

**На Всеукраїнський конкурс авторських програм
практичних психологів та соціальних педагогів
«Нові технології у новій школі»**

НОМІНАЦІЯ:
просвітницькі програми

**Створення мирного середовища
навколо себе**

Авторка:
Бовсуновська Тетяна Андріївна
практичний психолог
Житомирського міського
ліцею №1 Житомирської
міської ради
т.0972836059
e-mail: tanuham@gmail.com

Житомир – 2021

Просвітницька програма «*Створення мирного середовища навколо себе*» містить як теоретичну, так і практичну частини.

Теоретична частина представлена інформаційними повідомленнями ведучої\ведучого чи тренерки\тренера. І подається в легкій, ненав'язливій формі для доступності сприйняття. Також містить етап первинної та вторинної діагностики щодо уявлення про конфлікти, способи їх вирішення, а також можливості кожного / кожної створювати мирне і безпечне середовище навколо себе в закладі, громаді, країні.

Практична частина представлена добіркою різноманітних вправ та ігор. Вправи у заняттях представлені таким чином, що їх можна компонувати, міняти місцями і взаємозамінювати, орієнтуючись на кількісний склад учасників та учасниць, вік, актуальність саме для них. Всі вправи адаптовані учнів, педагогів, батьків і проведені для великої кількості учасників освітнього процесу, починаючи з 2015 року, а окремі вправи з 2014. Час проведення вправи чи заняття теж можна адаптувати для конкретної аудиторії.

Основна частина програми – 6 практичних занять для учнів 8-11 класів, які можна адаптувати і для 6-7 класів; 1 заняття для вчителів та 1 для батьків у формі тематичного Кола.

Можна проводити кожне заняття окремо, а можна в комплексі як систему занять.

Донести психолого-педагогічні аспекти програми для цільової аудиторії зможуть класні керівники, практичні психологи, соціальні педагоги, заступники директорів з виховної роботи, а також всі спеціалісти, які працюють над вирішенням конфліктів.

ЗМІСТ

Заявка на участь у Всеукраїнському конкурсі «Нові технології у новій школі» авторських просвітницьких програм практичних психологів і соціальних педагогів.....	2
Відгук на авторську просвітницьку програму «Створення мирного середовища навколо себе».....	3
Анотація до просвітницької програми «Створення мирного середовища навколо себе».....	4
РОЗДІЛ 1. Теоретичні основи програми	7
1.1. Вступ.....	7
1.2. Науково-методичне обґрунтування програми.....	9
РОЗДІЛ 2. Впровадження програми (з досвіду роботи).....	19
2.1. Пояснювальна записка.....	19
2.2. Первинна діагностика.....	28
2.3. Структура та зміст програми.....	31
Заняття № 1 «Поняття «Конфлікт».....	37
Заняття № 2 «Робота з упередженнями».....	44
Заняття № 3 «Підходи до вирішення конфлікту».....	48
Заняття № 4 «Позиції та інтереси у конфлікті».....	53
Заняття № 5 «Моделі поведінки в конфліктних ситуаціях».....	58
Заняття № 6 «Активне слухання».....	67
Заняття №7 «Розвиток комунікативних навичок».....	73
Заняття №8 «Коло цінностей».....	76
Заняття для педагогів	80
Заняття для батьків (Тематичне Коло).....	84
2.4. Повторна діагностика	88
Використана література	90
Додатки	92

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ПРОГРАМИ

1.1. ВСТУП

АКТУАЛЬНІСТЬ ТЕМИ

Учнівська молодь – активні члени нашого суспільства. Тому важливо кожному і кожній з нас говорити про побудову мирного середовища, мирного освітнього простору й прагнути зменшити рівень конфліктності в учнівському середовищі.

Система освіти постійно реформується, вносить корективи і певні зміни, але конфлікти між різними учасниками навчально-виховного процесу, прояви насильства в шкільному середовищі найчастіше заважають досягти мети всебічного й гармонійного розвитку особистості кожної дитини.

На сьогодні питання конфліктності в учнівському середовищі, в робочих колективах та родинях стоїть дуже гостро і є актуальним. Актуальність обумовлена ще й станом, в якому перебуває країна загалом. Всі засоби масової інформації майорять негативними новинами, люди збентеженні станом і рівнем життя, сучасні діти надто занурені в інформаційний простір: педагогам і батькам складно до них достукатись, аби поспілкуватись конструктивно. Оточуюче середовище наповнене агресією й жорстокістю. Тому питання здатності до вирішення конфліктів, їх трансформації у конструктивне русло сьогодні стоїть дуже гостро.

Звичайно, моделі поведінки у конфлікті в кожній людини різні, навички асертивності й емпатійності теж розвинені індивідуально, тому немає єдиної правильної моделі поведінки під час конфлікту. Можемо чути, що компроміс, то є найдієвіший спосіб розв'язання конфлікту, хоча така прозиція не є однозначною.

Тому сьогодні є потреба пояснити учням, батькам і педагогам природу конфлікту, його типи й види, причини виникнення, а також стратегії ефективної поведінки, сформувані уявлення про те, як будувати мирне середовище навколо себе.

І якщо говорити про роль педагогічних працівників у процесі миробудування та миротворення, важливо наголосити на необхідності спільного вирішення будь-якої проблеми в шкільному середовищі. Для подолання конфлікту в школі, в конкретному класі зокрема, учасники освітнього процесу повинні мати бажання стати миротворцями в своєму середовищі. Роль вчителя можна вбачати у заохоченні учнів до процесу побудови мирного середовища навколо себе, тобто вчителька чи вчитель можуть бути втіленням моделі миротворця. Таким чином учні і педагоги мають бути об'єднані однією спільною метою миробудування.

