Посольства Великої Британії в Україні.

Загальновідомо, що в ПТНЗ України в більшості учнів низький соціальний статус, багато молоді, що знаходиться у складних життєвих обставинах, а роботодавець має бажання отримати конкурентоспроможних фахівців і в переважній більшості не цікавиться станом готовності учнів до дорослого життя.

Саме ці та інші обставини стали передумовою формування в училищі єдиного середовища по наданню психологічної та педагогічної підтримки молоді на основі сучасного інструментарію – медіації.

У процесі дослідно-експериментальної роботи, спрямованої на відпрацювання змісту психолого-педагогічної підтримки навчального процесу, формування нового освітнього мікроклімату було виявлено комплекс проблем, пов'язаних з низьким рівнем навченості і вихованості суб'єктів навчального процесу, в якості основних виділені наступні:

- недостатній рівень кваліфікації, методичної підготовки, інноваційного потенціалу, мотивації викладачів;
- відсутність наступності в навчанні і вихованні при переході з одного ступеня на інший;
- не освоєння ефективних педагогічних технологій;
- якість навчання;
- структура управління.

У результаті був зроблений висновок про те, що всі перераховані вище проблеми не можуть бути вирішені без соціально-психологічного і педагогічного супроводу нового освітнього середовища. До цього висновку підвели і інші результати попереднього етапу експериментальної роботи, що дозволило визначити основні напрями вдосконалення навчально-виховного процесу, розробити положення про Центр соціально-психологічної та педагогічної підтримки учнів на основі медіації.

Цілями Центру медіації є:

- сприяння організації діяльності ДНЗ «МВПУПІТ» для соціалізації та професіоналізації учнів, збереження і зміцнення їх

здоров'я і усунення негативного впливу навколишнього середовища;

- участь у створенні ефективної виховної системи;
- сприяння розвитку принципів самоврядування як моделі макросоціуму;

- виконання зв'язуючої та координуючої ролі між підрозділами училища;

- надання допомоги учням, які відчують труднощі як у спілкуванні в сім'ї, так і в адаптації в новому освітньому середовищі;

- надання індивідуальної допомоги учням у конфліктних ситуаціях;

- застосування здоров'єзберігаючих технологій у роботі з учнями з обмеженими можливостями здоров'я та проведення заходів на їх адаптацію в колективі;

- співпраця з іншими установами професійної освіти в питаннях навчання і виховання підлітків, їх соціокультурної адаптації з використанням технологій медіації.

Робота Центру буде будуватися на комплексному підході, системності, багатоетапності і вимірюванні результатів кожного етапу роботи, особистісно-орієнтованому підході, взаємній участі педагогів та учнів з медіатором у програмах і проектах Центру.

Центр розроблятиме і реалізовуватиме такі програми:

- професійна кар'єра (надання підтримки у вирішенні конфліктів молоді з їх батьками при визначенні майбутніх життєвих планів, місця роботи, кар'єрного зростання; додаткова психологічна освіта як необхідність саморозвитку; організація проектів з конфліктології у виробничих середовищах);

- здоровий спосіб життя (установка на цінність власного здоров'я; придбання знань про своє здоров'я і технології його накопичення; оволодіння способами здорової поведінки, зберігання і примноження здоров'я; уміння управляти своїм здоров'ям; самостійний пошук учнями засобів для збереження здоров'я, вирішення внутрішніх конфліктів);

– будую себе і суспільство (надання допомоги у виявленні внутрішніх мотивів та потреб у самоорганізації і самоврядуванні; громадській організації; соціальному проектуванні);

– ефективний педагог (використання техніки медіації в оптимізації педагогічного спілкування; управління дисципліною; удосконалення особистості і психіки учнів; спеціалізований підхід до відстаючих; цілепокладання поведінки і діяльності учнів);

– інформаційний дозор (соціально-психологічна та педагогічна діагностика; моніторинг; інформаційні технології медіації в організації виховного середовища).

При цьому віддаємо собі звіт у тому, що розробка даних програм повинна повністю відповідати практичним завданням ПТНЗ. Акцентування уваги на виховному аспекті пропонованих проектів, участь у них педагогів і учнів спільно з медіатором дозволять розв'язати не тільки локальні конфліктні ситуації, але і зробити їх учнів ПТНЗ творцями власної долі. Оскільки проблема медіації тісно стикається з соціалізацією, професіоналізацією і здоров'єзбереженням учнів, то стає зрозумілим, що поряд з класними керівниками та майстрами виробничого навчання виконавцями зазначених програм повинні стати психологи, соціальні педагоги, медичні працівники.

Організація роботи Центру медіації передбачає кілька етапів:

– підготовчий (грудень 2015 – червень 2016 р), у рамках якого будуть сформовані і сформульовані зазначені програми, відпрацьовані способи вимірювання результатів, підготовлені методичні рекомендації для педагогічних працівників ПТНЗ, уточнені загальні підходи до організації діяльності Центру медіації;

– експериментальний (вересень 2016 – червень 2016 р.) з корекцією виховного процесу, апробуванням організаційно-педагогічних умов ефективного вирішення конфліктів в молодіжному середовищі, всіх програм Центру;

– узагальнюючий (вересень 2016 – грудень 2016 р.) з аналізом і оцінкою результатів роботи Центру, моніторингом якості, узагальненням, систематизацією і описом підсумків експериментальної роботи училища.

Очікувані результати:

- становлення служби соціально-педагогічної і психологічної підтримки навчального процесу як центру медіації;
- інтеграція і координація діяльності всіх суб'єктів освітнього процесу;
- підготовка випускників до самореалізації та самопрезентації на ринку праці;
- створення умов для соціально-професійної адаптації учнів з обмеженими можливостями;
- створення психолого-педагогічних умов для переходу на безперервну професійну освіту;
- підвищення кваліфікації педагогічних працівників без відриву від основної діяльності до рівня, що дозволяє ефективно проводити діагностику і корекцію навченості, вихованості, інтелектуальних і фізичних можливостей учнів.

Таблиця 1

Аналіз навчального середовища для використання методу медіації

	Навчальне середовище		Позаурочне середовище		Інформаційне середовище
Процес	Навчально-предметний	Навчально-виробничий	Соціалізація і самоорганізація	Здоров'є-збереження	Діагностичний моніторинг. Координація. Інтеграція. Управління
Суб'єкт впливу	Педагог Учень Медіатор	Майстер в/н Учень Медіатор	Учень Сім'я Медіатор	Учень Сім'я Медіатор	Адміністрація Практичний психолог-медіатор
Програма	«Ефективний педагог»	«Професійна кар'єра»	«Будую себе і суспільство»	«Здоровий спосіб життя»	«Інформаційний дозор»
Метод впливу	1.Семінари. 2.Тренінги. 3.Корекція. 4.Соціальні технології. 5.Медіація	1.Семінари. 2.Тренінги. 3.Корекція. 4.Соціальні технології. 5.Медіація	1.Бесіди. 2.Тренінги. 3.Проектування. 4.Соціальні технології. 5.Медіація	1.Бесіди. 2.Тренінги. 3.Проектування. 4. Медіація	1.Інформатизація. 2.Проектування програм. 3.Навчання. 4.Медіація

Олена Юденкова,

*заступник директора з навчально-методичної роботи
ДНЗ «МВПУПТ»*

ПОНЯТТЯ МЕДІАЦІЇ, МЕДІАТОРА, ХАРАКТЕРНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ ТА ЕТАПІВ ПРОВЕДЕННЯ У ДНЗ «МВПУПІТ»

Конструктивне вирішення конфлікту стає можливим завдяки техніці медіації. У дослівному перекладі «медіація» означає «посередництво», що в понятті конфліктології розуміється як посередництво в суперечках неупереджених третіх осіб, які визнають права і обов'язки обох сторін. Медіатори як неупереджені нейтральні до конфлікту сторони допомагають конфлікуючим сторонам знайти взаємоприйнятне вирішення їхніх проблем. Завдання медіаторів полягає не в тому, щоб винести рішення третейського суду або надати вирок. Швидше від самих сторін конфлікту залежить вироблення рішення, що оптимально відповідає їхнім інтересам. У результаті медіації сторони повинні прийти до вигідного для них обох рішення, тобто повинні «виграти» все.

Отже, розглянемо повне визначення процесу медіації, яке полягає в тому, що під цією діяльністю розуміється добровільний і конфіденційний процес, в якому нейтральна третя особа (медіатор) допомагає сторонам знайти взаємоприйнятний варіант вирішення ситуації, що склалася. Особливою рисою медіації є те, що сторони спільно беруть на себе відповідальність за прийняття рішення та його виконання.

Медіатор – спеціально підготовлений посередник у вирішенні конфліктів, який однаково підтримує обидві сторони та допомагає їм знайти взаємоприйнятне рішення. Медіатор несе відповідальність за процес, а не за рішення.

Так що ж позитивного в конфлікті дає медіатор і процес медіації? Суть процесу полягає в тому, що медіатор забезпечує захищений простір для обговорення проблеми, допомагає створити і супроводжує відкрите, довірливе, безпечне і неагресивне взаємовідношення сторін, при дотриманні певних правил і обов'язків сторонами, що призводить до встановлення співпраці і глибшого

розуміння опонентів один одного. При цьому медіатори вислуховують проблеми всіх учасників, дають їм висловити свої почуття і допомагають з'ясувати справжні інтереси конфліктуючих сторін. Завдяки цьому противники дізнаються про справжні проблеми, почуття, думки і інтереси обох опонентів, що призводить до розвитку уваги і більш глибокого розуміння внутрішнього світу іншої людини, створюючи атмосферу довіри і допомагаючи спільній роботі над вирішенням складної ситуації. Метою медіації є знаходження взаємовигідного рішення та підписання угоди, яку підписують і виконують усі сторони конфлікту.

Важливими ознаками методу техніки медіації є:

- присутність медіатора, що виконує функції посередника;
- присутність всіх сторін, що є у конфлікті;
- неформальний, позасудовий рівень;
- добровільність участі в процедурі медіації та самовизначення щодо вирішення конфлікту: повноваження прийняття рішення не передаються третім особам. Результат переговорів не є обов'язковим, поки його не схвалили всі учасники.

Складові елементи медіації:

- конфліктуючі сторони;
- предмет конфлікту;
- поверхневе і неповне розуміння мотивації, потреб і інтересів поведінки конфліктуючими опонентами;
- медіатор;
- прояснення потреб і цілей конфліктуючих сторін;
- підсумкове рішення, яке є взаємоприйнятне для обох сторін, яке знайшов не медіатор, а до якого прийшли самі опоненти за допомогою співпраці.

Медіація базується на певних принципах, які служать чинниками, що забезпечують безпечне та відкрите середовище для взаємодії і співпраці сторін, які в підсумку впливають на ефективне підведення підсумків і підписання взаємної угоди.

Принципи медіації:

- добровільність;
- конфіденційність;

- активна участь сторін;
- прийняття відповідальності за наслідки конфлікту;
- нейтральність і безоціночність.

Процес медіації складається з певних етапів, під час яких застосовуються спеціальні техніки і методи для прояснення ситуації і стану опонентів.

Етапи медіації:

- Етап 1 – Підготовчий.
- Етап 2 – Індивідуальні зустрічі.
- Етап 3 – Зустріч сторін. Медіативна бесіда.
- Етап 4 – Фаза реалізації.

Переваги медіації:

- економія часу;
- зниження вартості процесу вирішення спору;
- можливість впливати на результат;
- конфіденційність процедури;
- можливість збереження або відновлення ділових взаємин з партнерами;
- можливість запобігти виникненню подібних конфліктів у майбутньому;
- гарантія виконання рішення (у разі успішної медіації).

Медіації можуть проводитися одним або декількома людьми. Медіація, що проводиться кількома людьми, доцільна, коли мова йде про складні конфлікти, де беруть участь більше двох сторін і необхідні тривалі медіаційні зустрічі.

*Юлія Казарінова,
практичний психолог, медіатор ДНЗ «МВПУІІТ»*

СКЛАДНІ ЖИТТЄВІ СИТУАЦІЇ І ОСОБЛИВОСТІ ПОВЕДІНКИ МОЛОДІ ПТНЗ ПРИ ВИНИКНЕННІ НЕГАТИВНИХ СИТУАЦІЙ

Життєві ситуації - це сукупність значущих для людини подій і пов'язаних з ними потреб, цінностей і уявлень, що впливають на його поведінку і світогляд у конкретний період життєвого циклу. Серед життєвих ситуацій виділяють усталені (або нормальні) і важкі (або проблемні). Проблемні ситуації виникають тоді, коли порушується упорядкованість плину життя людини, і він не може вирішити ту чи іншу проблему за допомогою звичних схем поведінки. При цьому джерело життєвої труднощі виявляється як у власних діях індивіда, так і у впливі навколишнього середовища.

У науковій літературі важку життєву ситуацію характеризують як ситуацію соціальної нестабільності, визначаючи її як кризову, стресогенну, переломну, екстремальну, невизначену і критичну. Більшістю вчених поняття «важка життєва ситуація», в цілому, визначається як тимчасова, об'єктивна або суб'єктивна ситуація, неминуча подія в життєвому циклі, що породжує емоційні напруги і стреси, перешкоди в реалізації важливих життєвих цілей, з якими не можна справитися за допомогою звичних засобів, неможливість реалізації внутрішніх стимулів (мотивів, прагнень, цінностей). Отже, важка життєва ситуація завжди характеризується невідповідністю між тим, що людина хоче (зробити, досягти), і тим, що він може, опинившись в даних обставинах і маючи у своєму розпорядженні наявні у нього можливості. Неможливість досягнення мети тягне за собою виникнення негативних емоцій, які служать важливим індикатором труднощі тієї чи іншої ситуації для людини.

Подолання людиною важкої життєвої ситуації може також бути обтяжене фактом проходження через певні вікові кризи, що накладає більш важкий негативний відбиток на особистість та її способи поведінки. Особистість учня в ПТНЗ характеризу-

ється проходженням певної життєвої кризи, яка називається пубертатною, тобто підлітковою, підсумком проходження якої є розвиток самосвідомості. Особистість підлітка – це складна єдність загального та індивідуального, при цьому спостерігаються протестні реакції в прагненні довести позицію дорослого, що часто спричиняє негативні і деструктивні прояви поведінки. Спільними є особливості нервово-психічної організації, формування характеру, різко зростаюча активність, прагнення до самостійності, до самоствердження, становленні життєвих цілей, ідеалів. При неврахування даних особливостей підліткової кризи, при наявності конфліктів у сім'ї, негативних прикладів, байдужості і формалізму в навчанні і вихованні, невмінні включати підлітків у доступні їх віку змістовні і соціально корисні форми діяльності, відбувається більш важке проходження особами негативних життєвих ситуацій.

Загальні особливості поведінки підлітків у важкій життєвій ситуації виявляються в девіантних тенденціях поведінки (агресія, делінквентність, аддиктивність), негативному ставленні до моральних норм відносин між людьми (грубість, впертість, брехливість, жорстокість, недисциплінованість і т.д.), в негативних проявах у навчальній діяльності (лінь, постійна неуважність, інтелектуальна пасивність, відсутність пізнавальних інтересів та ін.), підвищеній конфліктності з оточуючими та прояві протестних і демонстративних реакцій при виникненні конфліктних ситуацій.

Отже, при проходженні важкої життєвої ситуації підліток може використовувати конструктивні або деструктивні способи поведінки. Сутність конструктивних способів поведінки полягає в тому, що вони дозволяють опанувати важкі ситуації, діями активними, свідомими, цілеспрямованими і адекватними щодо як об'єктивних умов ситуації, що оточують людей, так і власних можливостей. При цьому в залежності від обставин, зусилля можуть бути спрямовані або на зміну умов ситуації, або на активізацію та розвиток власних здібностей і ресурсів. Неконструктивні ж способи поведінки дозволяють, в кращому випадку, лише відсунути на час вирішення проблеми, не усуваючи негативних

причин, породжують стан невдоволеності, тривоги та стресу, що ведуть до дезорганізації діяльності.

Таким чином, підліток у важкій ситуації не може повноцінно функціонувати старими методами поведінки, тому йому доводиться змінювати свою поведінку. Це вимагає від індивіда підвищеної соціальної активності при виборі стратегії, засобів і способів діяльності, спрямованої на досягнення бажаного результату. Необхідність зробити вибір створює напруженість у життєвій ситуації, яка виражає собою протиріччя між різними інтересами суб'єкта, а також між інтересами його самого та інших людей. Дані фактори призводять до більш високого рівня агресії підлітка, його прагненню відстояти свою точку зору, підвищеної конфліктності, домінування використання в конфлікті таких моделей поведінки як суперництво, відхід від конфлікту або пристосування. У підлітка, в зв'язку з формуванням самосвідомості та критичного мислення, не завжди можливо об'єктивне оцінювання своєї поведінки, своїх емоцій і інтересів при виникненні важкої ситуації з одночасним нерозумінням стану та інтересів оточення. Саме дані особливості поведінки можливо спостерігати в ПТНЗ та їх все більшого поширення при неврахуванні дорослими як особливостей психічного розвитку підлітків, так і навколишньої соціальної ситуації, яка може бути за параметрами важкою життєвою ситуацією для більшості учнів. У зв'язку з даними проявами медіація набуває важливого значення при допомозі підліткам, які опинилися у важкій життєвій ситуації, яка сприятиме вирішенню конфліктів у різних сферах життя учнів (друзі, батьки, педагоги, одногрупники), так і допоможе даному контингенту глибшого самопізнання і розуміння оточуючих людей.

З огляду на використання підлітками ДНЗ «МВПУПТ» у складних життєвих ситуаціях таких стилів спілкування як суперництво, відхід від ситуації та пристосування, які являються деструктивними, психологічна служба ДНЗ «МВПУПТ» у 2015 році поставила за мету проінформувати та сформувати в учнів навички співпраці та компромісу під час виникнення тяжких життєвих ситуацій, як основного методу конструктивної поведінки.

Підлітки, опинившись у тяжких життєвих ситуаціях проявляють підвищену конфліктність та агресивність, саме тому орієнтація учнів на звернення до медіатора для вирішення складних питань та проходження процесу медіації допомагає їм наочно побачити та взяти за приклад модель конструктивної поведінки, співробітництва з повагою до особистості опонента та подальшого використання даних навичок у своєму житті, особливо при виникненні складних життєвих ситуацій.

Схема № 1

Модель соціально-психологічної підтримки молоді та зниження прояву деструктивних форм вирішення конфліктів у МВПУПТ



**Програма підтримки молоді
у складних життєвих ситуаціях
та зниження прояву деструктивних форм
вирішення конфліктів
у навчальному середовищі**

Суб'єктами впровадження медіації у ДНЗ «МВПУПІТ» виступають:

- 1) учні різних курсів;
- 2) педагогічний колектив: майстри в/н, класні керівники та викладачі;
- 3) сім'ї учнів: батьки учнів, сестри, брати.

