

**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, поведяться 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 поведінню 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 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?

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 знущується... 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 жорстоко! 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 незнайомців, удома Вам нічого не загрожує.
13. Не пускайте в будинок незнайомців, 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 незнайомців 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/ucp_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, сформувані 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'яяснити, 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 сформувати 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.Найдьоновою).

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 переміг 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 запізнюєшся 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 довелося 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 затримувєшся»).

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.
- Компромісом 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!»

Компроміс: «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» – «компромісний», 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 полічить 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

Андреєнкова 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: Андреєнкова 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.

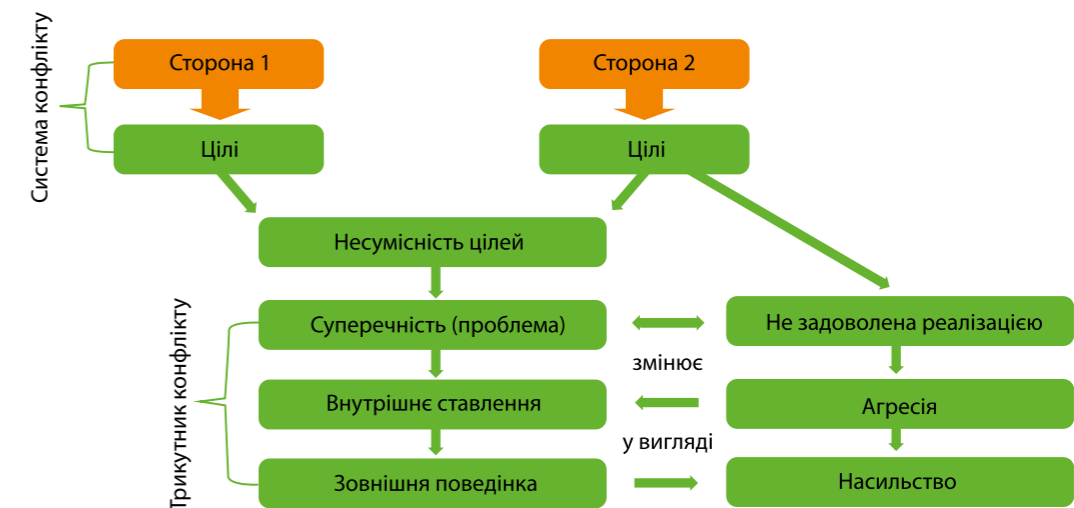
Йоган Гальтунг - професор мирних студій Американського університету та університетів Рітсумайкен, Тромсо і Віттен; директор мережі "ТРАНСЦЕНД: мир і розвиток". Як засновник міжнародного інституту досліджень миру 1959 року і журналу "Дослідження миру" 1964, професор Гальтунг вважається багатьма ключовою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

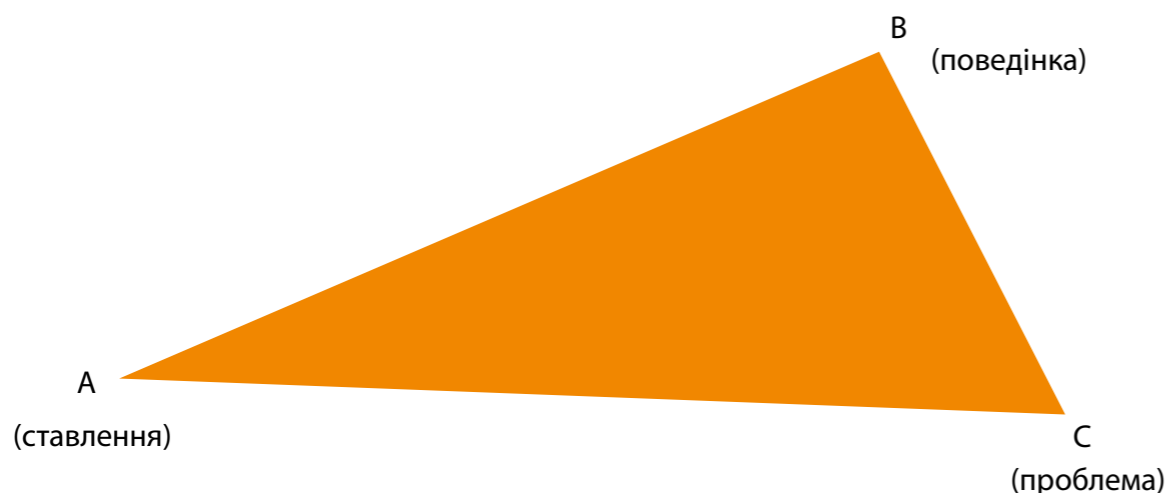
Таким чином, конфлікт може мати вічне життя, подразнюючи та завдаючи шкоди, зникаючи і виникаючи знов

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»

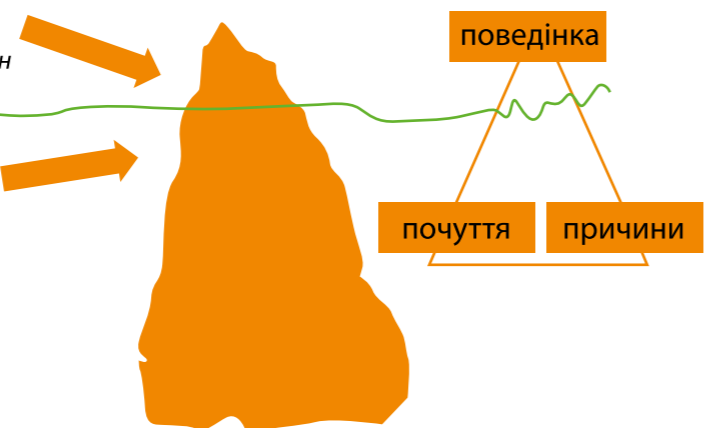
Опрацювання теми «Позиції та інтереси» на прикладі з апельсином.

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, Христоф МЕДІАЦІЯ. Посередничество в конфликтах./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 невідримної 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 нерозуміння. 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? Образу? 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 слухний 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 будувannya 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**:

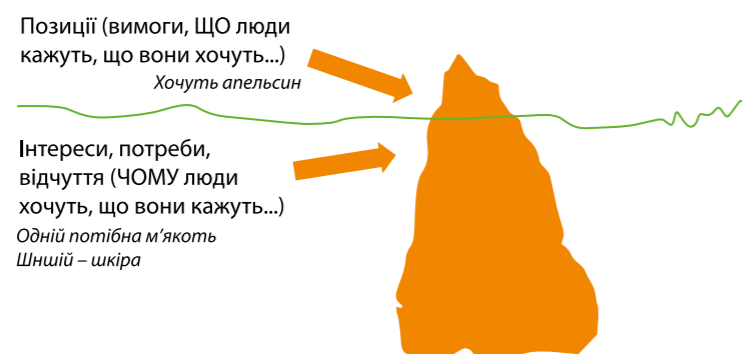
1. Ресурси
2. Статус
3. Правила

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 конструктивно 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 почуваете?»

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 почуваете, 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 одноклітки, 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 одноклітками?
- Що ви зазвичай робите, щоб привернути увагу інших одноклітків? 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 одноклітки 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» BrentLewis, «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'яталося? 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», «Світове 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)	