Розбудова миру, миробудування, профілактика різноманітних конфліктів починається у свідомості людини, кожної конкретної особистості і перетворюється на суспільну тенденцію тільки тоді, коли ці ідеї набувають масовості, стають громадським рухом, практикою суспільної поведінки, громадською думкою.

А також той факт, що дослідження проявів насильства в учнівському середовищі, часті випадки цькування й булінгу в закладах освіти, вказує на необхідність розробки і впровадження програм профілактики явищ булінгу, дискримінації, жорстокого поводження. Тому надзвичайно актуальною є робота з миробудування, профілактики насильства і конфліктів в учнівському середовищі.

1.2. НАУКОВО-МЕТОДИЧНЕ ОБҐРУНТУВАННЯ ПРОГРАМИ

Першими описали конфлікт **Арістотель, Платон, Гоббс та Фрейд**, характеризуючи його, як визначний феномен суспільного розвитку та соціальної дії, хоча кожен з авторів виходив зі свого власного наукового інтересу. [8;122]

Історія людства засвідчує, що соціальні конфлікти існували завжди, а наука про конфлікт виникла зовсім недавно – у двадцятому столітті. Проблеми конфліктів і конфліктних ситуацій завжди цікавили мислячих людей: з давнини до сьогодення, від теоретиків до практиків. Будь-яка філософія, світові релігії оперують поняттями конфлікту між силами добра і зла, порядку й хаосу. Історики й політологи прагнуть виявити причини піднесення й занепаду держав, глибоких криз і тривалого розквіту в житті окремих народів та їх правителів. [10;3]

Першим, хто ввів у науковий обіг термін «соціологія конфлікту», був німецький соціолог **Георг Зіммель** (1858-1918 рр.). Він вважав, що конфлікт у суспільстві неминучий і вважав однією з його основних форм конфлікт між індивідом і суспільством. Серед таких стійких форм соціальної взаємодії та спілкування, як авторитет, договір, підпорядкованість, співробітництво, особливе місце займає конфлікт – не лише норма, а й винятково важлива форма життя. Конфлікт призводить до соціальної інтеграції та, забезпечуючи вихід ворожості, посилює соціальну солідарність, визначає і зміцнює характер конкретних соціальних утворень, зміцнює принципи і норми їх організації. Г.Зіммель стверджував, що чим гостріший конфлікт, тим сильніша внутрішня згуртованість конфліктуючих груп, що інтенсивність конфліктної взаємодії впливає на саме існування групи, приналежність до якої захищає особистість. Часті, але невеликі конфлікти ведуть до посилення внутрішньогрупової єдності, до створення норм, які регулюють взаємовідносини.

Конфлікт розуміється Г.Зіммелем не просто як зіткнення інтересів, але більш психологізовано, як вираження певної притаманної тільки людям і їх відносинам ворожості. [10;8-9]

Найбільш відомим сучасним західним соціологом, який дотримувався діалектичної теорії конфлікту, був **Ральф Дарендорф** (1929-2009 рр.). У його конфліктній моделі суспільства, що була розроблена в працях: «Сучасна соціологія конфлікту», «Елементи теорії соціального конфлікту» і «Сучасний соціальний конфлікт», наголошується, що соціальний конфлікт завжди був і буде притаманний будь-якому суспільству через силу неминучої різниці інтересів.

Ідею Р.Дарендорфа про «корисність» і «шкідливість» конфлікту продовжив і розвинув американський учений М.Амстуті. Згідно з його теорією конфлікт і корисний, і шкідливий одночасно. Конфлікт корисний, оскільки:

1) може запобігти більш складним конфліктам. Дослідники підмітили, що групи і суспільства, в яких часто відбуваються незначні конфлікти («випускання пару»), уникають великого насильства й деструкції (руйнування). Маленькі конфлікти розряджають напружену атмосферу і формують уміння вирішувати спірні проблеми цивілізованим шляхом;

2) стимулює творчість, ініціативу та інновації. Деяка дисгармонія у правильно організованому суспільстві чи групі забезпечує їм кращу життєздатність, динамізм, сприйнятливість до прогресу;

3) прояснює позиції та інтереси його учасників, являє собою спосіб вимірювання силового потенціалу конкурентів і допомагає встановити серед них неформальну ієрархію, що також стримує більш складні конфлікти. Конфлікт шкідливий, оскільки, за М.Амстуті, нерідко призводить до безпорядку, нестабільності, насильства, уповільнює й ускладнює прийняття рішень.

Другий сучасний «класик» конфліктології американський вчений Льюїс Козер (1913-2003 рр.) видав дві книги з проблем дослідження

конфлікту: «Функції соціального конфлікту» (1956 р.), «Подальші дослідження соціального конфлікту» (1967 р.). Успіх в його дослідженнях полягав у спробах не протиставити теорію конфлікту структурному функціоналізму, а «вписати» конфлікт в ідеї суспільного порядку. [10;15-16]

У нинішній час конфліктологія являє собою сферу професійної діяльності, що потребує спеціальної підготовки, знань і вмінь. Спеціалісти-конфліктологи проводять дослідницьку та практичну роботу в наукових інститутах і конфліктологічних центрах, в адміністративних і юридичних установах, в управліннях корпорацій і дипломатичних відомствах. За півстолітній період накопичився значний фонд конфліктологічної літератури, конфліктологія включається до програм навчання психологів, соціологів, політологів, юристів, соціальних працівників, менеджерів в якості особливої навчальної дисципліни. Існують коледжі й університети, що випускають конфліктологів, є система міжнародної сертифікації конфліктологів-медіаторів.