Таблиця № 2

*ПРОГРАМА ПСИХОЛОГІЧНОЇ ПІДТРИМКИ
молоді у складних життєвих ситуаціях та зниження прояву
деструктивних форм вирішення конфліктів
у Міжрегіональному вищому професійному училищі
з поліграфії та інформаційних технологій*

Форма роботи	Назва заходу	Контингент	Відповідальний за проведені дії
Психологічна просвіта	Інформаційні та просвітницькі виступи з презентаціями: «Що таке конфлікт?», «Моделі поведінки в конфлікті», «Медіація як процес мирного рішення конфліктів»	Учні	Практичний психолог, соціальний педагог
Психологічна просвіта	Інформаційні та просвітницькі виступи з презентаціями на батьківських зборах: «Правила спілкування з підлітком – коли дитина дорослішає», «Батьки та діти-ефективне вирішення конфліктів», «Медіація та її ефективність при вирішенні конфліктів»	Батьки	Практичний психолог, соціальний педагог

Форма роботи	Назва заходу	Контингент	Відповідальний за проведені дії
Психологічна діагностика	<ul style="list-style-type: none"> • Опитувальник «Особливості вашої поведінки»; • Методика самооцінки психічних станів Г. Айзенка • Методика діагностики схильності особистості до конфліктної поведінки К. Томаса (адаптація Н.В. Гришиної) • Опитувальник рівня агресивності Басса-Дарки 	Учні, батьки	Практичний психолог
Корекційна робота	Тренінг «Конфлікт – чи можливе мирне вирішення?», «Відповідальна поведінка – вибір успішної людини», «Агресивна чи впевнена поведінка – що ти обираєш?»	Учні	Практичний психолог
Корекційна робота	Медіація серед учнів, батьків та педагогів	Учні, майстри в/н, класні керівники	Практичний психолог
Корекційна робота	Коло примирення, тематичні кола на тему: «Конфликты и их эффективное взаимовыгодное решение конфликтов – миф или реальность?» (дод. 1), «Я-миротворець» (дод. 2), «Агресивна чи впевнена поведінка – що обереш ти?».	Учні	Практичний психолог

Коло тематичне на тему «Конфлікти та їх ефективне взаємовигідне рішення конфліктів – міф чи реальність?»

Знайомство. «Образ мене». На аркушах паперу намалювати себе в будь-якому образі, уявним або узятим з природного і соціального оточення, з яким учень себе асоціює і який його презентує. Образ може бути абсолютно будь-яким – фантастичним, казковим, реальним або нереальним, природним, але тільки не малюнок у формі звичайної людини. Обговорення. По колу кожен учень розповідає, що він намалював, чи подобається йому малюнок, що він для нього значить і які особливості, риси і якості представляє в даному малюнку як метафоричний образ себе.

1. Нехай кожен скаже, як він себе почуває, розповість про свій настрій і готовність до роботи в Колі?

2. Нехай кожен скаже, що щось хороше, позитивне про групу і що подобається Вам у вашій групі?

3. Нехай кожен скаже, що Вам не подобається у Вашій групі і що є не дуже хороше в групі?

4. Нехай кожен скаже, що Ви розумієте під конфліктом і що для Вас є конфлікт?

5. Нехай кожен скаже, чи існують в групі конфлікти і через що вони найчастіше відбуваються?

6. Нехай кожен скаже, коли відбуваються конфлікти що Ви відчуваєте і що Ви думаєте під час конфлікту?

7. Нехай кожен скаже, як Ви ведете себе під час конфліктів, яке Ваша поведінка, який стиль Ви частіше використовуєте?

8. Нехай кожен скаже, чи вигідно і чим зменшення конфліктів у групі?

9. Нехай кожен скаже, чи можливо якось зменшити виникнення неефективних конфліктів в групі і яким чином це можливо зробити?

10. Нехай кожен скаже, що саме Ви особисто готові зробити для зменшення конфліктів у групі?

11. Нехай кожен скаже, що ви можете і готові зробити для того, щоб ви поводитися в конфлікті ефективно і шанобливо?

12. Нехай кожен скаже, які висновки Ви зробили і яке у Вас настрої?

Коло тематичне на тему миру та миротворчості «Я - миротворець»

Знайомство. «Я - за мир!». На аркушах паперу за 3 хвилини написати всі свої риси, якості, інтереси, захоплення, які, як вважає учень, для нього є мирними і позитивними. Обговорення. По черзі кожен учень зачитує свої якості і на папері А3 записуються збіги по учнях. Далі по найбільшим збігам робиться образ групи з властивими їй найбільш вираженими якостями, йде обговорення, наскільки дані якості допомагають бути мирними і позитивними в суспільстві, кому необхідно додати якісь якості і навіщо.

1. Нехай кожен скаже, який у Вас настрій і чи готові Ви до роботи?

2. Нехай кожен скаже, що для вас означає Світ і миротворчість, у чому вони для Вас проявляються?

3. Нехай кожен скаже, що Ви відчуваєте, коли до Вас і Ви самі проявляєте добро і мир?

4. Нехай кожен скаже, що Вам більше подобається, коли Ви виявляєте або, коли до Вас проявляють мир і добро, і що Ви при цьому відчуваєте?

5. Нехай кожен скаже, як це бути миротворцем і нести мир?

6. Нехай кожен скаже, що для нього означає вираження «Я у миротворчості та миротворчість у мені?»

7. Нехай кожен скаже, чи готові Ви бути миротворцем і почати миротворчості з себе, як це ви бачите?

8. Нехай кожен скаже, що він може і готовий зробити з сьогоднішнього дня як миротворець для підвищення світу, прояви добра і мирного спілкування?

9. Нехай кожен скаже, як Ви себе почуваєте, що тут нового отримали і що візьмете з собою з нашого Круга?

Юлія Казарінова,
практичний психолог, медіатор ДНЗ «МВПУПІТ»

ПРАКТИЧНЕ ЗАСТОСУВАННЯ ПРОГРАМИ З УЧНЯМИ ДНЗ «МВПУПІТ» ТА ЇЇ ЕФЕКТИВНІСТЬ

Впровадження даної програми розпочалось у жовтні 2015 року, за даний час у заходах прийняли участь 102 учня 1-го та 2-го курсу навчання, майстри в/н, викладачі та батьки учнів. Тренінгові заняття викликали в учнів різнопланові думки та дискусії, сприяли самовизначенню кожної молодої людини стосовно впливу деструктивної моделі поведінки під час ведення конфлікту на особистісний психологічний стан, соціальне становище, особистість опонентів та негативні результати даної поведінки стосовно спілкування та поводження у навчальній групі.

Під час проведення заходів відбувався корекційний вплив на особистість, поведінку, нахили та звички учнів, який виявився у зміні поведінкових форм, якщо не більшості, то певної кількості юнаків та дівчат. Окремі учні під час проведення та після закінчення заходів приймали активну участь у обговоренні проблем, як на теоретичному, так і конкретно-практичному рівні серед однокласників, друзів, знайомих.

У результаті введення в практику професійно-технічного процесу МВПУПІТ інноваційних методів вирішення конфліктних ситуацій у навчальному закладі було виявлено збільшення конструктивних моментів ведення конфліктів як між учнями в групі, між учнями і педагогами, батьками, що вплинуло на вибір більш ефективного рішення, без негативних агресивних проявів. Звернення конфліктуючих опонентів до медіатора і проведення медіації вплинуло на переважання шанобливого і коректного спілкування учнів між собою в групі і з педагогами, батьками, у групах спостерігається позитивний соціально-психологічний клімат, групи 1-го та 2-го курсу стали більш згуртованими і комунікативними, з переважанням дружнього тону спілкування. Учні стверджують, що процес медіації ефективно впливає на сприй-

няття партнера по спілкуванню, допомагає побачити конфлікт очима свого опонента, зрозуміти його інтереси і переважну позицію, та з урахуванням загальних потреб побудувати спілкування таким чином, що після прийняття рішення залишаються задоволені обидві сторони. Медіація зі слів учнів зберігає у майбутньому повагу один до одного, що значно впливає на подальше відкрите і доброзичливе спілкування, без почуття провини і сорому, як при деструктивному агресивному веденні конфлікту.

Процес медіації в даний час є новим інноваційним методом, який впроваджується в МВПУПТ і вже за певний період показав позитивні результати, які відбилися на взаємодії учасників навчального процесу, їх соціально-психологічному стані і поведінці, в соціальному оточенні, як в навчальному закладі, так і сім'ї, з друзями і оточуючими людьми. Позитивні результати виділяються в підвищенні соціально-психологічного клімату в групі, що відбулося на поведінці учнів, стилю спілкування між учнями та педагогами. Також необхідно зробити акцент на поліпшення мікроклімату в сім'ях учнів, де спостерігаються позитивні зрушення в формі переважання обговорення проблемних ситуацій над агресивним спілкуванням, що проходить з урахуванням інтересів усіх сторін і знаходження більш адекватного і шанобливого рішення, натомість агресивного і авторитарного стилю виховання. Також відмічено більш відкрите і демократичне спілкування між учнями і майстрами в/н, педагогами, яке проявляється в більш доброзичливому і шанобливому тоні ведення навчального процесу, прояву уваги до дітей, які перебувають у важких життєвих ситуаціях, взаємодія на рівні адекватного виявлення проблеми, її обговорення і знаходження найбільш вигідного, адекватного рішення.

ЯК ЦЕ БУВАЄ?

Я навчаюсь у випускній групі ДНЗ «МВПУПІТ». Останнім часом в нашому колективі стали відбуватися різні конфлікти: з приводу оцінок, святкування свят, просто міжособистісні суперечки. З кожним днем напруга наростала. Наш класний керівник помітила це і звернулась до училищного психолога. Протягом двох тижнів ми після занять влаштовували сеанси колективної та індивідуальної медіації: обговорювали проблеми, ділились емоціями, з'ясовували, кого що не влаштовує. Психолог не втручалась у наші виступи, а лише задавала допоміжні питання та інколи давала дрібні поради. Врешилі решит, ми всі відкрились одне одному, висказали минулі образи. Ця відвертість допомогла ніби почати стосунки з чистого листа. Через тиждень у нас спільне свято, і ми знову – дружній колектив. Впевнений, у цьому величезна заслуга сеансів медіації, що допомогли нам власноруч створити ідеальний психологічний клімат всередині групи.

Михайло,
учень 3-го курсу ДНЗ «МВПУПІТ», 17 років

ВПРОВАДЖЕННЯ ТЕХНОЛОГІЇ МЕДІАЦІЇ У СУПРОВІД ВИРОБНИЧОЇ ПРАКТИКИ УЧНІВ ПРОФТЕХУЧИЛИЩА

Сучасне професійне середовище важко уявити без конфліктів. Збільшення комунікаційних каналів спричинило до зростання конфліктних ситуацій, пов'язаних із рішенням виробничих завдань. До того ж виникають і міжособистісні конфлікти, які впливають на психологічний стан робітника та моральний стан колективу. Ситуація буде ускладнюватися, якщо до такого колективу потрапляє випускник професійно-технічного навчального закладу – молода людина, що слабо адаптована до реальних виробничих умов та обтяжена завданням закріпити та відпрацювати практичні робітничі уміння, здобуті у навчальному закладі в умовах навчальних класів та майстерень. Майстер виробничого навчання у даному випадку виступає не лише як координатор виробничого навчання на підприємстві, але і як помічник для учня з метою його безболісного входження до трудового колективу.

Оскільки ця проблема існує досить давно у середовищі професійно-технічної освіти (ДНЗ «МВПУПТ»), педагогічними працівниками та випусковими методичними комісіями розроблені та впроваджені ряд заходів щодо уникнення конфліктів за участю учнів-випускників на підприємстві. Серед них можна назвати: навчальні тренінги, практичні заняття з конфліктології, урок професійної етики, виробниче навчання в умовах виробництва. Як показує статистика, їх комплексне застосування дає позитивні результати.

Однак, сучасні виклики суспільства вимагають змінювати методику рішення конфліктів та суперечок в умовах виробництва, залучати нові наукові та практичні підходи щодо адаптації випускника училища до роботи у трудовому колективі.

Останнім часом масового поширення здобуває технологія медіації як нової форми психолого-практичної допомоги у кон-

фліктних ситуаціях. Педагогічний колектив навчального закладу, вивчивши засади даної технології, виявив її корисність саме для використання при проходженні учнем виробничої практики на підприємстві.

Медіація – це той інструмент, який дозволяє урегулювати конфлікт на початковому етапі, не призводячи до порушень емоційного фону та трудових стосунків. Особливість цієї технології полягає у тому, що вона стимулює учасників:

- впливати один на одного з метою розгляду суперечки як спільної проблеми, що потребує вирішення, а також з метою пошуку різних варіантів її вирішення;

- ставитися один до одного і до протилежних позицій з повагою;

- зупиняти свою увагу більшою мірою на тому, що слід робити в майбутньому, ніж на тому, що відбулося в минулому.

У професійному середовищі ДНЗ «МВПУПІТ» як медіативний засіб можна використовувати переговори. Вони дещо будуть відрізнятися від традиційних перемовин. Новим у медіації є те, що треті особи (у нашому випадку – це представники навчального закладу) піклуються не тільки про результат, а й про коректність під час вирішення конфлікту, і цим забезпечують конфліктуючим сторонам (тобто роботодавець або співробітник підприємства, з одного боку та учень з іншого) можливість дискутувати в прийнятній формі і, завдяки цьому, знаходити рішення, які мають задовольнити всіх учасників конфлікту. Емоційні й комунікативні прояви враховуються тільки тією мірою, щоб не заважати досягненню угоди, вони скеровуються у напрямі «перетворити конфліктну енергію на творчу».

Власне, новим є і той факт, що посередництво стає професійним. Тобто медіація стає однією із професійних функцій педагога (майстра виробничого навчання), яку результативно можна застосовувати на будь-яких етапах роботи із учнівської групою. Необхідним було виникнення нових форм, які допомагали б індивідуальним інтересам різних сторін лишатися готовими до взаємних контактів. Порушення стосунків, відхилення від норм по-

ведінки, вчинки, що не відповідають нормам моралі, вимагають іншої реакції, ніж просто осуд і покарання. Вирішення конфлікту у звичайній правовій системі буває неефективним, особливо якщо конфліктуючі за різних умов мають продовжувати стосунки. У такому разі допомога посередника (представника навчального закладу) – це необхідний крок для правової системи в розвитку конфліктного регулювання між учнем і представниками професійного середовища.

***Віта Нудьга,**
майстер виробничого навчання ДНЗ «МВПУПІТ»*

МОТИВАЦІЙНІ АСПЕКТИ ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ (із досвіду роботи ДНЗ «МВПУПІТ»)

У розвитку суб'єктності учнів закладів ПТНЗ слід виходити з таких положень: важливим є прийняття обраної професії і розкриття особистісного сенсу майбутньої професійної діяльності; досягнення професійного успіху можливо при позитивній мотивації, яку повинен сформувати сам суб'єкт; одним з найважливіших умов, що забезпечують позитивну мотивацію до професійної діяльності, безсумнівно, є адекватна самооцінка.

У розроблюваних модулях навчального процесу ДНЗ «МВПУПІТ» особливу увагу приділено: семантичним процесам (знань, які учні повинні засвоїти); тренувальним вправам і завданням, які, з нашої точки зору, повинні органічно поєднувати знання і вміння, з одного боку, а з іншого - забезпечувати викладачу усвідомлення сенсу придбаних знань.

Семантичні процеси представляють собою основні концептуальні положення, які засвоюють учні у процесі навчальної діяльності. Управління семантичними процесами дозволяє подолати обмеження у розвитку (стереотипи, негативні установки, програми, шаблони поведінки).

У питаннях розвитку в учнів потреби в самооцінці нами виділяється наступне концептуальне положення: самооцінка є цінність, яку індивід бачить у самому собі. Адекватна самооцінка виявляється в упевненості в собі. Люди з адекватною самооцінкою завжди відчують сенс своєї діяльності, підкріплені почуттям власної гідності. Відчуття сенсу зачіпає вищі логічні рівні: духовність, ідентичність, переконання і цінності. Сенс дає, в нашому випадку учню, енергію, яка дозволяє домагатися намічених цілей. Такі параметри самооцінки, як гнучкість і стійкість, підсилюють адаптивні і творчі можливості учня.

У процесі досягнення адекватності самооцінки важливо, щоб відносини учня з однолітками і педагогами визначали ставлення до самого себе, формувати вміння встановлювати жорстко певні правила і межі своїх відносин з оточуючими, не замикатися у своєму минулому, не зациклюватися на невдачах, не акцентувати увагу на можливому негативному результаті якої-небудь дії, вчинку і не ігнорувати власні інтереси.

Дуже важливо навчити учнів ПТНЗ шукати компроміс між власними інтересами та інтересами інших людей, виділяти пріоритети і розробляти стратегію (послідовність кроків) для досягнення поставленої мети, розуміння того, що невдача означає відсутність не стільки здібностей, скільки способів виконання задуманого. Тому не слід ототожнювати себе з допущеними помилками і порівнювати себе з іншими.

Образ власного «Я» визначає рамки наших можливостей. Розсуваючи межі образу, ми, тим самим, розширюємо для себе сферу можливого. Зміна самооцінки починається зі зміни домінуючих думок про себе.

Тренувальні вправи необхідно використовувати при виробленні найбільш значущих умінь, що представляють собою проміжний етап оволодіння новим способом дії, заснованому на якомусь правилі (знанні) і сприяє раціональному використанню його в ході вирішення конкретних навчальних завдань.

У процесі проведення тренінгових занять кожному члену навчальної групи практичний психолог ПТНЗ пропонує продемонструвати у пропонованій гіпотетичній ситуації невпевнену, агресивну чи впевнену поведінку, а в якості розвиваючої ситуації пропонуються вправи на самопізнання і корекцію самооцінки.

Завдання у житті (тренінг *in vivo*) є різновидом тренувальних вправ, спрямованих на розвиток умінь зосередитися на конкретних результатах у рамках поставленої мети. На цьому етапі умінь засвоєний спосіб дії регулюється знанням. У міру подальшого тренування, що включає вирішення завдань у нових умовах, відбувається перетворення умінь в навик з наступною зміною регуляційної орієнтовної основи дії, а сама дія виконується

без співвіднесення з правилом (знанням). Процес його виконання протікає в формі автоматизованого психічного регулювання.

Підводячи підсумки сказаного, відзначимо, що виконання різних ролей у тренінгу *in vivo* сприяє усвідомленню учнями стереотипів соціальної поведінки (зокрема жертви), виробленню адекватних рольових очікувань, що є найбільш сприятливими передумовами і психолого-педагогічними умовами, забезпечуючими мотивацію на розвиток суб'єктності, а саме: орієнтація на суб'єктний досвід учнів; використання рефлексивних процедур; облік індивідуальних особливостей учнів і диференційований психолого-педагогічний вплив на них; діалоговий підхід до спілкування: наявність контакту, безумовне позитивне відношення до особистості того, хто навчається; емпатичне розуміння її суб'єктивного світу; проблематизація змісту, методів навчальної та проєктувальної діяльності; організація спільної навчальної та проєктувальної роботи як передумови до спілкування, професійної та особистісної взаємодії; застосування комплексної багатофункціональної системи дидактичного забезпечення в процесі навчання як засіб, що стимулює формування умінь використовувати власні ресурси у майбутній професійній діяльності.

*Олена Беловол,
Лідія Лебідь,
медіатори ДНЗ «МВПУПТ»*

ТРИВОЖНІСТЬ У ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГІЧНОМУ ПОРТРЕТІ УЧНЯ ПТНЗ

Психолого-педагогічна діагностика в навчальному закладі профтехосвіти – частина загального освітньо-виховного процесу, метою якого є виховання людини, орієнтованої на гармонію з собою і суспільством, а також на освоєння професійної діяльності. Одним з ключових показників такої людини є емоційне благополуччя з відносно невисоким рівнем особистісної тривожності. Підвищена тривога, на думку більшості фахівців, є свідченням наявності внутрішніх конфліктів, які супроводжуються негативним емоційним фоном, що породжує нестабільність у поведінці, яка, у свою чергу, відкликається негативними наслідками як для самого власника тривоги, так і для оточуючих.

Проведене Центром медіації Міжрегіонального вищого професійного училища з поліграфії та інформаційних технологій дослідження, в якому брало участь близько 300 учнів, дозволило встановити особливості психолого-педагогічного портрета учня ПТНЗ, який володіє підвищеною тривожністю.

У дослідженні були застосовані чотири методики: «Динаміка особистісного зростання» (П.В. Степанов, Д.В. Григор'єв, І.В. Кулешова), шкала самооцінки особистісної тривожності Ч. Спілбергера, методики вивчення задоволеності життям і мотивації професійної діяльності К. Замфір (Е модифікації А. Реана).

Статистична обробка даних дослідження проводилася за допомогою кореляційного аналізу, за результатами якого видно, що психологічні відмінності, пов'язані зі статтю, не впливають на формування підвищеного рівня тривожності (принаймні, в юнацькому віці), але тривожні дівчата у значній мірі відрізняються від тривожних юнаків.

Було встановлено, що дівчата з високим рівнем тривожності низько цінують сім'ю і її цінності, мають споживчі настрої. Тривожність, очевидно, є наслідком цієї ситуації як реакція на неблагополучні тенденції в сімейних взаєминах.

Установлено також, що підвищення рівня особистісної тривожності у дівчат супроводжується зниженням почуття громадянськості і патріотизму, зменшується щирість їх почуттів до Батьківщини, зростає відстороненість, пасивність, апатія.

Дуже помітно, що у високотривожних дівчат знижується інтерес до пізнання. Відсутня щира допитливість, бажання розібратися у чомусь незрозумілому (наприклад, з'ясувати значення невідомого слова), готовність витратити зусилля для самостійного оволодіння професійною майстерністю.

Особливо слід підкреслити низьку самооцінку у таких дівчат, що супроводжується зменшенням позитивного і зростанням негативного ставлення до себе. Вони не схильні приймати себе такими, якими вони є. Їм хочеться негайно стати красивими, багатими і знаменитими. Вважають, що оточуючі в першу чергу схильні бачити їх недоліки, тому не довіряють їм.

Досить високим є також зниження самостійності у тривожних дівчат, їм більше імпонує роль веденого у порівнянні з роллю автора і розпорядника власного життя. Вони намагаються по можливості уникнути вибору, схильні підпорядковуватися зовнішньому тиску і готові відмовитися від особистої свободи на користь відчуття спокою і душевного комфорту.

Зниження задоволеності життям в училищі також багато в чому обумовлено високим рівнем особистісної тривожності. Не дивлячись на те, що ця тенденція проглядається і у юнаків, у дівчат вона більш виражена. Таким чином, підтверджується той факт, що незадоволеність не завжди визначається зовнішніми умовами життя в училищі. Вона може бути викликана і внутрішніми причинами, які проєктуються на ставлення до всієї життєвої ситуації.

У числі інших характеристик тривожних дівчат слід зазначити також нижчий рівень внутрішньої мотивації професійного навчання, що тягне за собою зниження інтересу до самої професії.

У тривожних юнаків є схожість з тривожними дівчатами за трьома показниками: зниження самооцінки, самостійності та задоволеності життям в коледжі. Слід, однак, відзначити, що це зниження виражено помітно менше, ніж у дівчат.

Серед інших характеристик тривожних юнаків виявлена, по-перше, низька оцінка ними людини як такої, наслідком чого є зниження гуманності, зростання жорстокосердості, схильність виправдовувати жорсткість правильними цілями. При цьому самі вважають за краще не брати участь у подібних діях і не проявляти активності та ініціативи.

Ще однією відмінною ознакою таких юнаків є переважно негативна мотивація в навчанні професійної діяльності (професія для них є засобом уникнення якихось негативних наслідків, наприклад, засудження оточуючих).

Зрозуміло, відсутність тривожності не є гарантією особистісного благополуччя. У ході дослідження встановлено, що нетривожні випробовувані володіють характеристиками, які можна вважати проблемними. Одним з найбільш яскравих таких показників, виявлених як у тривожних, так і нетривожних учнів, є низька терпимість до людини як до представника іншої національності, іншої віри, іншої культури.

Загальним підсумком проведеного дослідження є підтвердження того факту, що проблема тривожності має важливе значення як у вихованні, так і в професійному навчанні. Відстеження учнів з підвищеним рівнем тривожності і корекційна робота з ними можуть виявитися істотною підмогою у вирішенні завдань, пов'язаних з вихованням і професійним навчанням в училищі.

Педагогічний колектив Міжрегіонального вищого професійного училища з поліграфії та інформаційних технологій розробив власну Програму роботи Центру медіації в навчальному закладі за підтримки Посольства Великої Британії в Україні в рамках проекту «Розбудова миру, профілактика і розв'язання конфлікту з використанням медіації в групах та громадах, які постраждали від конфлікту, особливо серед жінок та дівчат ВПО».

Таким чином, сподіваємося, що наявний показник тривожності в дівчат ПТНЗ буде знятий завдяки відповідним технікам медіації та запровадженні комплексної програми по вирішенню конфліктів в молодіжному середовищі.

Ірина Гончарова,

Заступник директора з навчально-виховної роботи ДНЗ «МВПУПІТ»

ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГІЧНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ІННОВАЦІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ В ПТНЗ ЗА ПІДТРИМКИ ЦЕНТРУ МЕДІАЦІЇ

Нині, коли наше суспільство знаходиться у складних суспільно-економічних відносинах, що призводять до локальних та глобальних конфліктів, надзвичайно важливим завданням є розроблення прикладної концепції впровадження нововведень у систему професійної освіти, і головне, сформувати у педагогічного колективу позитивне відношення до нововведень. Саме під час запровадження інноваційних змін у колективах відбувається багато конфліктних ситуацій. Наразі, Центром медіації при ДНЗ «МВПУПІТ» виділено основні підходи, що знижують чинники ризику не сприйняття інновацій. Пропонуємо їх розглянути:

Центром медіації виокремлено три концептуальних підходи до нововведень:

- раціоналістичний, суть якого полягає в припущенні, що у поведінці людини є раціональність, але вона нерідко чинить всупереч приписам і вказівкам «зверху»;

- поведінковий (психологічний напрям), де упор робиться на самоорганізацію, використання неформальних механізмів, активізацію роботи малих груп, децентралізацію у прийнятті рішень;

- системний, який намагається синтезувати два попередніх.

До факторів, що впливають на сприйнятливість до нововведень, відносять: особистісні особливості керівників та їх ставлення до нововведень; час освоєння; характер самого нововведення; особливості організації (формальні, неформальні), зовнішні умови. Усі вони виступають в якості складових компонентів інноваційного процесу.

Говорячи про особистісні якості керівника, успішно реалізуючого нововведення, найчастіше відзначають:

- творчі особливості, які проявляються в його участі у дискусіях, науково-практичних конференціях і т.п.;

- організаторські здібності, які полягають в умінні захопити їх новою ідеєю, створити творчий колектив;
- готовність до професійного ризику, навіть якщо немає повної впевненості в успіху.

Наше дослідження дозволяє виділити наступні типи керівників по відношенню до нововведень:

- консервативний (у 11%), орієнтований на звичні, багаторазово перевірені способи роботи;
- декларативний (у 24%), на словах виступає за будь-яке нововведення, але на ділі реалізує тільки ті з них, які не вимагають великих труднощів;
- невпевнені у собі (у 15%), який боїться нововведень, не має власної точки зору, з однаковою легкістю приймає протилежні рішення;
- прогресивний (у 42%), постійно шукає нові шляхи досягнення цілей організації, що володіє розвиненим почуттям нового, передового;
- одержимий (у 4%), «манією» якого є різноманітні зміни і перебудови, весь час щось міняє, не обтяжуючи себе глибоким попереднім розрахунком;
- інші типи (у 4%).

Отже, керівники можуть бути декількох типів, тому потрібна їх спеціальна підготовка до інновацій. Вироблення у них правильної позиції, відповідних якостей – важливе завдання науки і практики. Саме медіатор, знаючи особливості побудови моделі змін в колективі може знівелювати усі «гострі кути», допомогти вирішити усі проти-річ тощо.

Характер інновацій визначається рядом ознак, головними з яких є:

- види нововведень: матеріально-технічні, економічні, нормативно-правові; виховні, управлінські, кадрові (використання психодіагностики в професійному відборі і т.п.), психологічні (впровадження психологічної служби і т.д.). Багато нововведень є комплексними і зачіпають основні аспекти діяльності навчальних закладів;

- ступінь обов'язковості впровадження нового в практику (рекомендаційний чи обов'язковий, наказовий характер);
- хто ініціатор, суб'єкт нововведення;
- ступінь радикальності нововведення в порівнянні з існуючою практикою (чим радикальніші зміни, тим більше їм чиниться опір).

Фактори, що впливають на сприйняття нововведень, можна розділити на дві групи: об'єктивні, не залежні від співробітників, і суб'єктивні. До першої групи належать: закритість; ступінь регламентації; централізація управління; вік співробітників; період існування та ін. Друга група чинників пов'язана частіше за все з інноваційним потенціалом колективу.

Центром медіації ДНЗ «МВПУПТТ» виявлено головну перешкоду впровадження інновацій, особливо психолого-педагогічних – це надмірна регламентація діяльності. Часто психолого-педагогічні інновації широко не реалізуються на практиці, так як вони не передбачені тим чи іншим наказом або інструкцією.

Наприклад, інколи в училищі для роботи з учнями з девіантною поведінкою використовується психолого-педагогічний аутотренінг, але він так і не був впроваджений в широку практику. І, навпаки, регламентована нормативними документами робота Штабу профілактики, вважається формальним підходом до вирішення конфліктних ситуацій із сучасною молоддю. Отже, як спостерігаємо, значні труднощі виникають у зв'язку зі становленням і розвитком психологічної служби в ПТНЗ і на наш погляд медіація – це саме той сучасний та креативний підхід, що дозволить зняти з «черги денної» багато питань.

Пропонуємо розглянути один із етапів, що пов'язаний з виявленням проблемної ситуації і прийняттям рішення про впровадження у ПТНЗ нововведень. Сутність проблемної ситуації, що народжує інновацію, складає протиріччя між поставленими цілями, завданнями, очікуваннями і реальним станом справ. Таким чином, її виявлення починається з усвідомлення протиріч, розуміння того, що наявними силами, засобами і методами не можна досягти поставленої мети.

Для того, щоб подолати опір нововведенню, можна використувати такі прийоми психологічного впливу: запросити медіатора

узяти участь в нараді, на якій буде підтримана ідея про нововведення; звернутися до вчених з проханням про роз'яснення колективу суті інновації та її практичної значущості; повторно (неодноразово) запропонувати нововведення в зміненому вигляді; увявити нововведення як варіант ідей або вказівок керівника; заручитися підтримкою нововведення у авторитетних співробітників; спробувати вплинути на керівника за допомогою авторитетних для нього осіб.

Наступний етап пов'язаний з доведенням інформації про плановані до впровадження нововведення до колективу, активізації їх мотиваційної сфери і тут також допомога медіатора не буде зайвою.

Важливими формами попередження психологічних бар'єрів до нововведень є розвиток комунікативних якостей, творчого мислення за допомогою соціально-психологічних тренінгів, ділових ігор. Їхня суть полягає у програванні конкретних ситуацій або аналізі труднощів, які можуть виникнути при впровадженні нововведення, формуванні в учасників позитивної мотивації до інновацій.

На стадії безпосереднього впровадження нововведень важливо вибрати науково обґрунтовану стратегію – розтягнуту на тривалий період або швидку, радикальну.

Управління інноваційним процесом передбачає його контроль і корекцію. Контроль покладається на керівника і робочу комісію. При виявленні відхилень від програми інновацій аналізуються причини їх появи, вносяться необхідні корективи або в організацію управління даним процесом, або в професійно-психологічну підготовку співробітників, або в окремі елементи самого нововведення.

Таким чином, виходячи з аналізу проведеної в ДНЗ «МВПУПТ» роботи, можна зробити висновок, що створення в ПТНЗ дієвого центру медіації забезпечить належні умови та позитивну динаміку будь-яких інноваційних змін.

*Володимир Макаров,
директор ДНЗ «МВПУПТ»*

ПЕРСПЕКТИВИ ЗАПРОВАДЖЕННЯ МЕДІАЦІЇ ЯК ІНСТРУМЕНТУ ЗМІНИ МОДЕЛІ ПОПЕРЕДЖЕННЯ КОНФЛІКТІВ У НАВЧАЛЬНО-ВИРОБНИЧОМУ СЕРЕДОВИЩІ ПТНЗ ДНІПРОПЕТРОВСЬКОЇ ОБЛАСТІ

Система професійно-технічних навчальних закладів області як частина освітнього середовища – це відкрита динамічна система, що складається з багаторівневими суспільними зв'язками, з тисячами як наявними так і прихованими взаємодіями та стосунками. Кожний учасник навчально-виробничого процесу ПТНЗ вибудовує тисячі варіантів комунікацій. Це стосунки з учнями, учнями групи, між учнями курсу, батьками, батьків з дітьми, які подорослішали, колегами, викладачами, майстрами виробничого навчання інше. Значний вплив на ці стосунки і на кожну окремо особистість впливає загострення соціально-політичної ситуації, наявність військових дій, впливають на зростання конфліктів та насильства як ззовні, так і в родинях, колективах, міжособистісних зв'язках. Тому, чи не щодня людина, учень-підліток, втягується в різнопланові конфліктні ситуації.

Найчастіше конфлікт в навчальному закладі, а це прояв нормально функціонуючої системи, не визнається як нормальне явище, що може сприяти виявленню проблемних «точок», оптимізувати процес взаємодії, надати можливість обом сторонам конфлікту зрозуміти один одного. Ефективне використання позитиву конфліктів залежить не тільки ставлення до явища, а також від способу його вирішення. А це найчастіше методики арбітражу, а інколи рішення адміністрації, громадськості, батьків.

Накопичений досвід, нові проблеми, напрацьовані практики, матеріали, форми роботи призвели до вміння розв'язувати конфлікти не насильницьким шляхом – і цей шлях - медіація.

Технологія, яка сьогодні базується на чотирьох основних принципах:

- нейтральність медіатора;
- добровільність;

- конфіденційність;
- рівноправність.

Шкільна медіація в Україні має певний досвід розвитку, запровадження як у роботі шкільних практичних психологів, служб порозуміння так і у вигляді нормативної документації, напруцювань Українського науково-методичного центру практичної психології і соціальної роботи НАПН України (директор В.Г Панок) та збірників методичних рекомендацій Міжнародного Жіночого Правозахисного центру «Ла Страда - Україна».

Але на сьогодні всього об'єму інформаційно-методичних напрацювань зовсім не вистачає для широкої популяризації методик медіації в системі професійно-технічної освіти, де основний контингент учнів – це підлітки та молодь, яка перебуває у складних життєвих умовах, має підвищений рівень конфліктності, не сформовані життєві навички, знаходиться у стані «кризи підліткового віку», адаптації до умов проживання у соціумі, на порозі дорослого життя.

За результатами діагностичних досліджень, які щороку проводяться практичними психологами ПТНЗ Дніпропетровської області (методика «Стрес-тест» близько 30% підлітків мають низький рівень стресу, що характеризується психоемоційним станом стресу, не дає можливість уникати суперечок, стримувати свій гнів, знаходити порозуміння.

48 % учнів мають напругу, страждають від стресу та характеризуються поганим емоційним станом, що в результаті призводить до низьких навчальних та виробничих досягнень.

Досвід першого медіатора, який запровадив цю методику в ДНЗ «Міжрегіональне вище професійне училище з поліграфії та інформаційних технологій» у 2015-2016 році серед учнів 1-го та 2-го курсу навчання, показав важливість та доцільність використання медіаційних методик у навально-виробничому процесі. Учні, що пройшли тренінги та інформаційно-просвітницькі заходи показали позитивні зрушення у поведінці, спілкуванні з однолітками, викладачами, батьками, їх поведінка стала більш критичною, виваженою відносно своєї особистості та поведінки оточуючих,

сформувалися усвідомлене поважне та доброзичливе ставлення до оточуючих, відкриттю позитивного світосприйняття та готовності вести ефективний та конструктивний діалог.

Маємо надію, що підготовка медіаторів з числа практичних психологів системи профтехосвіти сприятиме активізації розвитку особистості молоді ПТНЗ, зниження особистісних та деструктивних конфліктів з метою формування у випускників-молодих робітників сучасного бачення свого розвитку та розвитку світобудови.

Всім нам миру, креативності, нових знань!