Сучасна конфліктологія – прикладна наукова дисципліна й одночасно сфера практичної роботи з врегулювання конфліктів. Конфліктологія стає наукою й розвивається як наука тому, що є суспільна потреба в пізнанні конфліктів і способів їх владнання. Конфліктологія як наука в теперішній час поступово набуває статусу самостійної наукової дисципліни, що має комплексний характер. Але самостійність конфліктології відносна. Вона користується даними, теоретичними моделями, методами й прийомами будь-яких наук, якщо це допомагає їй у вивченні конфліктів. Особливо тісно вона пов'язана з тими галузями знань, від яких вона, власне, й відокремилась – із соціологією і психологією.

У незалежній Україні конфліктологія лише формується, її почали вивчати у вищій школі. З розвитком людської цивілізації, упродовж останніх століть кількість конфліктів на планеті не зменшується з ряду об'єктивних і суб'єктивних причин. Накопичившись вони призводять до світових війн,

революцій, локальних сутичок, проблемних ситуацій на міжособистісному, внутрішньоособистісному і глобальному рівнях. Конфлікти виникають і проявляються в усіх сферах суспільного буття, що в свою чергу характеризує їх багатоманітністю та розмаїттям. Зростання конфліктності на планеті потребує як глибокого осмислення його природи, динаміки, так і створення певних регіональних, державних і міжнародних структур, які б досліджували його прояви та створювали спеціальні теоретико-практичні методики і навички розв'язання конфліктів. Наукові пошуки з проблем конфліктів характеризуються нині як на Заході, так і в Україні взаємопов'язаністю теоретичних пошуків з практичним втіленням. Конфліктологія останнім часом стала однією з основних 22 дисциплін на військових, поліцейських, юридичних, економічних, політологічних, соціологічних, психолого-педагогічних факультетах і спеціальностях з державного управління. Перед українськими вченими, що досліджують проблему конфліктів, постала низка завдань як теоретичного, так і практичного плану. Оскільки існування людини – багатогранний життєвий цикл, що, відповідно, характеризує теорію й практику конфліктів як багатоаспектний процес, що, у свою чергу, обумовлює дослідження конфліктів вченими різних наукових галузей: політологами, соціологами, психологами, філософами, істориками, педагогами, економістами, правознавцями, медиками, біологами, управлінцями.

Б.Т.Херсонський і С.В.Дворяк стверджують, що генетичний корінь конфлікту лежить, з одного боку, в соціальній нормальності, а з іншого – бере початок від ядра діалектики. Існує майже 100 визначень поняття «конфлікт».

В Україні дослідженню причин виникнення конфліктів і впливу суперечливих культурних, соціологічних та історичних чинників на перебіг соціальних процесів присвячена низка публікацій. Серед них слід виділити праці А. Анцупова, Є. Бабосова, Ю. Барабаша, В. Бебика, І. Воронова, А. Гальчинського, В. Голубь, В. Гошовської, Н. Грицяк, Р. Дарендорфа, А.

Здравомислова, В. Князева, Г. Козирева, М. Лебедєва, А. Лейпхарда, М. Михальченка, С. Наумкіної, Л. Нечипоренка, І. Розпутенка, В. Тертички, В. Трощинського, у яких досліджуються причини виникнення конфліктів у суспільстві й визначаються методологічні засади їх нейтралізації.

В Україні перший центр по вирішенню конфліктів був створений в Києві в середині 90-х років. Питаннями конфліктів на різних рівнях займається досить багато організацій: Київський центр політичних досліджень і конфліктології, Київський міжнародний інститут соціології і конфліктології, кафедри соціології і конфліктології при вузах, школи конфліктологів, центри з вивчення громадської думки та ін.

Варто зазначити, що сучасники переважно розглядають конфлікт, як зіткнення інтересів. І кажуть про те, що основою розв'язання конфлікту, а відтак миробудування, – є діалог. А його ефективним інструментом є **медіація**.

Медіація – одна з нових для вітчизняної практики форм посередництва під час вирішення господарських і економічних спорів, з якими рано чи пізно зустрічаються всі учасники господарських відносин. Питання визначення змісту медіації, її відмінних ознак і сфер застосування досліджували такі вчені, як: О. Белінська, Н. Бондаренко-Зелінська, Г. Єрьоменко, К. Канішева, Л. Момот, Ю. Притика, Д. Проценко, Ю. Сліпченко, Г. Ульянова та ін.

Медіація в сучасному розумінні стала розвиватися в другій половині ХХ ст., передусім у країнах англосаксонського права – США, Австралії, Великобританії, – після чого почалося її стрімке поширення в Європі. Перші спроби застосування медіації стосувалися переважно вирішення суперечок у сфері сімейних відносин. Згодом медіація отримала визнання під час вирішення широкого спектру конфліктів і спорів, починаючи від конфліктів у місцевих громадах і закінчуючи складними багатосторонніми конфліктами в комерційній і публічній сферах. [5]

Медіація є дещо новим та водночас забутим інструментом розв'язання конфліктів між вітчизняними фізичними та юридичними особами. Перші медіатори в Україні з'явилися ще понад десять років тому. Переважна більшість людей усе ще ментально не сприймає це поняття і втрачає можливості заощаджувати на конфліктах і перетворювати проблему на шанс. Перевага медіації полягає у тому, що вона не заглядає в минуле, а в режимі актуального часу допомагає кожній зі сторін господарського конфлікту усвідомити свої інтереси і зробити так, щоб ці інтереси можна було поєднати.