*Піковець Людмила,
психолог, методист навчально-методичного центру
профтехосвіти у Дніпропетровській області*

**ІНФОРМАЦІЯ ПРО ПРОВЕДЕНІ ЗАХОДИ
у Дніпропетровській області**

**Державний навчальний заклад
«Міжрегіональне вище професійне училище з поліграфії та
інформаційних технологій»**

Медіатор – Казарінова Юлія Вікторівна

жовтень 2015 рік – лютий 2016 рік

№ з/п	Назва заходу	Місце проведення	Відмітки
1	Інформаційно-просвітницький виступ на педраді, тема: «Конфлікт, стилі поведінки в конфлікті. Технологія медіація та робота медіатора, його функції та ефективність медіації у вирішенні конфліктів»	Аудиторія № 7	Виконано
2	Інформаційно-просвітницький виступ на батьківських зборах, група № 2, Тема: «Конфлікт, стилі поведінки в конфлікті. Технологія медіація та робота медіатора, його функції та ефективність медіації у вирішенні конфліктів»	Аудиторія № 8	Виконано
3	Інформаційно-просвітницький виступ на батьківських зборах, група № 17, Тема: «Конфлікт, стилі поведінки в конфлікті. Технологія медіація та робота медіатора, його функції та ефективність медіації у вирішенні конфліктів»	Аудиторія № 7	Виконано
4	Тренінг «Привіт! Я- конфлікт», група № 6	Аудиторія № 8	Виконано
5	Тренінг «Привіт! Я- конфлікт», група № 19	Аудиторія № 1	Виконано
6	Тренінг «Привіт! Я- конфлікт», група № 2	Аудиторія № 8	Виконано
7	Тренінг «Привіт! Я- конфлікт», група № 3	Аудиторія № 10	Виконано
8	Медіація (майстер з учнем, група № 3)	Кабінет медіатора	Виконано

№ з/п	Назва заходу	Місце проведення	Відмітки
9	Коло тематичне, тема «Конфлікти – чи можливе ефективне вирішення?!», група № 17	Читальний зал	Виконано
10	Тренінг «Толерантність у конфлікті», група № 6	Аудиторія № 10	Виконано
11	Інформаційно-просвітницьке заняття з презентацією «Скажи ні насиллю!!», група № 2	Аудиторія № 8	Виконано
12	Інформаційно-просвітницьке заняття з презентацією «Скажи ні насиллю!!», група № 6	Аудиторія № 8	Виконано
13	Інформаційно-просвітницьке заняття з презентацією «Скажи ні насиллю!!», група № 17	Аудиторія № 10	Виконано
14	Медіація (учениці група № 6 тема – конфлікт на заняттях в училищі)	Кабінет медіатора	Виконано
15	Інформаційно-просвітницький виступ на педраді, тема: «Технологія медіація та робота медіатора, його функції та ефективність медіації у вирішенні конфліктів. Використання техніки Коло у класних годинах»	Аудиторія № 7	Виконано
16	Тренінг «Привіт! Я- конфлікт», група № 11	Аудиторія № 5	Виконано
17	Коло тематичне, тема «Конфлікти – чи можливе ефективне вирішення?!», група № 6	Читальний зал	Виконано
18	Коло тематичне, тема «Конфлікти – чи можливе ефективне вирішення?!», група № 14	Читальний зал	Виконано
19	Відкритий захід Інформаційно-просвітницьке заняття з презентацією «Скажи ні насиллю!!», група № 17	Аудиторія № 10	Виконано
20	Коло тематичне на тему «Я-миротворець!», група № 17	Аудиторія № 1	Виконано
21	Медіація (майстер в/н. група № 14 та учениця група № 14)	Кабінет медіатора	Виконано

№ з/п	Назва заходу	Місце проведення	Відмітки
22	Коло тематичне, тема «Конфлікти – чи можливе ефективне вирішення?!» група № 2	Читальний зал	Виконано
23	Інформаційно-просвітницьке заняття з презентацією «Скажи ні насиллю!!», група № 3	Аудиторія № 8	Виконано
24	Медіація (учні гр. № 11, конфлікт внаслідок дівчини)	Кабінет медіатора	Виконано
25	Інформаційно-просвітницьке заняття з презентацією «Скажи ні насиллю!!», група № 14	Аудиторія № 7	Виконано
26	Медіація (учень група № 6 та його мати)	Кабінет медіатора	Виконано
27	Коло тематичне, тема «Я- миротворець!», група № 6	Читальний зал	Виконано
28	Інформаційно-просвітницький виступ на батьківських зборах, група № 2, Тема: «Правила спілкування з підлітком та технологія медіації у сімейних конфліктах»	Аудиторія № 8	Виконано
29	Інформаційно-просвітницький виступ на батьківських зборах, група № 17, Тема: «Правила спілкування з підлітком та технологія медіації у сімейних конфліктах»	Аудиторія № 7	Виконано
30	Інформаційно-просвітницький виступ на батьківських зборах, група № 6, Тема: «Правила спілкування з підлітком та технологія медіації у сімейних конфліктах»	Аудиторія № 10	Виконано
31	Написання та зйомка відеоролику «Медіація- технологія рішення конфліктів у ПТНЗ»	Кабінет медіатора Аудиторія № 8	Виконано
32	Створення творчих робіт (плакати та календарі) та виставка найкращих робіт учнів	Аудиторія № 5 Читальний зал	Виконано
33	Медіація (учень група № 6 та його батьки)	Кабінет медіатора	Виконано
34	Обласний семінар психологів та соціальних педагогів	Читальний зал	Виконано

ДЕРЖАВНИЙ НАВЧАЛЬНИЙ ЗАКЛАД
«МІЖРЕГІОНАЛЬНЕ ПРОФЕСІЙНЕ УЧИЛИЩЕ З ПОЛІГРАФІЇ ТА
ІНФОРМАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ»

ПРОГРАМА ОБЛАСНОГО СЕМІНАРУ
«Ознайомлення з новими формами і методами вирішення
конфліктних ситуацій у молодіжному середовищі засобами
технології медіація»

17 лютого 2016 р.

Місце проведення: м. Дніпропетровськ, ДНЗ «Міжрегіональне професійне училище з поліграфії та інформаційних технологій»

Мета: ознайомлення та навчання практичних психологів системи ПТО новим методам ведення конструктивного конфлікту за допомогою таких технік як Коло примирення. Інформування про поняття медіації та функції медіатора, цілі його діяльності, принципів етики і процесу медіації як мирного вирішення конфліктів.

Цільова група: практичні психологи та соціальні педагоги ПТНЗ області.

Запрошений учасник: методист-психолог НМЦ ПТО Дніпропетровської області, Піковець Лариса Григорівна
Охоплення аудиторії: 20 осіб.

Завдання:

1. Надати інформації про базові знання з конфліктології, конфліктів, стилю поведінки в конфлікті, методі медіації.
2. Розширення знань про конструктивні методи вирішення конфліктів,
3. Ознайомлення з поняттям медіації та функціями медіатора, принципів діяльності, цілей і функцій у навчальному закладі,
4. Ознайомити з практикою впровадження медіації в ДНЗ «МВПУПТ»
5. Інформування та демонстрація нових методів вирішення конфліктів за допомогою техніки Коло (коло довіри, коло примирення).

План проведення семінару

№ з/п	Тема	Форма роботи	Час
1	Реєстрація учасників. Брейк-кава		10.30 – 11.00
2	Знайомство		11.00 – 11.20
3	Виявлення очікувань та сподівань від співпраці		11.20 – 11.40
4	Вступне слово медіатора про мету семінару, графіку і форм роботи		11:40-12:00
5	Колективне визначення поняття конфлікту, деструктивного і конструктивного видів конфлікту, обговорення моделей поведінки в конфліктній ситуації	Демонстрація картинок на тему «Конфлікти і їх підсумки» з подальшим обговоренням	12:00-12:20
6	Виконання креативного завдання: створення 2-ох груп з метою проведення конкурсу щодо творчого та лінгвістичного підбирання метафор на образів до слова «Співпраця»	Інформація тренера. Обговорення	12:25-13:15
7	Перерва на обід		13:15-14:00
8	Презентація «Медіація в навчальних закладах» і подальше обговорення проблеми	Візуальне спостереження, дискусія	14:00-14:30
9	Перегляд фільму про медіацію	Обговорення	14:30-15:00
10	Презентація на тему «Коло як інноваційна психологічна техніка»	Вивчення методики	15:00-15:15
11	Брейк-кава		15:15-15:30
12	Практичне проведення тематичного Круга на тему «Я та конфлікт?»	Практична вправа	15:30-16:15
13	Завершення семінару обговоренням і відповіддю учасників на питання «Що я нового отримав на семінарі? Що готовий і буду використовувати у своїй подальшій роботі?»	Вироблення резолюції, затвердження методичних рекомендацій	16:15-16:30

Список учасників обласного семінару

1. Білокобилка Анжеліка Віталіївна, ДЦППРКПА, пр. психолог.
2. Кравченко Дмитро Михайлович, ДВПУ, пр. психолог.
3. Миргородська Анна Сергіївна, ПТУ № 79, соц. педагог.
4. Павлова Олександра Олександрівна, НЦПО, пр. психолог.
5. Муха Альона Володимирівна, ПТУ – 88, викладач.
6. Попов Володимир Анісімович, ДПТНЗ «МПТУ», пр. психолог.
7. Зюкова Людмила Іванівна, ДЦПТО, пр. психолог.
8. Голубятнікова Оксана Григорівна, ТПГЛ, пр. психолог.
9. Шевчук Юлія Олександрівна, ДПЛ, пр. психолог.
10. Жулей Євгенія Вікторівна, ПТУ № 2, пр. психолог.
11. Шульц Алла Миколаївна, ДЦПТОТС, пр. психолог.
12. Кульбачко Ірина Анатоліївна, ВПУ № 17, пр. психолог.
13. Устинова Олена Миколаївна, ПТУ № 6, пр. психолог.
14. Ожеховська Ірина Василівна, ДРЦ ПТО, пр. психолог.
15. Денисова Анна Олександрівна, пр. психолог.
16. Маринич Олена Миколаївна, ДПЗЛ, пр. психолог.
17. Якименко Алла Михайлівна, ДВПУБ, пр. психолог.

ЗВІТ ПРО РОБОТУ

щодо створення відеоролику для популяризації мирного рішення конфліктів та медіації – «Медіація-інструмент вирішення конфліктів в молодіжному середовищі в ПТНЗ»

Дата: 15 лютого 2016 р.

Мета: просвіта та інформування учнів та суспільства про мирні рішення конфліктів та ефективність медіації як методу конструктивного вирішення конфліктів; популяризація медіації та роботи медіатора.

Цільова група: учні ДНЗ «МВПУПТ», суспільство, користувачі соціальних мереж.

Охоплення аудиторії: використання соціальних мереж та відео порталу YouTube.

Режим доступу: <https://www.youtube.com/watch?v=Iop8nU74C-I>.

Змістовна частина: З метою популяризації медіації як мирного рішення конфліктів учням було запропоновано створити аматорський відеоролик на тему використання методу медіації, процесу медіації, його ефективності у вирішенні конфліктів та попередження проявів насильства в суспільстві. За підсумками роботи та завдяки фінансовій підтримці Міжнародного жіночого правозахисного центру «Ла Страда Україна» переможці отримали призи, учні, які прийняли участь у створенні відеороликів також отримали винагороду – сертифікат учасника.

Написання сценарію та зйомка відеоролику:

Редколегія. Сценарій відеоролика був написаний учнями групи № 3, спеціальність «Оператор комп'ютерного набору; комп'ютерної верстки» у співтоваристві з майстрами виробничого навчання Василевою С.В., Завізіон Л.А. та практичним психологом, медіатором Казаріною Ю.В. Коригування сценарію та його доповнення проводила заступник директора з НМР Юденкова О.П. Зйомка проходила у навчальному корпусі ДНЗ «МВПУ ПТ», участь у якій взяли учні групи № 3. Активні учасники, які приймали найбільшу участь у написанні сценарію та у зйомці отримали нагороди – призи у вигляді навушників, чим остались дуже задоволені. Відеоролик був викладений на відеопорталі ДНЗ «МВПУПТ» – YouTube (режим доступу: <https://www.youtube.com/watch?v=Iop8nU74C-I>) з метою популяризації медіації у навчальних закладах системи профтехосвіти.

**Список учнів групи № 3,
які прийняли участь у розробці та запису відеоролика**

1. Богдан Уляна Андріївна
2. Бондар Наталія Вікторівна
3. Василенко Євгенія Сергіївна
4. Гаркуша Юлія Володимирівна
5. Гресь Олена Андріївна
6. Єгоров Ігор Валерійович
7. Ігнатченко Ганна Сергіївна
8. Камашев Богдан Олександрович
9. Карчевський Ярослав Володимирович
10. Касаткіна Анастасія Сергіївна
11. Кратік Ілона Віталіївна
12. Криворог Тетяна Вячеславівна
13. Музиченко Іван Миколайович
14. Олешкевич Олександр Віталійович
15. Пелих Надія Станіславівна
16. Петровець Вікторія Андріївна
17. Пихаленко Вікторія Олегівна
18. Попуторовська Анастасія Володимирівна
19. Прядко Єлизавета Костянтинівна
20. Ромашко Оксана Юріївна
21. Рублевський Євген Олександрович
22. Сербененко Юлія Вадимівна
23. Стусь Дар'я Валеріївна
24. Сушко Анна Сергіївна
25. Тараканов Роман Олегович
26. Углік Дарина Дмитрівна
27. Цубера Юлія Іванівна
28. Шкуро Павло Васильович
29. Юрченко Тетяна Василівна

Міністерство освіти і науки України
Національна академія педагогічних наук України
Український науково-методичний центр практичної психології і соціальної роботи
Громадська організація «Ла Страда – Україна»

Навчальна програма та спецкурс для підвищення кваліфікації педагогічних працівників з проблеми «Базові навички медіатора в навчальному закладі. Забезпечення участі жінок і дітей у вирішенні конфліктів та миробудуванні»

За загальною науковою редакцією:

Левченко Катерини Борисівни
Панка Віталія Григоровича

Укладачі:

Андрєєнкова Вероніка Леонідівна
Дацко Оксана Віталіївна
Лунченко Надія Вікторівна
Мараховська Тетяна Андріївна

Інформація про авторів

Левченко Катерина Борисівна	доктор юридичних наук, професор, кандидат філософських наук, президент ГО «Ла Страда – Україна»
Панок Віталій Григорович	доктор психологічних наук, професор, директор Українського науково-методичного центру практичної психології і соціальної роботи НАПН України
Андрєєнкова Вероніка Леонідівна	директор департаменту профілактики, освіти та медіації ГО «Ла Страда – Україна»
Дацко Оксана Віталіївна	соціальний педагог Жмеринського навчально-виховного комплексу «Загальноосвітня школа I–III ступенів – гімназія», медіатор
Лунченко Надія Вікторівна	науковий співробітник Українського науково-методичного центру практичної психології і соціальної роботи НАПН України
Мараховська Тетяна Андріївна	практичний психолог Житомирського міського ліцею при Житомирському державному технологічному університеті, медіатор

Пояснювальна записка

Україна переживає глибоку конфліктну ситуацію, зумовлену насамперед зовнішніми факторами, але не позбавлену і внутрішніх суперечностей. Сьогоднішній стан описується термінами «воєнна агресія», «анексія частини території», «воєнні дії», «окупація частини території країни», «терористична діяльність військових формувань». Конфліктна ситуація в країні поглиблюється соціально-економічною кризою, необхідністю термінового реформування багатьох сфер соціального та економічного життя, ідеологічними коливаннями еліти і частини населення, інформаційною війною тощо.

Конфлікти на макрорівні (суспільства) підживлюють конфлікти на мікрорівні (сім'я, групи людей, колективи). Збільшення кількості конфліктів та конфліктних ситуацій на різних рівнях призводить до того, що все частіше для їх вирішення застосовуються насильницькі методи поведінки та впливу. Тож одним з наслідків конфлікту є зростання рівня насильства в суспільстві.

Уміння розв'язувати конфлікти ненасильницьким шляхом є дуже важливим для суспільства, для миробудування. А для цього необхідно опанувати навички розв'язання конфліктів.

Миробудування – це складний і тривалий процес. Він починається не з закінченням війни, а набагато раніше і продовжується після підписання мирної угоди. Прагнучи миру, необхідно робити все можливе для його встановлення, в тому числі через активізацію потенціалу жінок – вчителів, соціальних працівників, педагогів. Важливим є формування у педагогічних працівників спеціальної професійної підготовки для побудови конструктивних безконфліктних відносин. Миробудування потрібно вивчати. Основою миробудування, розв'язання конфлікту є діалог, а ефективним інструментом – медіація.

Актуальною стає особа медіатора – спеціально підготовленого посередника у вирішенні конфліктів, який однаково підтримує обидві сторони та допомагає їм знайти взаємоприйнятне рішення.

Медіаційна компетентність необхідна у професійній діяльності вчителів, вихователів, практичних психологів, соціальних педагогів тощо.

За результатами всеукраїнського опитування «Молодь і протиправна поведінка», проведеного Українським НМЦ практичної психології і соціальної роботи у вересні–грудні 2015 року, 39% учнів та студентів підтвердили зростання кількості правопорушень і злочинів серед неповнолітніх через ненависть за територіальною належністю, 38% – не визначилися з цього питання. Проблема конфліктів в учнівських колективах набула загострення у зв'язку з загальним емоційним напруженням у суспільстві та недостатньою кількістю підготовлених медіаторів (посередників) серед учнів. Відповіді на запитання: «Як часто у Вашому класі виникають конфлікти між різними учасниками навчально-виховного процесу?» – розподілились так: щодо конфліктів «учень–учень» 10% відповіли «Так, часто», 39% – «Інколи», 30% – «Рідко»; у взаємостосунках «учень–педагог»: 6% відповіли «Так, часто», 27% – «Інколи», 28% – «Рідко». Загострення соціально-політичної ситуації у зв'язку з воєнними подіями на Сході України сформувало нові виклики перед педагогічними працівниками. Одним з таких завдань є профілактика конфліктів, що виникають на ґрунті ненависті, ворожнечі, упередження, дискримінації за територіальною ознакою. Наведені дані вказують на необхідність розробки і впровадження програм відновного правосуддя та медіаційних практик. Відсутність медіаторів з вирішення конфліктів відображає розподіл відповідей респондентів на запитання про роль посередника в умовах навчального закладу: учні вказали, що в умовах конфлікту звернуться по допомогу насамперед до класного керівника (36%), психолога (18%), інших учнів (17%),

заступника директора з виховної роботи (11%), директора (10%), соціального педагога (6%), батьків (1,8%), інших осіб (0,2%).

Позитивні результати посередництва в конфліктах можуть забезпечити фахівці зі спеціальною професійною підготовкою. Оскільки вищі навчальні заклади не встигають реагувати на потреби часу, таких спеціалістів сьогодні бракує. У зв'язку з цим автори розробили навчальну програму та спецкурс для підвищення кваліфікації педагогічних працівників з проблеми **«Базові навички медіатора в навчальному закладі. Забезпечення участі жінок і дітей у вирішенні конфліктів та миробудуванні»**.

Під час підготовки програми використано напрацювання вітчизняних авторів, які присвятили свою наукову діяльність медіації та вирішенню конфліктів мирним шляхом: Н. Гайдук, А. Гірника, Н. Гришиної, В. Замніуса, В. Землянської, Р.Коваля та інших. За основу взято методології видатних зарубіжних конфліктологів Йогана Гальтунга, Христофа Бесемера.

Навчальна програма освітньої діяльності та спецкурс розроблено з **метою** забезпечення розвитку професійної компетентності педагогічних працівників та підготовки їх як медіаторів для системи освіти шляхом імплементації кращих європейських та світових стандартів медіації; формування навичок надання послуг медіації на професійних засадах, поширення практики мирного вирішення спорів ненасильницькими методами для миробудування, профілактики та розв'язання конфліктів у навчальному середовищі, в групах та громадах, які постраждали від конфлікту.