На думку сучасниці в галузі відновного правосуддя, Г.В. Єрмоєнко, медіація – це процес, під час якого зустрічаються разом дві чи більше сторін у присутності третьої – нейтральної – сторони (медіатора), яка сприяє досягненню сторонами взаємної згоди у вирішенні спору. При цьому фокус зосереджено на інтересах сторін, а не на правових позиціях та договірних правах. У разі медіації конфліктуючі сторони самі знаходять рішення. [6]

Головна мета медіації – це орієнтування на досягнення згоди, консенсусу, прийняття спільного рішення, яке буде задовольняти обидві сторони конфлікту. Основною відмінністю медіації від інших способів вирішення різних спорів є те, що вона не зосереджується на пошуку та доведенні правоти тієї чи іншої сторони. **Головне завдання медіатора** – концентрація зусиль на зміцненні здатності сторін до медіації, на визнанні й сприйнятті представниками сторін один одного з усіма розбіжностями у поглядах. **Медіатор** – це особа, завданням якої є надання допомоги сторонам для досягнення примирення у спорі. Медіатор не наділений повноваженнями на прийняття рішень, а його роль та значення у процесі медіації науковці визначають за допомогою таких трьох позицій: 1) забезпечення зворотного зв'язку між сторонами спору, щоб вони змогли зрозуміти перспективи розв'язання конфлікту та з'ясувати головні потреби й інтереси один одного в наявному спорі; 2) раціоналізація переговорного процесу між сторонами; 3) спонукання сторін конфлікту до напрацювання щодо переговорів принципового підходу і знаходження рішень, які загалом відповідають їхнім

головним інтересам, а в окремих випадках і на прохання сторін – внесення суттєвих пропозицій, спрямованих на стимулювання, спрямування сторін до досягнення згоди [11;59–60]. Автори статті погоджуються з Г. Єрмоєнко, визначаючи **головні переваги медіації** так:

Конфіденційність. Події, які відбуваються під час медіації, є суто конфіденційними. Всі записи, інформація, звіти або інші документи, які надаються медіатору під час підготовки до медіації або які з'являються у процесі медіації, не можуть бути розголошеними.

Економія часу та коштів. Якщо порівнювати дану процедуру із судовою, то можна сміливо сказати, що вирішення спору шляхом медіації не є довготривалим на відміну від суду і може значно заощадити кошти її учасникам.

Виграшне рішення для обох сторін. Під час медіації немає переможної сторони та тієї, яка перемогла, тому що мета медіації – знайти рішення, яке зможе задовольнити обидві сторони. Тільки у цьому разі медіація вважатиметься завершеною та успішною.

Добровільність. Сторони беруть участь у медіації добровільно: під час прийняття рішення про медіацію, у процесі її проведення, досягнення домовленостей і виконання рішень

Гнучкість процедури. Медіація може бути перервана в будь-який час за ініціативи будь-кого з учасників медіації. Склад учасників (юристи, родичі, повноважні представники тощо) визначається самостійно кожною зі сторін. Сторони самі вирішують, за яких умов вони будуть укласти угоду чи припиняти медіацію. [6; 7]

На сьогодні вже ухвалено Закон про Медіацію №3504 від 10.12.2021 р.

Питанням розвитку та просування медіації в Україні на сьогодні займаються: ГО «Ла-Страда Україна» та її Національна мережа медіаторів та медіаторок України, ГО «Інститут миру та порозуміння», «Асоціація медіаторів України», «Український центр медіації» при Києво-Могилянській

бізнес-школі. А стосовно конкретних медіаторів сучасності, то це Роман Коваль, Галина Єрьоменко, Тетяна Білик, Оксана Дацко та ін.

Також медіацію розглядають як **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 й дозволяє вибудувати ефективні партнерські стосунки у довгостроковій перспективі.

До технологій побудови консенсусу належать:

- Медіація,
- Фасилітація (зокрема Коло)
- Переговори.

Ці технології працюють у бізнесі, управлінні, системі правосуддя, освіті, громадському та державному секторах, у міжособистісних і міжгрупових стосунках тощо. Секрет їхньої ефективності й виконання досягнутих домовленостей залежать 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 взаємопорозумінню усіх сторін та чітко визначає **відповідальність** всіх учасників.

До *основних характеристик справедливого процесу* відносяться:

Залучення – включення тих, кого стосується рішення, що має бути прийняте, в процес; вислуховування 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.

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

Підсумовуючи все вище 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 й відповідальності.

В розрізі питань відновних практик – медіації – Тематичних Кіл серед молоді та учнів мова йде і про мирне середовище, його побудову кожним і кожною учасницею чи учасником освітнього процесу.

Створення мирного середовища є важливою умовою встановлення демократичних цінностей. Сучасна ситуація показує, наскільки гостро стоїть питання навчання вирішувати конфлікти мирним шляхом і знаходження дієвого способу їх врегулювання. Освітні заклади ставлять за мету виховання всебічно обдарованої, гармонійно розвиненої особистості, прагнуть зробити так, щоб молодь виробляла ефективні моделі поведінки з ровесниками.