Завдання:

- надати базові знання з конфліктології, миробудування та медіації;
- ознайомити слухачів з цінностями та принципами медіації як інструменту вирішення конфліктів, що базується на врахуванні інтересів сторін;
- відпрацювати навички ведення процедури медіації;
- ознайомити з найкращими практиками впровадження шкільної медіації в навчальних закладах України;
- сформувати розуміння поняття та видів ґендерно зумовленого насильства;
- сформувати розуміння важливості участі жінок і дітей у розв'язанні конфліктів та миробудуванні.

Організація підвищення кваліфікації педагогічних працівників з проблеми «Базові навички медіатора в навчальному закладі. Забезпечення участі жінок і дітей у вирішенні конфліктів та миробудуванні» передбачає дотримання принципів доступності, варіативності, новизни, зворотного зв'язку, науковості, врахування інтересів слухачів.

Основними підходами до організації підвищення кваліфікації педагогів є функціональний, особистісний та диференційований.

Функціональний підхід включає такі основні компоненти: мотиваційний – врахування і формування системи мотивів, що відповідають меті й завданням діяльності педагогічного працівника в сучасній соціально-політичній ситуації, соціальним запитам; когнітивний – актуалізація і розширення сукупності знань, необхідних для розв'язання завдань; операційний – забезпечення подальшого розвитку професійних умінь та навичок практичного розв'язання вказаних завдань.

Особистісний підхід полягає у визнанні особистісних якостей педагога, а також забезпеченні можливостей розвитку тих його рис, які визначають ставлення до предмету діяльності, до інших учасників навчально-виховного процесу, самого себе, суспільства.

Диференційований підхід до підвищення кваліфікації педагогів полягає у врахуванні інтересів та потреб слухачів залежно від посади, яку обіймає педагогічний працівник.

Нормативно-правова база

Національний план дій з виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека» на період до 2020 року;

Національна стратегія у сфері прав людини;

резолюція Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека»;

наказ Міністерства соціальної політики України, Міністерства внутрішніх справ України, Міністерства освіти і науки України, Міністерства охорони здоров'я України від 19.08.2014 р. № 564/836/945/577 «Про затвердження Порядку розгляду звернень та повідомлень з приводу жорстокого поводження з дітьми або загрози його вчинення» (зареєстрований у Міністерстві юстиції України 10.09.2014 р. за № 1105/25882);

лист Міністерства освіти і науки України від 28.10.2014 р. № 1/9-557 «Методичні рекомендації щодо взаємодії педагогічних працівників у навчальних закладах та взаємодії з іншими органами і службами щодо захисту прав дітей»;

лист Міністерства освіти і науки України від 17.11.2014 р. № 1/9-596 «Про сприяння впровадженню заходів щодо соціально-педагогічної та психологічної роботи з дітьми, які мають високий рівень стресу»;

лист Міністерства освіти і науки України від 23.07.2015 р. № 1/9-347 «Про забезпечення фахівцями та пріоритетні напрями діяльності психологічної служби системи освіти у 2015/2016 навчальному році»;

лист Міністерства освіти і науки України від 16.08.2015 р. № 3/3-9-584-15 «Про участь педагогічних працівників навчальних закладів у конкурсі медіаторів щодо розв'язання конфліктів серед школярів».

Структура програми

Навчальна програма з проблеми **«Базові навички медіатора в навчальному закладі. Забезпечення участі жінок і дітей у вирішенні конфліктів та миробудуванні»** розрахована на 108 годин за очною формою навчання. Структура навчальної програми є модульною і відповідає структурі типових навчальних планів підвищення кваліфікації керівних та педагогічних кадрів ЦППО, розкриває їхній зміст і складається з модулів:

Назва модуля	Кількість годин		
	разом	аудиторних	самостійна робота
Соціально-гуманітарний	22	14	8
Професійний	30	20	10
Фаховий	56	38	18
Діагностико-аналітичний	12	12	—

Навчальні модулі складаються з системи змістових модулів, укладених відповідно до інваріантної та варіативної складових навчального плану. Змістові модулі складаються з програмових тем, об'єднаних за ознакою відповідності змісту, навчальній меті, завданням модуля, і мають наскрізну нумерацію в межах всієї програми.

Аудиторна робота передбачає виконання навчального навантаження в обсязі 84 години, самостійна – 36 годин. Програмою передбачено здійснення поточного і підсумкового контролю та самоконтролю засвоєння слухачами матеріалу навчальних модулів. Комплексне діагностування навчальних досягнень слухачів здійснюється під час реалізації діагностико-аналітичного модуля.

Програма спецкурсу розрахована на 24 години, з них: 18 – аудиторні, 6 – самостійна робота слухачів за очною формою навчання.

Тематику лекційних, семінарських і практичних занять розроблено відповідно до проблеми курсів та за результатами діагностико-прогностичних досліджень.

Теоретичні заняття спрямовані на вдосконалення професійних знань слухачів і можуть проводитись у формі лекції (проблемно-оглядової, лекції-бесіди, лекції-диспуту, лекції з елементами рольової гри), семінарських занять, конференцій, «круглих столів», диспутів, дискусій тощо. Організація практичної частини та методика розкриття тем співзвучні сучасним потребам навчальних закладів та педагогічних працівників.

Практичні заняття можуть проводитись у формі ділових та рольових ігор, вправ на формування практичних навичок, вирішення проблемних та конфліктних ситуацій, навчальних тренінгів, роботи з діагностичним матеріалом, захисту творчих робіт, авторських (індивідуальних чи колективних) проєктів, конструювання ситуацій, розробки цільових проєктів та профілактичних програм тощо.

Самостійна робота слухача є основним засобом опанування навчального матеріалу в час, вільний від обов'язкових навчальних занять. Навчальний час, відведений для самостійної роботи, регламентується робочим навчальним планом. Зміст самостійної роботи слухача визначається навчальною програмою, методичними матеріалами, завданнями та вказівками викладача.

Слухачами навчальної програми та спецкурсу для підвищення кваліфікації з проблеми **«Базові навички медіатора в навчальному закладі. Забезпечення участі жінок і дітей у вирішенні конфліктів та миробудуванні»** можуть бути практичні психологи, соціальні педагоги, класні керівники, педагоги-організатори, заступники директора з виховної роботи та інші.

Викладачами професійного та фахового модулів вищезгаданого курсу та спецкурсу можуть бути педагогічні й науково-педагогічні працівники, які попередньо пройшли відповідне навчання та мають підтвердні документи (свідоцтва, сертифікати, дипломи тощо). Заняття з фахового модуля можуть викладати спеціалісти, які застосовують відновні практики (медіації, Кола) у своїй роботі.

Компетентності, набуті педагогічним працівником після опанування теоретичного і практичного матеріалу курсу

Після опанування теоретичного і практичного матеріалу курсу з питань базових навичок медіатора слухачі, які навчаються, повинні:

ЗНАТИ:

- державну політику щодо миробудування;
- нормативно-правові акти щодо застосування медіації в загальноосвітніх навчальних закладах;
- поняття та види ґендерно зумовленого насильства;
- визначення груп, особливо дітей, вразливих до потрапляння в ситуацію насильства;
- методологію профілактики конфліктів у навчальних закладах;
- методологічні аспекти застосування медіації та відновних практик у навчальних закладах;

- базові поняття конфліктології;
- етапи вирішення конфліктів;
- принципи, засоби, методи збору, систематизації, узагальнення і використання інформації під час медіаційних зустрічей;
- особливості відновлювальної комунікації;
- принципи медіації;
- етапи проведення медіації;
- організаційно-методичні та психолого-педагогічні аспекти формування розуміння поняття та практики миробудування;
- сутність політичних, правових, патріотичних, моральних, релігійних, естетичних поглядів сучасної молоді тощо.

ВМІТИ:

- визначати види ґендерно зумовленого насильства;
- вирішувати конфлікти мирним шляхом;
- дотримуватися принципів миробудування;
- проводити профілактичну роботу щодо виникнення конфліктів у навчальному закладі;
- проводити медіації;
- проводити Кола;
- дотримуватися етичних норм, поважати права сторін конфлікту, створювати можливості для пошуку компромісу;
- бути неупередженими та об'єктивними при проведенні медіації, дотримуватися принципів медіації;
- забезпечувати дотримання основних прав сторін при проведенні медіації;
- володіти ефективними комунікативними навичками, необхідними для ефективного проведення медіації;
- надавати будь-які консультації та пояснення сторонам для пошуку взаємоприйняттого рішення;
- зберігати конфіденційність інформації, отриманої під час медіації;
- відмовитися від здійснення медіації, якщо наявні обставини не дозволяють її проводити об'єктивно по відношенню до сторін або у випадку, коли конфлікт не може бути врегульовано за допомогою медіації;
- проводити попередню формальну оцінку ризиків, управляти будь-якими встановленими ризиками під час процесу медіації тощо.

Педагогічний працівник повинен також постійно підвищувати через систему тренінгів, семінарів, ігор, занять, курсів, стажувань, інших форм навчання теоретичні та практичні знання з відновних практик та миробудування; ставитися до людей чесно, не дискримінуючи їх за статевими, віковими, етнічними, культурними ознаками, віросповіданням, ознаками відсутності/наявності інвалідності, фактом скоєння злочину, демонструючи повагу до всіх учасників, їхніх переконань та думок.

Навчальний план
курсів підвищення кваліфікації педагогічних працівників з проблеми
«Базові навички медіатора в навчальному закладі. Забезпечення участі жінок і дітей
у вирішенні конфліктів та миробудуванні»

Очна форма організації навчання

(загальна підготовка – 120 год.)

	№	Зміст навчального модуля	Кількість годин					
			аудиторних				самостійна робота	загальний обсяг
			усього	лекції	семінарські	практичні		
	I	Соціально-гуманітарний модуль						
інваріантна	1.1.	Філософські основи сучасної освіти	2	2			8	16
	1.2.	Нормативно-правове забезпечення освіти та охорони дитинства	2	2				
	1.3.	Інформаційні та телекомунікаційні технології в освіті	4	2		2		
варіативна		Спецкурси за вибором	6			6		
		Усього	14	6		8	8	20
	II	Професійний модуль						
інваріантна	2.1.	Миробудування. Роль педагогів	4	2		2	2	6
	2.2.	Основи конфліктології	6	2		4	4	10
	2.3.	Запобігання гендерно зумовленому насильству та жорсткому поведженню з дітьми	4	2	2		4	8
варіативна		Спецкурси за вибором	6			6		6
		Усього	22	6	2	12	10	30
	III	Фаховий модуль						
інваріантна	3.1.	Відновні практики	4	2		2	4	8
	3.2.	Компетенції медіатора	6		2	4	4	10
	3.3.	Технологія використання відновних практик у навчальному закладі	18		2	16	6	24
	3.4.	Медіація в навчальному закладі	4	2	2		4	8
варіативна		Спецкурси за вибором	6			6		6
		Усього	38	4	6	28	18	56

		IV	Діагностико-аналітичний модуль					
інваріантна	4.1.	Установче заняття	2	2				12
	4.2.	Вхідне діагностування	2			2		
	4.3.	Науково-практична конференція	2			2		
	4.4.	Захист авторських і колективних проектів	2			2		
	4.5.	Кваліфікаційний екзамен	2			2		
	4.6.	Вихідне діагностування	2			2		
		Усього	12	2	0	10		12
		РАЗОМ	84	18	8	58	36	120

**Навчально-тематичний план
курсів підвищення кваліфікації педагогічних працівників з проблеми «Базові навички
медіатора в навчальному закладі. Забезпечення участі жінок і дітей у вирішенні конфліктів
та миробудуванні»**

Очна форма організації навчання

(120 годин: 84 – аудиторні, 36 – самостійна робота слухачів)

	№	Назва дисципліни	Кількість годин					самостійна робота	загальний обсяг
			аудиторних						
			усього	лекції	семінарські	практичні			
		I	Соціально-гуманітарний модуль						
інваріантна	1.1.	Філософські основи сучасної освіти	2	2			8	16	
	1.2.	Нормативно-правове забезпечення освіти та охорони дитинства. Права дитини	2	2					
	1.3.	Інформаційні та телекомунікаційні технології в освіті	4	2		2			
варіативна		Спецкурси за вибором 1. Медійна та інформаційна грамотність педагогів. 2. Профілактика конфліктів у соціальних мережах. 3. Захист прав дитини.	6			6			
		Усього	14	6		8	8	22	

	№	Назва дисципліни	Кількість годин					
			аудиторних				самостійна робота	загальний обсяг
			усього	лекції	семінарські	практичні		
	II	Професійний модуль						
інваріантна	2.1.	Миробудування. Роль педагогів	4	2		2	2	6
	2.1.1.	Поняття миробудування. Роль жінок у миробудуванні	2	2				
	2.1.2.	Роль педагогів у миробудуванні	2			2		
	2.2.	Основи конфліктології	6	2		4	4	10
	2.2.1.	Поняття та структура конфлікту. Причини конфлікту. Особливості поведінки учасників під час конфлікту	2	2				
	2.2.2.	Вирішення конфлікту. Підходи до вирішення конфлікту. Етапи вирішення конфлікту	2			2		
	2.2.3.	Конфлікти в навчальних закладах. Карта конфліктів у навчальному середовищі Шляхи вирішення конфліктів у навчальному середовищі	2			2		
	2.3.	Запобігання гендерно зумовленому насильству та жорсткому поводженню з дітьми	4	2	2		4	8
	2.3.1.	Поняття гендерно зумовленого насильства. Міжнародне та українське законодавство. Види насильства. Причини насильства	2	2				
	2.3.2.	Насильство в сім'ї. Жорстоке поводження з дитиною. Відповідальність за скоєння насильства в сім'ї. Наслідки гендерного насильства	2		2			
варіативна		Спецкурси за вибором 1. Миробудування та гендерні аспекти безпеки. Роль педагогічних працівників 2. Конфліктологічна компетентність педагога. 3. Запобігання насильству над дітьми.	6			6		6
		Усього	20	6	2	12	10	30

	№	Назва дисципліни	Кількість годин					
			аудиторних				самостійна робота	загальний обсяг
			усього	лекції	семінарські	практичні		
	III	Фаховий модуль						
інваріантна	3.1.	Відновні практики	4	2		2	4	8
	3.1.1.	Відновні практики: соціально-педагогічний потенціал	2	2				
	3.1.2.	Медіація як соціально значущий інститут. Медіація як альтернатива судовій процедурі. Принципи медіації	2			2		
	3.2.	Компетенції медіатора	6		2	4	4	10
	3.2.1.	Етичні засади діяльності медіатора. Формування стресостійкості медіатора	2		2			
	3.2.2.	Комунікативні навички медіатора	4			4		
	3.3.	Технологія використання відновних практик у навчальному закладі	18		2	16	6	24
	3.3.1.	Етапи медіації. Основні фази роботи медіатора на індивідуальній зустрічі зі стороною та на зустрічі зі сторонами. Вступне слово медіатора	4		2	2		
	3.3.2.	Практика медіації	10			10		
	3.3.3.	Техніка Кола	4			4		
	3.4.	Медіація в навчальному закладі	4	2	2		4	8
	3.4.1.	Організаційні засади медіації у навчальному закладі	2	2				
	3.4.2.	Методичне забезпечення впровадження медіації	2		2			
варіативна		Спецкурси за вибором ⁷ 1. Відновлювальна комунікація. Вироблення навичок безконфліктного спілкування. 2. Формування стресостійкості медіатора. 3. Профілактика конфліктів в навчальних закладах	6			6		6
		Усього	38	4	6	28	18	56

	№	Назва дисципліни	Кількість годин					
			аудиторних				самостійна робота	загальний обсяг
			усього	лекції	семінарські	практичні		
	IV	Діагностико-аналітичний модуль						
інваріантна	4.1.	Установче заняття	2	2				12
	4.2.	Вхідне діагностування	2			2		
	4.3.	Науково-практична конференція	2			2		
	4.4.	Захист авторських і колективних проєктів	2			2		
	4.5.	Кваліфікаційний екзамен	2			2		
	4.6.	Вихідне діагностування	2			2		
		Усього	12	2	0	10		12
		РАЗОМ	84	18	8	58	36	120

Навчально-тематичний план спецкурсу

«Базові навички медіатора в навчальному закладі»

Очна форма організації навчання

(24 години: 18 – аудиторні, 6 – самостійна робота слухачів)

№	Назва теми	Форма заняття, кількість годин			
		лекції	практичні заняття	самостійна робота	разом
1.	Основи конфліктології	2	2	2	6
2.	Відновні практики		2		2
3.	Компетенції медіатора		2	2	4
4.	Технологія використання відновних практик у навчальному закладі		8	2	10
5.	Медіація в навчальному закладі та громаді		2		2
Усього:		2	16	6	24

Анотація змістових модулів

Теми навчальних і змістових модулів, форми проведення, кількість годин, мета змістового модуля	Стислий зміст	Література/джерела
I. Соціально-гуманітарний модуль		
<i>ЗМ 1.1. Філософські основи сучасної освіти</i>		
<p>Тема: Філософські основи сучасної освіти – Л (2 год.)</p> <p>Мета: систематизувати знання щодо сучасних тенденцій розвитку суспільства, інноваційного характеру освіти, ціннісних орієнтацій сучасної парадигми освіти.</p>	<p>Сутності філософії освіти як інтегрованої галузі наукового пізнання, методологічних основ компетентнісно спрямованої освіти; ролі аксіологічного компонента професійної діяльності педагогічного працівника.</p> <p>Філософія освіти як галузь наукового пізнання, що забезпечує методологічне, світоглядне, практичне функціонування та розвиток освіти.</p> <p>Міждисциплінарні зв'язки філософії освіти: філософія освіти і педагогіка, філософія освіти і культурологія.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Андрущенко В.П. Основні тенденції розвитку вищої освіти України на рубежі століть (Спроба прогностичного аналізу) // Вища освіта України. – 2001. № 1. – с. 11–17. 2. Кремень В.Г. Україна у добу глобалізації (начерки метадисциплінарного дослідження) / В.Г. Кремень. В.М. Ткаченко. – К.: В-во Тов. «Знання» України, 2013. – 415 с. 3. Романенко М.І. Освіта як об'єкт соціально-філософського аналізу. – Дніпропетровськ, 1998. – 212 с. 4. Філософія: мислителі, ідеї, концепції: Підручник / В.Г. Кремень, В.В. Ільїн. – К.: Книга, 2005. – 528 с. 5. Філософія людиноцентризму в освітньому просторі. Філософія людини і освіти / В. Кремень. – К.: «МП Леся», 2012. – 524 с.