На сьогодні є актуальним питання створення мирного середовища навколо себе, вироблення навичок співробітництва при вирішенні будь-яких суперечностей чи конфліктних ситуацій. Для цього потрібно показувати всім учасникам освітнього процесу пріоритетні напрямки роботи: формувати здатність протистояти булінгу, виробляти навички ненасильницького спілкування, розвивати навички асертивної поведінки, вміння будувати конструктивний діалог.

РОЗДІЛ 2. ВПРОВАДЖЕННЯ ПРОГРАМИ (З ДОСВІДУ РОБОТИ) 2.1. ПОЯСНЮВАЛЬНА ЗАПИСКА

Створення мирного середовища є важливою умовою встановлення демократичних цінностей. Ситуація в країні показує, наскільки гостро стоїть питання навчання вирішувати конфлікти мирним шляхом або знайти дієвий спосіб їх врегулювання. Освітні заклади ставлять за мету виховання всебічно обдарованої, гармонійно розвиненої особистості, прагнуть зробити так, щоб молодь виробляла ефективні моделі поведінки з ровесниками. Але як показує час і все частіші прояви цькування, булінгу, агресивні прояви – все це не сприяє досягненню цілей в повній мірі.

Всеукраїнський моніторинг, який проводила ГО «Ла-Страда України» у 2015-2016 н.р. серед учнів 9-11-х класів, ПТНЗ та ВНЗ I-II рівнів акредитації свідчить про те, що у загальноосвітніх та професійно-технічних закладах набуває поширення таке явище як булінг, зокрема набирає обертів і кібербулінг – цькування за допомогою мобільних телефонів, у соціальних мережах тощо. Педагогічний колектив відзначає збільшення кількості правопорушень, скоєних неповнолітніми. Майже на 40% в освітньому середовищі зросли прояви жорстокого поводження, дискримінації та насильства.

Дані цього дослідження є свідченням того, наскільки актуальною і нагальною є робота з миробудування, профілактики насильства і конфліктів в учнівському середовищі.

Також на сьогодні є актуальним питання створення мирного середовища навколо себе, вироблення навичок співробітництва при вирішенні будь-яких суперечностей чи конфліктних ситуацій. Для цього потрібно показувати усім учасникам освітнього процесу пріоритетні напрямки роботи: формувати здатність протистояти булінгу, виробляти

навички ненасильницького спілкування, розвивати навички асертивної поведінки, вміння будувати конструктивний діалог.

Також мова йде і про те, що саме педагоги навчальних закладів мають великий потенціал на шляху миробудування в країні та суспільстві. У своїй професійній діяльності вони впливають на формування світогляду учнів безпосередньо і на їхнє близьке оточення. Для подолання конфліктів в класі чи в навчальному закладі учасники та учасниці навчально-виховного процесу повинні бути об'єднані спільною метою миробудування та створення безконфліктного середовища навколо себе.

Педагоги та батьки вважають, що найефективнішими діями, які сприятимуть зниженню кількості випадків насильства в освітньому середовищі є проведення систематичних просвітницьких заходів з ненасильницької поведінки, впровадження якісних профілактичних програм, створення антибулінгової програми, впровадження відновних практик у виховний процес закладів.

Вирішальна роль у протидії насильству і булінгу, створення безконфліктного середовища належать педагогам. Проте впоратись з цією проблемою чи завданням вони зможуть тільки завдяки системному підходу та підтримки адміністрації закладу, батьків, представників громадських організацій, а також із активним залученням та участі дітей і молоді.

ВІДПОВІДНІСТЬ МЕТІ ТА ЗАВДАННЯМ

Мета: створення умов для формування психологічних та соціальних компетентностей усіх учасників освітнього процесу; формування вмінь і навичок вирішення конфліктів мирним шляхом, з урахуванням інтересів усіх сторін, ненасильницької поведінки та уміння створювати мирне середовище навколо себе.

Застосування на практиці запропонованих технік, методичного інструментарію дозволить ефективно запобігти проявам насильства та

мінімізувати їх як у громадах, так і в дитячому середовищі. Дана програма буде суттєвою допомогою у процесі миробудування як на рівні навчального закладу, так і своєї громади, міста, області, країни.

Завдання:

- ✓ Надати базові теоретичні знання з конфліктології;
- ✓ Ознайомити з основними засадами миробудування;
- ✓ Ознайомити з поняттям «наси́льство» та його видами;
- ✓ Сприяти оволодінню навичками ненасильницького спілкування;
- ✓ Опанувати ненасильницьку модель поведінки;
- ✓ Сформувати навички вирішення конфліктів мирним шляхом;
- ✓ Опрацювати поняття «відновні практики» та познайомитись з їхніми особливостями;
- ✓ Сформувати розуміння безпечного освітнього середовища;
- ✓ Сформувати розуміння власного внеску у миробудування та створення мирного середовища навколо себе усіма учасниками освітнього процесу.

**ВІДПОВІДНІСТЬ ЗМІСТУ ПРОГРАМИ ВІКОВИМ
ОСОБЛИВОСТЯМ УЧНІВ:**

При розробці занять враховувалось:

- Принцип участі дітей в протидії булінгу;
- Можливості відновних практик (медіації, Тематичні Кола), Національної «гарячої лінії» для дітей і молоді як інструменту для звернення дітей;
- Наявні інформаційно – методичні, нормативно-правові ресурси з означеної тематики.

Заняття для учнів 8-11-х класів спрямовані на розкриття морально-етичних цінностей, формування умінь підтримувати доброзичливі стосунки, виховувати терпимість і толерантність, повагу до думок, почуттів, переконань інших.

Заняття побудовані таким чином, що не містять занадто багато теоретичної інформації, блоки і вправи практичні, відсутні складні терміни й визначення, матеріал подається у легкій формі, з метою швидкого засвоєння та реалізації отриманих умінь і навичок у житті.

Кожне заняття мотивує учнів та учениць до активної участі за допомогою відкритих і закритих запитань. Використовуються різноманітні інтерактивні методи для залучення підлітків, педагогів та батьків до цікавої діяльності (робота в малих групах, «мозковий штурм», обговорення, моделювання, демонстрація, рольові ігри, розгляд та аналіз ситуацій тощо).

Дана програма розрахована на:

- Учні 8-11-х класів;
- Педагогів (класні керівники, вчителі-предметники);
- Батьків (учнів 8-11-х класів).

Дана просвітницька програма **розрахована на усіх учасників** освітнього процесу, починаючи з учнів, із подальшим залученням батьків та паралельним процесом просвітництва серед педагогів навчальних закладів.

**ТЕХНОЛОГІЧНІСТЬ І КОМПЛЕКСНІСТЬ ВИРІШЕННЯ
ЗАВДАНЬ ПРОГРАМИ (ЗАХОДИ, ВПРАВИ ТОЩО):**

Просвітницька програма увібрала багато теоретичної, практичної інформації, методичних порад з профілактики, вирішення конфліктів мирним шляхом і запровадження медіації та відновних практик у навчальному закладі.

Застосування на практиці запропонованих технік, вправ, методичного інструментарію дозволить ефективно запобігти проявам насильства та мінімізувати їх як у громаді, так і в дитячому середовищі. Апробовані вправи та матеріали програми мають практичну спрямованість.

Під час практичних занять з учнями та ученицями, педагогами та батьками проводяться:

- **Вправи-привітання** і прощання з учасниками чи учасницями, які дозволяють налаштувати на роботу, створити сприятливу атмосферу, зрозуміти, з яким настроєм всі прийшли та йдуть після заняття.
- **Вправи** з використанням елементів *арт-терапії*: аналіз ситуацій, малювання, складання пазлів, що дозволяє глибше зануритись та проаналізувати ситуацію чи проблемне питання.
- **Вправи-руханки**, які допомагають переключити увагу усіх учасників та учасниць, змінити вид діяльності, зняти емоційне напруження.
- **Творчі вправи**, які допомагають самореалізації та самоактуалізації;
- **Релаксаційні вправи** потрібні для того, щоб зняти емоційне напруження, дати можливість розслабитись та переключитись на інший вид діяльності.
- **Фасилітація** дуже активно використовується під час проведення різних занять і важлива тому, що фасилітаторка чи фасилітатор полегшує, сприяє і допомагає виконати те чи інше завдання, спрямовує всіх учасників на пошук рішення, керує всім процесом, але не нав'язує своєї думки, сприяє налагодженню конструктивної комунікації в колективі.

До того ж заняття побудовані таким чином, що їх можна проводити в комплексі і окремо, можна komponувати вправи з різних занять, орієнтуючись на вік та особливості групи чи класу. Є окреме заняття для батьків. А підвищувати рівень психологічної культури і психологічних компетентностей можна різними формами роботи – такими як розвивальне заняття, батьківські збори з використанням презентації, батьківські збори у формі тематичного Кола та ін.

ОПИС ВИМОГ ДО СПЕЦІАЛІСТА:

Просвітницька програма може впроваджуватись: практичними психологами, соціальними педагогами, які мають відповідну фахову освіту та

- володіють методикою і практикою проведення тренінгових занять;
- ознайомлені з основними арт-терапевтичними, тілесно-орієнтованими, релаксаційними техніками;
- бажаним є додаткове навчання з оволодіння основними технологіями та методами роботи з відновних практик, запропонованих у програмі (медіація, Тематичні Кола тощо);
- бажано, які мають сертифікат про проходження навчання з базових навичок медіації;

Або ж сертифіковані медіатори, які пройшли відповідне навчання.

Також **важливими є особистісні характеристики** спеціалістів, такі як:

- вміння мотивувати;
- здатність до рефлексії;
- стресостійкість;
- комунікативні навички;
- коректність;
- емпатія;
- спостережливість;
- гнучкість поведінки тощо.

**ПЕРЕЛІК НАВЧАЛЬНИХ ТА МЕТОДИЧНИХ МАТЕРІАЛІВ,
НЕОБХІДНИХ ДЛЯ РЕАЛІЗАЦІЇ ПРОГРАМИ:**

Перелік необхідних матеріалів та обладнання залежить від теми заняття, а також підбору вправ. Найчастіше потрібно буде мати:

- ноутбук чи комп'ютер,
- мультимедійну дошку,
- РРТ-презентацію,
- ватмани,
- фліп-чарт,
- аркуші А4,
- ручки,
- фломастери,
- олівці,
- маркери,
- дошку,
- крейду,
- бейджики,
- кольоровий папір,
- клей,
- ножиці,
- стікери,
- скотч.

ОПИС ВИМОГ ДО МАТЕРІАЛЬНО-ТЕХНІЧНОГО ОСНАЩЕННЯ ЗАКЛАДУ ДЛЯ РЕАЛІЗАЦІЇ ПРОГРАМИ:

Заняття просвітницької програми варто проводити у одному і тому ж приміщенні достатньої площі, яке спеціально обладнане для проведення тренінгів, тематичних КіД, творчих занять, чи може бути адаптоване під такі заняття. Необхідно мати комп'ютер чи ноутбук, проектор, екран, або ж LCD телевізор для демонстрації презентацій та відеороликів; дошку для демонстрації виконаних творчих робіт і завдань вправ учнями.