Теми навчальних і змістових модулів, форми проведення, кількість годин, мета змістового модуля	Стислий зміст	Література/джерела
<i>ЗМ 1.2. Законодавство у сфері освіти та охорони дитинства</i>		
<p>Тема: Нормативно-правове забезпечення освіти та охорони дитинства. Права дитини – Л (2 год.) Мета: підвищення професійної компетентності слухачів у сфері соціально-правового захисту дітей та учнівської молоді.</p>	<p>Пріоритети і завдання національної системи освіти та формування її правового поля. Міжнародні документи щодо захисту прав дітей. Захист прав дитини в законодавстві. Етапи розвитку прав дітей, ініціювання та розробки Конвенції ООН про права дитини. Зміст Конвенції ООН. Нормативно-правова база України щодо захисту прав дітей. Переконання, що мають бути спільними для команди спеціалістів, які працюють з дітьми. Причини порушення прав дитини в сімейному оточенні. Механізми захисту прав дитини в Україні.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Збірник нормативно-правових актів у сфері захисту прав дітей. – Дитячий Фонд ООН ЮНІСЕФ. – 2002. – 198 с. 2. Конвенція ООН з прав дитини : шляхи практичного застосування : метод. реком. / упоряд. Г.М. Лактіонова та ін. – К. : Наук. світ, 2000. 3. Механізми взаємодії органів державної влади та неурядових організацій у протидії жорсткому поводженню з дітьми : навч. - метод. посіб. / за ред. К.Б. Шевченко, І.М. Трубавіної. – К. : Юрисконсульт, 2005. 4. Права дитини : сучасний досвід та інновації / авт.-упоряд. Г.М. Лактіонова, З.П. Кияниця та ін. – К., 2005. 5. Соціально-педагогічні основи захисту прав дитини: навч.-метод. посіб./ С.В. Зінченко, М.В. Євсюкова, О.А. Калашник [та ін.]; за заг. ред. К.Б. Левченко та О.А. Удалової. – К: Скайдек, 2008. –224 с. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://la-strada.org.ua/ucp_mod_library_view_171.html.

Теми навчальних і змістових модулів, форми проведення, кількість годин, мета змістового модуля	Стислий зміст	Література/джерела
<i>ЗМ 1.3. Інформаційно-та телекомунікаційні технології в освіті</i>		
<p>Тема: Інформаційно-комунікаційні технології в освіті – Л (2 год.), ПЗ (2 год.) Мета: надати інформацію про можливості використання інформаційних та телекомунікаційних технологій у професійній діяльності.</p>	<p>Поняття мультимедіа та можливості використання мультимедійних технологій у навчальному процесі. Інтернет. Сервіси Інтернету. Авторське право та Інтернет. Безпека роботи в Інтернеті. Обмеження доступу дітей до небажаних ресурсів. Дистанційне навчання та його перспективи у післядипломній педагогічній освіті. Спілкування в Інтернеті (електронна пошта, чат, форум, блоги, телеконференції).</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Морзе Н.В. Основи інформаційно-комунікаційних технологій. – К.: Видавнича група ВНУ. – 2006. – 240 с. 2. Морзе Н.В., Дементієвська Н.П. Навчання для майбутнього. – К.: Видавнича група ВНУ. – 2004. – 360 с. 3. Освітні технології: навч.-метод. посіб. / О.М. Пехота, А.З. Кітченко, О.М. Любарська та ін.; за заг. ред. О.М. Пехоти. – К.: А.С.К., 2002. – 255 с. – Бібліогр. в кінці розд. 4. Левченко О.М. та ін. Основи інтернету / О.М. Левченко, І.О. Завадський, Н.С. Прокопенко: [Навч. посіб.]. – К.: Вид. група ВНУ. – 2008. – 320 с.: іл. 5. Формування медіа грамотності педагогів: Навчально-методичний посібник [за заг. редакцією Л. Д. Покроєвої, Г. А. Дегтярьової]. – Харків: Харківська академія неперервної освіти, 2014. – 252 с. 6. Матвійчук М. М. Практикум з основ медіаграмотності фахівців педагогічної та соціальної сфери / М. М. Матвійчук. – Черкаси: ФОП, Гордієнко, 2016. – 192 с. (Рекомендовано до друку рішенням вченої ради ННІ педагогічної освіти, соціальної роботи і мистецтва Черкаського національного університету імені Богдана Хмельницького (протокол №9 від 7 квітня 2016 р.).

Теми навчальних і змістових модулів, форми проведення, кількість годин, мета змістового модуля	Стислий зміст	Література/джерела
II. Професійний модуль		
Професійно-орієнтована підготовка		
<i>ЗМ 2.1. Миробудування. Роль педагогів</i>		
<p>Тема: Миробудування. Роль педагогів – Л (2 год.), ПЗ (2 год.) Миробудування. Роль педагогів Мета: сформувати у слухачів курсу розуміння поняття та практики миробудування, знання про участь жінок у миробудуванні, роль педагогів.</p>	<p>Поняття миробудування. Роль жінок у миробудуванні. Роль педагогів у миробудуванні. Модель «педагога-миротворця».</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Резолюція Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека». – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/995_669. 2. Профілактика конфліктів, трансформація правосуддя, забезпечення миру. Глобальне дослідження щодо впровадження резолюції 1325 Ради Безпеки ОБ'єднаних Націй : довідкова інформація. – США: ООН Жінки, 2015. – 9 с. 3. Розбудова миру. Профілактика і вирішення конфлікту з використанням медіації: соціально-педагогічний аспект: навчально-методичний посібник. – К. – 2016. 4. Жесткое миротворчество: армия и полиция в операциях в пользу мира. Глоссарий / составители А. Теличкин, М. Бонни. – Европейский центр изучения проблем безопасности им. Дж.К. Маршалла, Германия, 2007 – 51 с. 5. Развитие восстановительной культуры школы: слияние личного и профессионального «пути паломника». – Кэт Кронин-Лэмп и Рон Кронин-Лэмп. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://wwwold.doinhmao.ru/netcat_files.pdf.

Теми навчальних і змістових модулів, форми проведення, кількість годин, мета змістового модуля	Стислий зміст	Література/джерела
<i>ЗМ 2.2. Основи конфліктології</i>		
<p>Тема: Основи конфліктології – Л (2 год.), ПЗ (4 год.) Мета: надати інформацію про базові знання з конфліктології, сформувані навички вирішення конфлікту мирним шляхом, сформувані позитивне ставлення до конфлікту.</p>	<p>Поняття, структура, типологія, стадії розвитку конфлікту. Стратегії поведінки під час конфлікту. Стили розв'язання конфлікту. Трикутник конфлікту. Трансформація конфлікту. Етапи вирішення конфлікту мирним шляхом. Робота з інформацією. Визначення позицій, інтересів та потреб. Конфлікти в навчальних закладах. Профілактика конфліктів у навчальному закладі. Шляхи вирішення конфліктів у навчальному середовищі. Карта конфліктів у навчальному середовищі. Пошук ресурсів внутрішніх/зовнішніх; матеріальних/людських.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Пірен М.І. Основи конфліктології: Навч. посіб. – 2-е вид. – К.: Ін-т психології ім. Г.С. Костюка АПН України, 1997. – 270 с. 2. Гірник А.М. Основи конфліктології: навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. / А.М. Гірник. – К.: Києво-Могилян. акад., 2010. – 222 с. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://pidruchniki.com/15660212/psihologiya/poserednistvo_konfliktah. 3. Розбудова миру. Профілактика і вирішення конфлікту з використанням медіації: соціально-педагогічний аспект : навчально-методичний посібник. – К– 2016. 4. Вишнякова Н.Ф. Конфліктологія. – Минск, 2002. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://rua.pp.ua/diplomaticheskaya-strategiya-produktivnyie-37161.html. 5. Є.І. Ходаківський, Ю.В. Богоявленська, Т.П. Грабар. Психологія управління. Підручник. – Центр учбової літератури. – 2011 – 664 с. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://pidruchniki.com/13660212/psihologiya/zmistovni_teoriyi_motivatsiyi. 6. Орлянський В.С. Конфліктологія: Навч. посібник для вузів / В.С. Орлянський; Мін-во освіти і науки України, Запорізький нац. техн. ун-т. – К.: Центр учбової літератури, 2007. – 159 с. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://pidruchniki.com/12191214/psihologiya/konfliktologiya. 7. Ємельяненко Л.М., Петюх В.М., Торгова Л.В., Гриненко А.М. Конфліктологія: Навч. посіб. / За заг. ред. В.М. Петюха, Л.В. Торгової. – К.: КНЕУ, 2003. – 315 с. 8. Ємельянов С.М. Практикум по конфликтологии / С.М. Ємельянов. – СПб.: Питер, 2001. – 369 с. 9. Фишер Р., Юри У. Путь к согласию, или переговоры без поражения: Пер. с англ. – М.: Наука, 1992. – 158 с. 10. Йоган Гальтунг. Трансформація конфлікту мирними засобами. Трансценд метод. – Діалог різноманітностей, № 12 (50), грудень 1999. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://empedu.org.ua/content/transformaciya-konfliktu-mirnimi-zasobami.

Теми навчальних і змістових модулів, форми проведення, кількість годин, мета змістового модуля	Стислий зміст	Література/джерела
<i>ЗМ 2.3. Запобігання ґендерно зумовленому насильству та жорсткому поводженню з дітьми</i>		
<p>Тема: Запобігання ґендерно зумовленому насильству та жорсткому поводженню з дітьми – Л (2 год.), С (2 год.)</p> <p>Мета: сформувати у слухачів курсу розуміння поняття та видів ґендерно зумовленого насильства; навички визначення груп, особливо дітей, у тому числі внутрішньо переміщених осіб, вразливих до потрапляння в ситуацію насильства.</p>	<p>Поняття ґендерного насильства. Міжнародне та українське законодавство. Насильство в сім'ї. Жорстке поводження з дитиною. Відповідальність за скоєння насильства в сім'ї. Причини насильства. Види насильства. Наслідки ґендерного насильства.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Конвенція Ради Європи про попередження насильства щодо жінок та домашнього насильства та боротьбу з цими явищами. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.coe.int/fr/web/stop-violence-against-women-ukraine/publications/project. 2. Закон України «Про попередження насильства в сім'ї». – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/2789-14. 3. Розбудова миру. Профілактика і вирішення конфлікту з використанням медіації: соціально-педагогічний аспект : навчально-методичний посібник. – К. – 2016. 4. Система захисту дітей від жорсткого поводження / за ред.: К.Б. Левченко. Трубавіної І.М. та ін. / навч.-метод. посібник. – К.: ДСССДМ, 2005. 5. Механізми взаємодії органів державної влади та неурядових організацій у протидії жорсткому поводженню з дітьми: навч.-метод. посібник / За ред.: К.Б. Левченко, І.М. Трубавіної. – К.: Юрисконсульт, 2005. – 452 с. 6. Тілесні покарання: порушення прав дитини чи метод виховання. / К.Б. Левченко / Безпека життєдіяльності. – 2007. – № 9. – Спец.випуск. 7. Профілактика та протидія насильству над дітьми. Навч. посібник. – К.: ГЕРБ, 2007. – 144 с. 8. Моніторинг стану виконання законодавства Україна щодо протидії насильству в сім'ї. 2001–2011 роки. / Кол. авт.: О.М. Бандурка, О.Ф. Бондаренко, В.О. Брижик та ін.; заг. ред. О.М. Бандурки, К.Б. Левченко. – Х.: «Права людини», 2011. – 240 с. 9. Соціальна і корекційна робота з особами, які вчинили насильство в сім'ї. Навч.-метод. посібник у двох томах / Кол. авт.: О.М. Бандурка, О.І. Бандурка, В.О. Брижик та ін. – К.: Україна, 2013. – 136 с.

Теми навчальних і змістових модулів, форми проведення, кількість годин, мета змістового модуля	Стислий зміст	Література/джерела
III. Фаховий модуль		
<i>ЗМ 3.1. Відновні практики</i>		
<p>Тема: Відновні практики – Л (2 год.), ПЗ (2год.) Мета: сформувати у слухачів курсу розуміння поняття медіації, медіатора, процесу медіації та особливості застосування відновних практик у навчальних закладах.</p>	<p>Відновний підхід. Відновні практики: соціально-педагогічний потенціал. Класифікація відновних практик. Медіація як соціально значущий інститут. Медіатор. Важливі ознаки медіації. Принципи медіації. Сфери застосування медіації. Історія медіації. Медіація як альтернатива судовій процедурі. Коли доцільна медіація?</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Розбудова миру. Профілактика і вирішення конфлікту з використанням медіації: соціально-педагогічний аспект : навчально-методичний посібник. – К– 2016. 2. Головатий В., Горова А., Коваль Р., Синюшко М., Семчишин О., Шидловська Л. Стратегії забезпечення життєздатності відновних практик: механізм співпраці правової системи та громади заради суспільної безпеки. Посібник. – К.: Видавець Захаренко В.О., 2009. – 224 с. 3. Коновалов А.Ю. Школьная служба примирения и восстановительная культура взаимоотношений: практическое руководство. / под общей редакцией Карнозовой Л.М. – М.: МОО Центр «Судебно-правовая реформа», 2012. – 256 с. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://mediators.ru/rus/course/school/articles/text2#%D0%93%D0%BB%D0%B0%D0%B2%D0%B0%201. 4. Рустем Максудов. Идея восстановительного подхода в работе с правонарушениями и конфликтами с участием несовершеннолетних. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://mognovse.ru/gxn-rustem-maksudov-ideya-vosstanovitel'nogo-podhoda-v-rabote.html. 5. Карнозова Л.М. Включение программ восстановительной ювенальной юстиции в работу суда: Метод. пособие. – М.: ООО «Информполиграф», 2009. – 108 с. 6. Максудов Р.Р. Восстановительная медиация: идея и технология: Метод. рекомендации. – М.: Институт права и публичной политики, 2009. – 72 с. 7. Кэт Кронин-Лэмп и Рон Кронин-Лэмп. Развитие восстановительной культуры школы: слияние личного и профессионального «пути паломника». – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://narrlibrus.wordpress.com. 8. Гірник А.М. Основи конфліктології: навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. / А.М. Гірник. – К.: Києво-Могилян. акад., 2010. – С.167–169. 9. Бесемер Христоф. Медиация. Посредничество в конфликтах/ Пер. с нем. Н.В.Маловой. – Калуга, «Духовное познание», 2004. – 176 с. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.e-reading.club/bookreader.php/105724/Mediaciya.pdf. 10. Не крадіть конфлікти, краще допоможіть в їх розв'язанні. Український жіночий фонд. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://empedu.org.ua/content/ne-kradit-konflikti-krashche-dopomozhit-v-yih-rozvyazanni. 11. Директива Європарламенту «Про деякі аспекти медіації в цивільних і господарських спорах». – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/994_a95.

Теми навчальних і змістових модулів, форми проведення, кількість годин, мета змістового модуля	Стислий зміст	Література/джерела
<i>ЗМ 3.2. Компетенції медіатора</i>		
<p>Тема: Компетенції медіатора – Л (2 год.), ПЗ (2 год.) Мета: опрацювати базові компетенції медіатора, ознайомити з етичними вимогами до медіатора; сформувати комунікативні навички медіатора, способи формування стресостійкості.</p>	<p>Компетентність медіатора. Етичні засади діяльності медіатора. Типи медіаторів. Функції медіатора. Комунікативні навички. Відновлювальна комунікація. Навички активного слухання. Модальні висловлювання. Техніка «Я-твердження». Навички формулювання запитань. Правила постановки запитань. Рефлексивне слухання. Навички перефразування. Ефективний зворотний зв'язок. Формування стресостійкості медіатора. Портрет медіатора.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Европейский кодекс поведения для медиаторов. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.bassistov.org/code_of_conduct.ht. 2. Розбудова миру. Профілактика і вирішення конфлікту з використанням медіації: соціально-педагогічний аспект: навчально-методичний посібник. – К. – 2016. 3. Вишневецкая А.В. Конфликтология. Курс лекций. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://ua.booksee.org/book/523987. 4. Коновалов А.Ю. Школьная служба примирения и восстановительная культура взаимоотношений: практическое руководство. / Под общей редакцией Карнозовой Л.М. – М.: МОО Центр «Судебно-правовая реформа», 2012. – 256 с. 5. Волков Б.С., Волкова Н.В. Психология общения в детском возрасте. 3-е изд. – СПб.: Питер, 2008. – 272 с: ил. 6. Семиченко В.А., Заслуженюк В.С. Мистецтво взаєморозуміння. Психологія та педагогіка сімейного спілкування. – К.: Веселка, 1998. – 214 с. – С. 146–148. 7. Спілкуємося й діємо: Навч.-метод. посіб. / Ж.В. Савич, О.В. Безпалько. – К.: Наш час, 2006. – С. 35–37. 8. Величко Оксана, Тетяна Янковська. Управління конфліктами та стресом. Посібник для працівників апарату суду. – Київ, 2010. – 192 с. 9. Емельянов С.М. Практикум по конфликтологии. – СПб.: Питер, 2000. – 238 с. 10. Ишмуратов А.Т. Конфликт і згода: Основи когнітивної теорії конфліктів. – К.: Наук, думка, 1996. – 190 с. 11. Карамушка Л. М. Управлінські конфлікти: Словник-довідник термінів з конфликтології. – Київ; Чернівці: ЧДУ, 1995. – С 285–287. 12. Пихтіна Н.П. Основи педагогічної техніки [текст] : навч. посіб. – К. : «Центр учбової літератури», 2013. – 316 с. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://pi.kubg.edu.ua/images/stories/Departaments/idpmo/Kaf_ncix/НаВ4аJlHa/l4_pcix_ter.pdf.

Теми навчальних і змістових модулів, форми проведення, кількість годин, мета змістового модуля	Стислий зміст	Література/джерела
<i>ЗМ 3.3. Технології використання відновних практик у навчальному закладі</i>		
<p>Тема: Технології використання відновних практик у навчальному закладі – Л (2 год.), ПЗ (12 год.) Мета: ознайомити учасників курсу з технологією впровадження відновних практик у навчальних закладах; сформувати навички відновних практик, у тому числі медіації та техніки Кола.</p>	<p>Етапи медіації. Основні фази роботи медіатора на індивідуальній зустрічі зі стороною та на зустрічі зі сторонами. Вступне слово медіатора. Практика медіації. Техніка Кола.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Розбудова миру. Профілактика і вирішення конфлікту з використанням медіації: соціально-педагогічний аспект: навчально-методичний посібник. – К. – 2016. 2. Бесемер Христоф. Медиация. Посредничество в конфликтах/ Пер. с нем. Н.В. Маловой. – Калуга, «Духовное познание», 2004. – 176 с. [Електронний ресурс]. – Режим доступа: http://www.e-reading.club/bookreader.php/105724/Mediaciya.pdf. 3. Шкільна служба розв'язання конфліктів: досвід уповноваження. Посібник / Коваль Р., Горлова А., Нікітчук А., Микитюк О., Ліхоліт Ю. – К.: Видавець Захаренко В.О., 2009. – 168 с. 4. Праніс Кей, Стюарт Баррі, Уедж Марк. Кола примирення. Від злочину до повернення в громаду. – Пер. з англ. – К.: Видавець Захаренко В.О., 2008. – 272 с.
<i>ЗМ 3.4. Медіація в навчальному закладі</i>		
<p>Тема: Медіація в навчальному закладі – Л (2 год.), ПЗ (2 год.) Мета: сформувати у слухачів курсу уявлення про механізм успішного запровадження та функціонування шкільної медіації в навчально-виховному процесі.</p>	<p>Організаційні засади медіації в навчальному закладі. Моделі шкільної медіації. Найкращий досвід впровадження шкільної медіації. Методичне забезпечення впровадження медіації.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Шкільна служба розв'язання конфліктів: досвід уповноваження. Посібник / Коваль Р., Горлова А., Нікітчук А., Микитюк О., Ліхоліт Ю. – К.: Видавець Захаренко В.О., 2009. – 168 с. 2. Коновалов А.Ю. Школьная служба примирения и восстановительная культура взаимоотношений: практическое руководство. / Под общей редакцией Карнозовой Л.М. – М.: МОО Центр «Судебно-правовая реформа», 2012. – 256 с. 3. Гетті ван Гурп. Медіація однолітків. Докладний посібник з розв'язання конфліктів у наших школах. – 2006. 4. Ричард Коэн. Практическое руководство для школьного медиатора. (выдержка). – [Електронний ресурс]. – Режим доступа: http://mybiblioteka.su/3-57839.html. 5. Шамликашвили Ц.А., Хазанова М.А. Метод «школьная медиация» как способ создания безопасного пространства и его психологические механизмы // Психологическая наука и образование. – 2014. – № 2. – С. 26–33. – [Електронний ресурс]. – Режим доступа: http://psyjournals.ru/psyedu/2014/n2/69948.shtml.

Теми навчальних і змістових модулів, форми проведення, кількість годин, мета змістового модуля	Стислий зміст	Література/джерела
IV. Діагностико-аналітичний модуль		
<p>Установче заняття – Л (2 год.) Мета: ознайомити слухачів з програмою курсів підвищення кваліфікації, змотивувати їх до безперервної освіти впродовж життя.</p>	<p>Ознайомлення слухачів з темою, метою, завданнями курсів підвищення кваліфікації в контексті розвитку освітньої системи. Питання для самостійної роботи слухачів.</p>	
<p>Вхідне діагностування – ПЗ (2 год.) Мета: визначити рівень професійної компетентності педагогічних працівників на основі професійного тестування.</p>	<p>Визначення рівня професійної компетентності педагогічних працівників за результатами виконання тестових завдань.</p>	
<p>Захист авторських проєктів – ПЗ (2 год.) Мета: виробити алгоритм розкриття обраної теми авторського (колективного) проєкту.</p>	<p>Методичні рекомендації щодо захисту авторських (колективних) проєктів. Розкриття обраної теми проєкту. Організація дискусій щодо висвітлення теми та її актуальності.</p>	
<p>Кваліфікаційний екзамен – ПЗ (2 год.) Мета: визначити рівень обізнаності педагогічних працівників відповідно до вимог, визначених програмою освітньої діяльності курсів підвищення кваліфікації.</p>	<p>Проведення кваліфікаційного екзамену за завданнями, визначеними програмою освітньої діяльності курсів підвищення кваліфікації педагогічних працівників. Аналіз відповідності рівня знань слухачів вимогам програми.</p>	
<p>Вихідне діагностування – ПЗ (2 год.) Мета: визначити динаміку рівня професійної компетентності педагогічних працівників після проходження курсів підвищення кваліфікації.</p>	<p>Аналіз рівня професійної компетентності педагогічних працівників після проходження курсів підвищення кваліфікації за результатами тестування.</p>	

Діагностико-аналітичний модуль. Практичний інструментарій
I. Анкета для вхідного та вихідного анкетування

АНКЕТА

1. Що таке конфлікт?

- Сварка/суперечка між двома сторонами.
- Зіткнення протилежно спрямованих цілей, інтересів, позицій, думок, поглядів опонентів або суб'єктів взаємодії.
- Ситуація, в якій кожна зі сторін наполягає на власній точці зору як єдино правильній.

2. Що таке насильство?

- Завдання шкоди іншій особі/іншим особам.
- Образи, побиття, калічення, вбивство.
- Умисні дії фізичного, сексуального, психологічного чи економічного спрямування однієї людини по відношенню до іншої, якщо ці дії порушують конституційні права і свободи людини, наносять їй моральну шкоду, шкоду фізичному чи психічному здоров'ю.

3. Що таке гендер?

- Це виховання дівчинки бути гарною дружиною та господинею.
- Соціально-рольовий статус людини: соціальні можливості кожної статі в освіті, професійній діяльності, доступі до влади, в сімейній ролі.
- Поведінка чоловіків та жінок у суспільстві.
- Це ідеологія і практика дискримінації людей за ознакою статі.

4. Що таке гендерно зумовлене насильство?

- Це насильство проти жінок.
- Порушення прав людини й форма дискримінації, всі акти насильства стосовно особи за гендерною ознакою.
- Це насильство, яке стосується чоловіків і жінок, і жертвами якого переважно є жінки.

5. Що таке медіація?

- Це пропозиція для сторін обрати найкращий варіант вирішення конфлікту.
- Це мирний діалог сторін та вироблення згоди.
- Це схилення медіатором сторін до швидкого досягнення згоди та примирення.

6. Хто такий медіатор?

- Це третя особа, що посідає нейтральну позицію та допомагає сторонам вирішити суперечку.
- Це авторитет, який приймає рішення стосовно вирішення суперечки.
- Це людина, який вирішує/робить висновок, яка зі сторін конфлікту має рацію.

7. Найголовніші риси медіатора:

- Він повинен зберігати нейтральну позицію.
- Повинен бути відкритим і привітно ставитись до людей.
- Повинен бути відважним та готовим захищати слабших.
- Повинен вміти призначити справедливе покарання.
- Повинен завжди знати шлях до вирішення конфліктів.

8. Які конфлікти можна вирішувати за допомогою шкільної медіації?

- Конфлікти між учнями.
- Конфлікти між учителями.
- Конфлікти між учнями та вчителями.
- Усі конфлікти в школі.

9. Хто такий медіатор однолітків?

- Вчитель, який проводить медіацію.
- Медіатор центру медіації.
- Учень, який проводить медіацію.

10. Як Ви оцінюєте свої можливості та готовність для проведення:

- | | | | | | |
|--------------------------|---|---|---|---|---|
| ■ Медіацій: | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| ■ Кіл порозуміння: | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| ■ Тренінгів: | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| ■ Інформаційних заходів: | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

II. Методичний матеріал для проведення кваліфікаційного екзамену

Кваліфікаційний екзамен проводиться у формі практичного розв'язання запропонованої конфліктної ситуації.

Білеті екзамену включають 3 завдання:

1. До запропонованої конфліктної ситуації:
 - 1.1. Описати вирішення конфлікту (за схемою).
 - 1.2. Описати схематично проведення медіації (згідно з етапами).
2. Запропонувати запитання до тематичного Кола (за визначеною тематикою).

Приклади конфліктних ситуацій до екзаменаційних білетів**Завдання № 1****Ситуації****Ситуація № 1. Учень–учениця**

До 10 класу 1 вересня прийшла Анастасія – дівчина-ВПО з Макіївки. Вона мешкала бабусею, а батьки залишились на окупованій території, бо не могли залишити квартиру і свій бізнес. Дівчинка була тиха і спокійна, проте в класі її недолюблювали. Один з учнів (Олексій) почав її постійно принижувати, ображати, їй постійно дорікали, що вона чужинка, насміхалися з неї. Вона все більше закривалась і не йшла на контакт. Бабуся телефоном повідомила класному керівнику, що дівчина відмовляється ходити до школи.

Класний керівник запропонував їм піти на медіацію.

Додаткова інформація:

Олексій у серпні втратив батька, який був військовим і загинув на Сході України під час АТО. У нього було упереджене ставлення до всіх переселенців, адже кожного з них він звинувачував у смерті батька.

Анастасія – хороша і спокійна дівчинка. Те, що її не приймали до колективу, дуже її бентежило. Вона найбільше симпатизувала та співчувала Олексію, що його батько загинув саме на її землі, проте не могла ніяк переконати хлопця, тому вирішила, що краще їй не ходити на навчання і почекати, доки все владнається само собою.

Ситуація № 2. Учень–учениця

Денис разом з батьками переїхав з Донецької області і навчається в школі-ліцеї у 8 класі. Напередодні осінніх канікул Денисові, як заохочення за гарні оцінки, батьки купили новий сенсорний мобільний телефон, про який він давно мріяв. Телефон він узяв після канікул до школи, щоб показати друзям. Під час уроку фізкультури (третій урок) усі переодягалися в роздягальні спортивного залу. Денис також перевдягнувся і пішов до залу на урок. Телефон він залишив у роздягальні. Коли Денис згадав, що залишив телефон у роздягальні, і вийшов, щоб забрати його з кишені куртки, телефона вже не було. Денис покликав на допомогу вчителя фізкультури та інших однокласників. Вони почали телефонувати Денисові, але телефон було вимкнено.

Денис дуже засмутився через втрату і зателефонував батькові з телефона однокласника. Батько відразу приїхав і почав пошуки телефона. Він звинувачував однокласників Дениса, примушував їх показувати власні речі, викрикуючи при цьому нецензурні та погрозливі слова на їхню адресу. В ситуацію втрутилися класний керівник і соціальний педагог школи. Батька попросили не вживати самостійно ніяких заходів, пообіцяли про все дізнатися і за потреби – залучити працівників міліції. Але батько сказав, що сам викличе міліцію, якщо протягом дня не буде виявлено мобільного телефона.

Соціальний педагог школи провела розслідування і з'ясувала, що другим уроком фізкультура була в учнів 5 класу. На запитання соціального педагога, чи не бачили учні мобільного телефона в роздягальні спортзалу, діти відповіли, що не бачили, а після уроку до соціального педагога підійшов учень 5 класу і сказав, що бачив, як його однокласник Назар взяв мобільний телефон, що стирчав з куртки учня 8 класу в роздягальні спортзалу, але Назар його друг, і хлопець розуміє, що Назар може потрапити в погану ситуацію, а він хоче її не допустити, але так, щоб Назар не знав, що це він розповів про вкрадений мобільний телефон.

Соціальний педагог повернулася до учнів 5 класу і сказала, що буде змушена викликати міліцію, яка швидко вирішить цей конфлікт, і той, хто взяв телефон, має лише один урок і перерву, щоб зізнатися у скоєному. Під час перерви до соціального педагога підійшов Назар і, розплакавшись, повідомив, що це саме він узяв цей мобільний телефон, а тепер йому соромно і він не знає, як повернути телефон Денисові, а ще боїться, що його заберуть у міліцію, і батьки дізнаються про все, що сталося.

Назару було рекомендовано медіацію, під час якої він би міг розповісти про все, що зробив. Назар погодився. Тоді соціальний педагог з'ясувала в Дениса, чи той погоджується на медіацію, і він також погодився.

Денис

Непокоїться через втрачений телефон, адже батьки, переїхавши на нове місце проживання, довго

не могли знайти роботу. А зараз, коли в них з'явилася робота, частину заробленого вони витратили на обіцяний, довгоочікуваний телефон. Денис засмучений, що батьки його сваритимуть за те, що він несерйозно повівся з їхнім подарунком, і більше не куплять йому таку дорогу річ.

Назар

Боїться, що батьки дізнаються про його вчинок. Він живе в багатодітній сім'ї, і батьки не можуть купити йому такий дорогий телефон. Тому він і взяв телефон Дениса, думаючи, що ніхто не здогадається, що це зробив саме він. Йому соромно за свій вчинок. Телефон він повертає, а сім-карту обіцяє відкупити за кошти, які зекономить на кишенькових грошах, що батьки йому дають на обід.

Ситуація № 3. Батьки-батьки

Між двома учнями – 10-класником та 11-класником – виникло непорозуміння. Учень 10 класу стояв зі своїми товаришами в коридорі, коли до нього підійшов 11-класник і своїм лобом вдарив з усієї сили йому в лоб. Від сили удару в десятикласника з'явилася рана. Випускник, злякавшись, завів його до медсестри. Йому було надано допомогу та накладено шви. Проте наступного дня мати хлопчика прийшла до школи з претензіями та вимогами. Було викликано батьків 11-класника і запропоновано провести медіацію. Хлопці вдома не розповіли, що ж насправді між ними сталось.

Мама Сашка, учня 10 класу, виховує його самостійно, тому їй прикро, що ні 11-класник, ні його батьки не вибачились, не запропонували допомогу. Але ще більше її непокоїло, що 11-класник Павло навіть не визнавав своєї провини.

Батьки 11-класника Павла заперечували взагалі, що їхній син може таке скоїти, адже він спортсмен, дуже вихований і зразковий син, тому захищали його. Батько попросив дозволу поговорити наодинці зі своїм сином, і той йому зізнався, що вдарив Сашка, але не очікував, що удар буде таким сильним і що негайно утвориться рана, тому він і сам налякався, що так трапилось, і вже шкодував про скоєне.

Ситуація № 4. Батьки-батьки

Дівчата 8 класу під час перерви розпивали спиртні напої в школі, потім на уроці поводитися неадекватно, на що звернув увагу вчитель. До школи негайно викликали батьків дівчат. Батьки Анастасії одразу ж почали кричати на батьків Анни, звинувачуючи її в тому, що саме вона винна в цій ситуації і погано впливає на Анастасію. Почався конфлікт між батьками.

Мама Анастасії – Тетяна Петрівна

Анастасія – тиха і спокійна дівчинка, гарно навчається, але їй дуже подобався вчитель історії, тому, щоб бути сміливішою і зробити так, щоб він її помітив, вона запропонувала подрузі розпити пляшку шампанського перед уроком. Але батьки цього не знали, бо ніколи такого не очікували від доньки. Вони знали вдачу Анни, тому одразу виникла підозра в її бік. Мама Насті знала, що дівчині подобається вчитель, адже постійно говорила на цю тему з донькою, тому не могла припустити, що її донька зможе так вчинити.

Мама Анни – Людмила Миколаївна

Анна посередньо навчається, любить відвідувати дискотеки, час від часу порушує поведінку. Проте цього разу просто вирішила підтримати ідею подруги, щоб тій не страшно було випивати самій. Батьки Анни теж люблять свою доньку, жодного разу не бачили її в нетверезому стані, тому й

почали активно її захищати. Перед приходом мами до школи Анна по телефону зізналась їй у тому, що трапилось насправді, і сказала, що просто хотіла підтримати подругу, бо та симпатизує вчителю і хотіла бути впевненішою на його уроці, а випили вони небагато, просто були голодні й тому так помітно захміліли.

Ситуація № 5. Учень-педагог

До 9 класу в листопаді прийшов учень-ВПО, який з мамою переїхав з Луганської області. З самого початку він почав проявляти демонстративність поведінки, конфліктував не тільки з учнями в класі, але й з учителем: не виконував жодних доручень, порушував дисципліну на уроках, не виконував домашніх завдань, на всі зауваження класного керівника реагував підвищеним голосом та негативними висловлюваннями.

Учень – Сергій – холеричного типу темпераменту, ображений на всіх через те, що йому довелося покинути рідну школу і друзів та переїжджати до чужого міста. До того ж він переживав за випускні іспити, адже його знання були не дуже міцними, бо він приїхав з сільської школи, тому своїми негативними емоціями і запереченнями він приховував брак своїх знань.

Класний керівник – Валентина Василівна – вчителька з великим педагогічним стажем, прагнула швидше соціалізувати учня в класі, давала йому певні доручення, які він відмовлявся виконувати. Таку його поведінку і неслухняність вона просто не приймала, адже вже стільки років працює з дітьми і кожному могла дати раду. Вона все частіше переходила на крик і робила зауваження хлопцю перед класом.

Ситуація № 6. Учень-педагог

У грудні до 8 класу з сільської місцевості Донецької області приїхала Юлія – дівчина з багатодітної родини. Вона, мама і троє молодших дітей змушені були переїхати. У цьому класі навчалась донька однієї вчительки – Марія. Коли в Марії зникло з сумки 20 грн, її мама-вчителька одразу сказала, що це вкрала Юля, адже вона з багатодітної родини і тому потребує грошей. У присутності всього класу вчителька почала звинувачувати дівчину. В цю ситуацію втрутився класний керівник і став на захист Юлі, після чого запропонував учениці і вчительці піти на медіацію.

Юля – тиха і скромна дівчинка. Їй було важко звикати до нового закладу, адже вона навчалась у невеликій сільській школі. Там, звідки вона приїхала, вони жили дружною родиною і мали все, тому їй ніколи не спадало на думку красти чужі речі і тим більше – гроші. Вона про це сказала вчительці на медіації, додавши, що в неї гарні стосунки з її донькою, і вона ніколи не дозволила б собі не те що обікрасти її доньку, але й будь-кого взагалі.

Вчителька Світлана Миколаївна одразу запідозрила дівчину-ВПО, адже дуже упереджено ставилась до переселенців, бо її чоловік був військовим і перебував в зоні АТО. У неї одразу виникла думка, що це могла зробити тільки Юля, тому що раніше такого в класі не траплялось і їй здавалось, що всіх дітей вона знає. Вона керувалась емоціями, коли кричала на ученицю, проте під час медіації зрозуміла, що причин звинувачувати саме Юлю в неї, крім особистих емоційних переживань, не було. Під час обговорення вона зрозуміла свою помилку і попросила у дівчинки вибачення і на медіації, і в класі перед учнями, а класний керівник пообіцяла провести тематичне Коло щодо крадіжок.

Використані та рекомендовані джерела

1. Закон України «Про попередження насильства в сім'ї». – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/2789-14>.
2. Закон України від 22.11.2014 № 4490а-1 «Про забезпечення прав і свобод внутрішньо переміщених осіб». – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/1706-18>.
3. Конвенція Ради Європи про попередження насильства щодо жінок та домашнього насильства та боротьбу з цими явищами. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.coe.int/fr/web/stop-violence-against-women-ukraine/publications/project>.
4. Резолюція Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека». – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/995_669.
5. General recommendation No. 30 on women in conflict prevention, conflict and post conflict situations to CEDAW. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ohchr.org/Documents/HR-Bodies/CEDAW/GComments/CEDAW.C.CG.30.pdf>.
6. Optional Protocol to the Convention on the Rights of the Child on the involvement of children in armed conflict. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ohchr.org/EN/ProfessionalInterest/Pages/OPACRC.aspx>.
7. Анцупов А.Я. Профилактика конфликтов в школьном коллективе / А.Я. Анцупов. – М.: Гуманитар. изд. центр ВЛАДОС, 2004. – 207 с.
8. Бесемер Христоф. Медиация. Посредничество в конфликтах / Пер. с нем. Н.В. Маловой. – Калуга, «Духовное познание». – 2004. – 176 с.
9. Гірник А.М. Основи конфліктології: навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. / А.М. Гірник. –К.: Києво-Могилян. акад., 2010. – С.167–169.
10. Емельянов С.М. Практикум по конфликтологии. – СПб.: Питер, 2000. – 238 с.
11. Жмудь Вікторія. Запровадження процедури медіації (примирення) у законодавстві України. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.minjust.gov.ua/0/11347>.
12. Ішмуратов А.Т. Конфлікт і згода: Основи когнітивної теорії конфліктів. – К.: Наук, думка, 1996. – 190 с.
13. Карамушка Л.М. Управлінські конфлікти: Словник-довідник термінів з конфліктології. – Київ; Чернівці: ЧДУ, 1995. – С. 285–287.
14. Медиация – искусство разрешать конфликты. Знакомство с теорией, методом и профессиональными технологиями / Составители: Г. Мета, Г. Похмелькина / Пер. с нем. Г. Похмелькиной. – М.: Издательство «VERTE», 2004. – 320 с.
15. Пірен М.І. Основи конфліктології: Навч. посіб. – 2-е вид. – К.: Ін-т психології ім. Г.С. Костюка АПН України, 1997. – 270 с.
16. Правила безпеки та можливості отримання допомоги в період конфлікту в Україні : метод. рек./ заг. ред. Панок В.Г., Левченко К.Б. – Київ : Агентство «Україна», 2014. – 48 с.
17. Розбудова миру. Профілактика і вирішення конфлікту з використанням медіації: соціально-педагогічний аспект : навчально-методичний посібник. – К. – 2016.
18. Соціально-педагогічна та психологічна робота з дітьми у конфліктний та постконфліктний період : метод. рек. / заг. ред. Панок В.Г., Левченко К.Б. – Київ : МЖПЦ «Ла Страда – Україна», 2014. – 84 с.
19. Фишер Р., Юри У. Путь к согласию, или переговоры без поражения: Пер. с англ. – М.: Наука, 1992. – 158 с.