Бажано щоб приміщення для занять мало природнє і штучне достатнє освітлення.

Для проведення різноманітних вправ у кабінеті мають бути наявні стільці та столи для учасників.

ОПИС ТЕРМІНІВ І ПОСЛІДОВНІСТЬ ЕТАПІВ РЕАЛІЗАЦІЇ ПРОГРАМИ:

Терміни та етапи реалізації програми: мною програма реалізовувалась щороку, починаючи з 2015 – 2016 (продовжувалась реалізація в 2016-2017н.р.) а також тривала в 2019-2020 навчальному році, під час виховних годин та годин психолога у класі (орієнтовно 1 раз на місяць).

I етап – первинна діагностика (для визначення теми і головне мети завдань важливим був збір інформації), 16 годин (проведення та обробка результатів).

II етап - організаційно-теоретичний (важливо було вивчити новітні техніки та методи роботи з конфліктами, підібрати форми роботи для даної вікової категорії, щоб вони були актуальні, цікаві і дієві), 16 годин.

ІІІ етап – проведення занять (апробація програми), 8 занять по 1 годині кожне для учнів (орієнтовно раз на місяць), 1,5 год. – педагоги, 2 год. – батьки.

Відгуки та враження про проведені заняття, а також фото з проведених заходів представлені у додатках (Додаток 2-3).

ІV етап – вторинна діагностика (проведення потворного тестування за методиками та анкетами, порівняння результатів).

КОНКРЕТНІСТЬ ФОРМУВАННЯ ЗАПЛАНОВАНИХ РЕЗУЛЬТАТІВ

Очікувані результати:

- учні будуть мати базові теоретичні знання з конфліктології;
- ознайомляться з основними засадами миробудування;
- дізнаються про особливості відновних практик та їх застосування у навчально-виховному процесі;
- поглиблять свої знання з тематики «наси́льства» та його видів;
- будуть уміти розрізняти поняття «булінг» та «наси́льство»;
- через практичні вправи опанують ненасильницьку модель поведінки і дізнаються, який спосіб вирішення конфліктів є найбільш оптимальним і продуктивним;
- матимуть сформовані навички вирішення конфліктів мирним шляхом;
- матимуть уявлення про безпечне освітнє середовище;
- опанують уміннями ефективно вирішувати конфлікти, бути толерантними до думки інших;
- навчатися чути думки про інтереси інших;
- зрозуміють, що потрібно вміти брати на себе відповідальність за дії та вчинки;
- усвідомлять власний внесок у миробудування та створення мирного середовища навколо себе з усіма учасниками освітнього простору, а також за побудову миру навколо себе, в своєму класі, родині, суспільстві та країні.

2.2. ПЕРВИННА ДІАГНОСТИКА

Для етапу первинної діагностики було підбрано методики та анкети відповідно до теми:

1. Томас К. Методика діагностики схильності особистості до конфліктної поведінки, адаптація Н.В. Грішиної // Практическая психодиагностика / под ред. Д.Я. Райгородского. – Самара: БАХРАХ – М, 2001. – С. 470-475
2. Опитувальник «Розповсюдження конфліктів в учнівському середовищі» (адаптований) // Авторство належить спеціалістам ГО «Ла-Страда Україна», Протидія булінгу в закладі освіти: системний підхід : Методичний посібник / Андрєєнкова В.Л., Мельничук В.О., Калашник О.А. – К.: ТОВ «Агентство «Україна», 2019. – 132с.

Дана діагностика проводилась з учнями 8-9-х класів у вересні місяці і була спрямована на те, щоб з'ясувати, які стилі поведінки переважають у молоді, чи володіють вони інформацією про шляхи вирішення конфліктів та які з них вважають найефективнішими. Загальна кількість досліджуваних – 100 учнів/учениць.

Важливим етапом, було з'ясувати, до кого учні готові звернутись по допомогу при вирішення конфліктних ситуацій у них в класі, чи знають молоді люди про те, як вирішити конфлікт мирним шляхом з урахуванням інтересів обох сторін і як зробити середовище навколо себе мирним і спокійним.

Отримавши результати, стало очевидним, що знання потрібно розширювати і поглиблювати. Це має бути ряд заходів, організованих в цікавій інтерактивній формі, щоб молодь самостійно прагнула покращити спілкування між однолітками, з дорослими і зробити мирним середовище навколо себе. Надзвичайно важливими для мене було зробити так, щоб ліцеїсти стали активними учасниками і учасницями заходів: розвивальних, просвітницьких і т.п. Але я розуміла, що паралельно потрібно провести

роботу з педагогами і батьками, адже багато наслідувань і копіювань діти виносять з родини, від тих значимих дорослих, які їх оточують. Таким чином стала актуальною апробація складеною мною програми.

УТОЧНЕННЯ: Варто зазначити, що дослідження проводилось між малознайомими учнями та ученицями, адже до ліцею вони всі прийшли у 8 клас (9 клас), але переважна більшість відвідували фізматшколу і підготовчі курси перед вступом до ліцею, тому були знайомі між собою поверхово.

На запитання **«Як би Ви визначили ставлення один до одного учнів і учениць у Вашому класі?»** 66% зазначили, що в них дружня група, 15% – відповіли, що переважає байдуже ставлення, 8% – сказали, що в класі до них проявляють співчуття.