СЛОВНИК ТЕРМІНІВ

Агресивна поведінка – будь-які форми поведінки, що передбачають заподіяння комусь або чомусь фізичної чи психологічної шкоди.

Агресивний розвиток конфлікту – ситуація, в якій щонайменше дві сторони або їхні представники порушують погляди одне одного, мають взаємно неузгоджені цілі, починають завдавати фізичних ушкоджень, знищують майно, знакові символи одне одного (наприклад, релігійні святині, національні пам'ятки) та/або наносять психологічні або фізичні травми, вбивають або завдають інші насильницькі дії одне одному.

Асертивна поведінка – спосіб дії, при якому людина активно та послідовно відстоює свої інтереси, відкрито заявляє про свої цілі й наміри, поважаючи при цьому інтереси оточуючих.

Булінг (англ. *bully* – залякувати, цькувати, задирати) – прояв агресії з подальшим залякуванням особистості й формуванням можливості її повного підпорядкування собі та своїм інтересам.

Відновлювальна комунікація – вільний від маніпуляцій і тиску організований діалог, спрямований на розуміння самою людиною різних контекстів проблемної ситуації і прийняття нею самою відповідальності за пошук виходу з неї. Таку комунікацію може організувати спеціаліст (педагог, медіатор, психолог) з учасником проблемної (або просто важливої) ситуації, між учасниками ситуації, а також самі учасники можуть будувати своє спілкування як відновлювальну комунікацію.

Відновлювальна медіація – процес, у якому медіатор створює умови для відновлення здатності людей розуміти одне одного і домовлятися про прийнятні для них варіанти вирішення проблем (за потреби – про загладження заподіяної шкоди), що виникли внаслідок конфліктних або кримінальних ситуацій.

Відновний підхід – це системний підхід до вирішення конфліктних ситуацій, який передбачає відновлення порушеного конфліктом соціально-психологічного стану, зв'язків та відносин у житті його учасників та їхнього соціального оточення; виправлення спричиненої конфліктом шкоди.

Відновні практики – сфера знань, що розвивається й допомагає людям відновлювати та будувати громади у світі, який стає все більш роз'єднаним. Відновні практики залучають громади або тих, кого стосується окрема ситуація, до прийняття відповідного рішення на умовах поваги, розуміння, турботи й відповідальності.

Внутрішньо переміщені особи (ВПО) – це люди чи групи людей, які вимушені були рятуватися втечею або покинути свої домівки чи місця проживання з причини або з метою уникнення наслідків збройного конфлікту, ситуації загального насильства, порушень прав людини чи стихійних лих/техногенних катастроф та які не перетнули міжнародно визнаний державний кордон країни.

Ґендер (англ. *gender* – стать, від лат. *genus* – рід) – соціально-біологічна характеристика, через яку визначаються поняття «чоловік» і «жінка»; психосоціальні, соціокультурні ролі чоловіка і жінки як особистостей, а також психобіологічні особливості, на які впливає біологічна стать; цілісна психічна репрезентація статі, сповнена неповторного динамічного глибинного, когнітивного та поведінкового поняття жіночого та чоловічого, набутого індивідом відповідно до його індивідуального гендерного досвіду; певний соціальний конструктор, що визначає соціальну стать людини.

Ґендерно зумовлене насильство – це насильство, яке чиниться над особою на підставі її належності до тієї чи іншої статі.

Ґендерна роль – один з видів соціальних ролей, набір очікуваних зразків (норм) поведінки чоловіків та жінок. Ґендерну роль розуміють як виконання певних соціальних розпоряджень, тобто поводження у мові, манерах, одязі, жестах відповідної статі.

Демонстративний конфліктний тип особистості – тип особистості, який має різко виражену

демонстративну акцентуацію, хоче постійно бути в центрі уваги, прагне добре виглядати в очах інших, дуже залежний від оцінки оточуючих дорослих і дітей, комфортно почувається в поверхневих конфліктах, що виникають з дрібних причин, у сутичках заперечує факт того, що є їх ініціатором та джерелом.

Ефективний зворотний зв'язок – одна з форм ефективного спілкування, в ході якої співрозмовники отримують один від одного повідомлення про власну поведінку, побудовані та сформульовані таким чином, що відчувають готовність змінювати й розвивати свої дії, а не захищатись чи сперечатись.

Ехо-техніка – повторення окремих слів чи словосполучень клієнта. Вона виконує роль запитань і спонукає клієнта продовжувати розповідь.

Життєві ситуації – сукупність значущих для людини подій і пов'язаних з ними потреб, цінностей та уявлень, що впливають на її поведінку і світогляд у певний період життєвого циклу. Серед життєвих ситуацій виділяють усталені (або нормальні) і важкі (або проблемні).

Комунікативні навички – навички ефективного спілкування, до яких зазвичай відносять легкість встановлення контакту, підтримання розмови, навички синтонного спілкування, вміння домовлятися і наполягати на своїх законних правах.

Коло – відновна практика, що сприяє залученню до вирішення проблеми всіх зацікавлених осіб, забезпечує їхню активну участь в обговоренні ситуації та прийнятті рішень. Головною особливістю Кола є те, що кожен з учасників має можливість висловити власний погляд і бути почутим іншими членами Кола завдяки процедурі, яка забезпечує рівність усіх учасників.

Конфлікт (з лат. *conflictus* – зіткнення) – особливий вид взаємодії, в основі якої лежать протилежні та несумісні цілі, інтереси, типи поведінки людей та соціальних груп, що супроводжуються негативними психологічними проявами.

Конфліктологія – галузь знань про причини, закономірності та механізми виникнення конфліктів, їхні види, динаміку, а також методи профілактики та способи вирішення.

Конфліктна компетентність – уміння втримувати суперечку в продуктивній конфліктній формі, яка сприяла б її вирішенню.

Конфліктологічна компетентність – частина професійної компетентності, здатність спеціаліста конструктивно усвідомити всі основні цінності, які взаємодіють у конфлікті, а також елементи конфлікту як цілісного об'єкта, знати умови й закономірності переходу однієї стадії конфліктної ситуації в іншу, прогнозувати майбутню конфліктну ситуацію, конструктивно змінювати ситуацію конфлікту і користуватися конфліктом для досягнення своєї мети з урахуванням інтересів іншої сторони.

Культурна адаптація (в розумінні Дж. Дьюї) – «процес самовизначення людської особистості в соціальних умовах життя шляхом зміни стереотипів свідомості й поведінки, форм суспільної організації та регуляції, норм і цінностей, спрямувань і технологій діяльності, а також номенклатури її соціальних продуктів, механізмів комунікації і трансляції соціального досвіду».

Маніпулятивна поведінка – навмисне спонукання іншої людини до переживання певних станів, прийняття рішень і виконання дій, необхідних для досягнення ініціатором його власних цілей.

Медіатор – спеціально підготовлений посередник у вирішенні конфліктів, який однаково підтримує обидві сторони та допомагає їм знайти взаємоприйнятне рішення.

Медіація (від лат. *Mediation* – посередництво) – добровільний і конфіденційний процес, у якому нейтральна третя особа (медіатор) допомагає сторонам знайти взаємоприйнятний варіант вирішення ситуації, що склалася.

Модальне висловлювання – висловлювання, до складу якого входять модальні поняття (модальності).

Модальність – характеристика або оцінка висловлювання, яку дають з певної точки зору; певний спосіб ставлення людини до висловлювання, яке вона виголошує: напр., людина може стверджувати, що те, про що йдеться у висловлюванні, є необхідним, випадковим, можливим, вже було чи буде, тощо.

Миротворення (або примирення, заохочення до миру, встановлення миру; англ. *peace-making*) – це дипломатична діяльність, спрямована на те, щоб схилити ворогуючі сторони до згоди шляхом переговорів, використовуючи мирні засоби, передбачені Главою VI Статуту ООН.

Насильство в сім'ї – будь-які умисні дії фізичного, сексуального, психологічного чи економічного спрямування одного члена сім'ї по відношенню до іншого члена сім'ї, якщо ці дії порушують конституційні права і свободи члена сім'ї як людини та громадянина і наносять йому моральну шкоду, шкоду його фізичному чи психічному здоров'ю.

Насильство – застосування силових методів або психологічного тиску за допомогою погроз, свідомо спрямованих на слабких або тих, хто не може чинити опір.

Некерований тип особистості – імпульсивний, погано контрольований тип особистості з важкопередбачуваною поведінкою, часто поводить себе зухвало, агресивно, ігнорує загальновідомі норми поведінки, має завищену неадекватну самооцінку, вимагає підтвердження своєї значущості, в конфліктах і своїх невдачах вважає винними інших (оточення); погано соціалізована, конфліктна особистість, яка не вміє планувати свою діяльність; діти, які належать до такого типу особистості, погано піддаються виховним впливам.

Операції з підтримання миру – багатофункціональні операції, в яких неупереджені дії військових та поліцейських сил призначені для створення безпечного та спокійного середовища з метою полегшення зусиль різних цивільних елементів місії щодо створення самозабезпечуваного миру.

Оцінний зворотний зв'язок – повідомлення своєї думки, свого ставлення до предмету розмови.

Превентивна дипломатія (англ. *preventive diplomacy*) – дії, спрямовані на профілактику виникнення суперечок між сторонами, переростання наявних суперечок у конфлікти та обмеження масштабів конфліктів після їх виникнення.

Примирення – процес вичерпання конфлікту, бажання сторін досягти миру; включає психологічне за змістом і юридично оформлене завершення конфлікту між сторонами шляхом компенсацій заподіяної шкоди, відновлення в людських правах.

Професійна адаптація – входження в професію або умови праці, які можуть відрізнятися від попередніх, може бути відсутній попит на професію на новому місці проживання, що викликає необхідність профорієнтації (профдіагностика, профінформація, профвибір, профнавчання) і навчання пошуку роботи.

Процес розвитку конфлікту – ситуація, в яку залучено щонайменше дві сторони або їхні представники, які намагаються переслідувати несумісні цілі шляхом підриву, прямо або побічно, цілеспрямовано не враховуючи інтересів протилежної сторони. Конфлікт у цьому сенсі не обов'язково погана річ, оскільки може бути раннім попередженням, ознакою того, що щось пішло не так.

Рефлексивне слухання – вид слухання, коли на першому плані виступає віддзеркалення інформації: постійні уточнення інформації, яку хоче донести співрозмовник, шляхом постановки уточнювальних запитань. Рефлексивне слухання незамінне в конфліктних ситуаціях, коли співрозмовник поводить себе агресивно або демонструє свою перевагу; є дуже дієвим засобом заспокоєння, якщо ви-

никає бажання розвинути початий конфлікт. Техніки рефлексивного слухання: ехо-техніка; перефразування (парафраз); резюмування.

Реінтеграція – поновлення особи у громадянстві у разі його втрати або попереднього виходу з громадянства; загалом передбачає спрощену процедуру відновлення громадянства та (якщо окремо передбачено нормативними актами держави) різноманітну допомогу в набутті особою звичного для неї соціального статусу.

Сексуальне насильство – зазіхання на статеву недоторканість особи, а також дії сексуального характеру по відношенню до неповнолітнього; небажані сексуальні дотики; домагання, зґвалтування; неприродні сексуальні дії; примус до проституції; небажання застосовувати контрацепцію.

Соціалізація – «процес формування, розвитку особистості, що відбувається тією мірою, якою особа стає членом суспільства, суб'єктом соціальних зв'язків».

Соціалізація сім'ї – це закономірний процес її становлення і розвитку під впливом багатьох факторів, який відбувається одночасно як адаптація (культурна, соціальна, професійна, рольова та ін.) та уособлення (набуття автономності); «багатофакторний процес, який включає адаптацію сім'ї, її інтеграцію та реалізацію основних соціальних функцій».

Соціалізація сім'ї внутрішньо переміщених осіб – розв'язання нових для сім'ї проблем за всіма напрямками соціалізації на новому місці проживання.

Соціальна адаптація – процес пристосування індивіда до умов соціального середовища, формування адекватної системи стосунків із соціальними об'єктами, інтеграція особистості в соціальні групи, діяльність щодо засвоєння стабільних соціальних умов, прийняття норм і цінностей нового соціального середовища.

Трансформація конфлікту – перенесення його в нову реальність; трансформувати конфлікт – це трансцендувати цілі учасників і учасниць конфлікту, визначивши для них інші цілі.

Хранитель Кола – особа, яка інформує учасників про правила, формулює питання для обговорення, стежить за дотриманням процедури й несе відповідальність за атмосферу взаємоповаги, підтримки і толерантного ставлення.

Цілеспрямований конфліктний тип особистості – тип особистості, що використовує конфлікт як засіб досягнення своїх цілей, у конфлікті виступає активною стороною, схильний до маніпуляцій та ігор, дуже раціонально поводить у конфліктній ситуації, прораховує варіанти її розвитку, знає слабкі й сильні сторони суперника, у суперечці намагається довести свою правоту, наполегливий у досягненні цілей, пригнічує слабших опонентів.

Шкільна медіація – соціальний інструмент, який дозволяє ефективно запобігати конфліктам і вирішувати їх, створюючи безпечне середовище для всіх учасників навчально-виховного процесу; це процес взаємодії медіатора, адміністрації школи, колег-педагогів, учнів, батьків на шляху миробудування.

ІНФОРМАЦІЯ ПРО АВТОРІВ, РЕДАКТОРІВ ТА УПОРЯДНИКІВ

Андрєєнкова Вероніка Леонідівна	Директор департаменту профілактики, освіти і медіації ГО «Ла Страда – Україна», медіатор
Войцях Тетяна Володимирівна	Завідувач обласного центру практичної психології і соціальної роботи Комунального навчального закладу «Черкаський обласний інститут післядипломної освіти педагогічних працівників Черкаської обласної ради», медіатор
Дацко Оксана Віталіївна	Соціальний педагог Жмеринського навчально-виховного комплексу «Загальноосвітня школа I–III ступенів – гімназія», медіатор, Вінницька область
Демчук Світлана Вікторівна	Заступник директора з навчально-виховної роботи СЗШ № 6, медіатор, м.Сєверодонецьк Луганської області
Денніс Сандоле (Dennis J.D. Sandole)	Доктор філософії, професор з міжнародних відносин та розв’язання конфліктів Інституту з розв’язання та аналізу конфліктів Університету Джорджа Мейсона, штат Вірджинія, США
Діброва Лідія Володимирівна	Психолог Білозерського районного центру творчості дітей та юнацтва Білозерської районної ради Херсонської області, медіатор
Дунай Олена Миколаївна	Методист з психології Семенівського районного будинку дитячої та юнацької творчості, керівник гуртка з психології Семенівського районного методичного кабінету, медіатор, Полтавська область
Зьома Наталія Олександрівна	Директор Комунального закладу «Маріупольська загальноосвітня школа I–III ступенів № 10 Маріупольської міської ради Донецької області», медіатор
Зубченко Альона Анатоліївна	Практичний психолог Бориспільської загальноосвітньої школи I– III ступенів № 6, медіатор, Київська область
Кайоткіна Тетяна Адамівна	Завідувач Центру практичної психології, м. Костянтинівка Донецької області
Ковальчук Людмила Григорівна	Віце-президент ГО «Ла Страда–Україна», кандидат педагогічних наук
Козунова Юлія Євгенівна	Соціальний педагог Торецької ЗОШ-інтернату, медіатор, Донецька область
Лебідь Неля Костянтинівна	Завідувач відділу психологічних досліджень НДЛ культури лідерства Київського університету імені Бориса Грінченка, кандидат психологічних наук, медіатор

Левченко Катерина Борисівна	Президент ГО «Ла Страда – Україна», доктор юридичних наук, кандидат філософських наук, професор
Лунченко Надія Вікторівна	Науковий співробітник Українського науково-методичного центру практичної психології і соціальної роботи НАПН України
Макаров Володимир Адольфович	Директор Державного навчального закладу «Міжрегіональне вище професійне училище з поліграфії та інформаційних технологій», практичний психолог, м. Дніпро
Мараховська Тетяна Андріївна	Практичний психолог Житомирського міського ліцею при Житомирському державному технологічному університеті, медіатор
Матвійчук Марина Миколаївна	Викладач Черкаського національного університету імені Б. Хмельницького, кандидат педагогічних наук, медіатор
Малєєв Денис Вікторович	Завідувач Центру організаційно-методичного супроводу розвитку обдарованості Донецького обласного інституту післядипломної педагогічної освіти, медіатор
Мостовий Антон Володимирович	Соціальний педагог Криворізької загальноосвітньої школи I–III ступенів № 28, медіатор, Дніпропетровська область
Олексенко Світлана Олексіївна	Педагог-організатор Комишнянської ЗОШ I–III ступенів Миргородської РДА, медіатор, Полтавська область
Панок Віталій Григорович	Директор Українського науково-методичного центру практичної психології і соціальної роботи НАПН України, доктор психологічних наук, професор
Полозюк Юлія Миколаївна	Спеціаліст Центру практичної психології, медіатор, м. Костянтинівка Донецької області
Соловійова Тетяна Олександрівна	Директор Новопсковського районного центру соціальних служб для сім'ї, дітей та молоді, віце-президент ГО «Центр підтримки громади», медіатор, Луганська область
Трубаєвіна Ірина Миколаївна	Професор Харківського національного педагогічного університету імені Г.С. Сковороди, доктор педагогічних наук
Черепаха Катерина Вікторівна	Координатор проекту ГО «Ла Страда – Україна»
Юденкова Олена Петрівна	Заступник директора з навчально-методичної роботи Державного навчального закладу «Міжрегіональне вище професійне училище з поліграфії та інформаційних технологій», кандидат педагогічних наук, м. Дніпро