Наступне запитання звучало так **«Як часто у вашому класі виникають конфлікти між: учнями – учнями, учнями – педагогами, учнями – батьками, педагогами – батьками, учнями – адміністрацією закладу?»**. Переважна більшість учнів зазначили, що конфлікти виникають найчастіше між самими учнями (50%), іноді в учнів з вчителями (20%), також є випадки конфліктних ситуацій учнів з батьками (60%), (більш детальні дані в таблицях у ДОДАТОК 1).

Запитання **«Чи були у Вашому закладі освіти у теперішньому класі випадки, коли конфлікти призвели до» :**

- Бійок – 2%;
- Образ, приниження – 40%;
- Цькування когось із учнів – 10%;
- Переходу учня чи учениці до іншого класу, школи – 0%.

Цікавими були відповіді на запитання **«Якими б були Ваші дії, якби Ви стали учасником чи учасницею конфлікту?»** 45% спробували б владнати конфлікт самостійно, 21% сповістили б когось із дорослих, 34% – просто б проігнорували конфлікт.

На запитання **«Як Ви зазвичай вирішуєте конфліктні ситуації, учасниками яких Ви є?»** 39% учнів та учениць ігнорують конфлікт та залишаються при своїй думці, 53% – разом з іншою стороною шукають компроміс та вирішення проблемного питання, 3% приймають позицію іншої сторони, навіть якщо не згодні з нею, 5% – застосовують насильство та силу, 0% – йдуть за допомогою до медіатора чи медіаторки.

«До яких наслідків, на вашу думку, може призвести конфлікт?» учні та учениці могли обирати кілька варіантів і відповіді розподілились таким чином: агресії – 64%, насильства – 45%, руйнування стосунків – 70%, розвитку стосунків – 30%.

Для мене було важливим дізнатися, **«Хто на думку учнів бере на себе відповідальність і роль посередника у вирішенні конфліктів у закладах освіти?»** 54% відповіло, що це класний керівник (куратор групи), 30% – психологічна служба, адміністрація – 10%, самі учні чи учениці – 6%, медіатор – 0%.

На питання **«До кого Ви звертаєтесь у разі виникнення конфлікту?»** 45% відповіли, що до куратора групи (класного керівника/керівниці), 10% до психолога чи соціального педагога, 15% до батьків, 30% до своїх ровесників/друзів, 0% до медіаторів.

«Чи застосовуєте Ви навички ненасильницького спілкування у повсякденному житті?», так – 15%, ні – 50%, не знають, що це за навички – 35%.

«Чи готові Ви брати участь у розбудові миру?» Питання, яке без пояснень мало зрозуміле учням, тому відповіді були наступними: 30% – так, 20% – ні, 50% – не можу дати відповіді, не знаю що це таке.

Новим та цікавим було для учнів запитання **«Чи знаєте Ви, що таке медіація?»** 90% – сказали «ні, не знаю», 10% – чув і знаю, що це таке.

«Чи знаєте Ви, хто такі медіатори?»: 90% – ні, 10% – так.

«Чи звертались Ви до медіатора/медіаторки у разі виникнення конфлікту?» 100% – ні, не звертався/не зверталась.

«Чи були Ви учасником або учасницею медіацією?»: 100% – ні.

«Чи брали Ви участь у Колі?»: 100% – ні.

«Чи знаєте Ви, що таке служба порозуміння закладу освіти?»:
100% – ні.

«Чи діє у вашому закладі освіти служба порозуміння?»: 100% – не знаю.

Розвернені результати первинної діагностики представлені у Додатках (Додаток 1).

2.3. СТРУКТУРА ТА ЗМІСТ ПРОГРАМИ

Просвітницька програма складається з 8 занять для учнів, 1 заняття для педагогів та 1 заняття для батьків.

Тривалість кожного заняття для учнів – 1 година.

Для педагогів – 1 год 30 хв.

Для батьків – 2 години.

Назва вправи	Мета	Тривалість	Необхідні матеріали
Заняття №1			
Привітання	Налаштування учасників та учасниць на роботу, створення сприятливої атмосфери. Повідомлення теми і мети завдань	10 хв	Ноутбук, РРТ презентація, фліп-чарт, маркери
Правила роботи в групі	Створити правила для комфортної роботи і проведення усіх занять	10 хв	Фліп-чарт, маркери
Асоціації з конфліктами	З'ясувати усі асоціації учасників з поняттям «конфлікт». Показати не тільки деструктивну, але і конструктивну природу	5 хв	Аркуші формату А4, фліп-чарт, дошка, маркери, фломастери, олівці

	конфлікту		
Інформаційне повідомлення «Конфлікт»	Познайомити з головними поняттями конфліктології	10 хв	РРТ презентація, фліп-чарт, маркери
«Причини конфліктів»	З'ясувати можливі причини виникнення конфліктів у різних групах та ситуаціях	15 хв	Листи А-4, фломастери, ручки, лист фліп-чарту, маркери
Вправа «Розіжми кулак»	Знайти найоптимальніший спосіб, який призведе до вирішення ситуації. Показати важливість комунікації під час вирішення спірної ситуації	5 хв	
Підсумки	Підвести підсумки заняття	5 хв	
Заняття № 2			
Привітання. Повторення правил роботи	Налаштування учасників та учасниць на роботу, створення сприятливої атмосфери. Актуалізація правил роботи під час заняття	5хв	Ноутбук, РРТ презентація, фліп-чарт, маркери
Робота з упередженнями и «Пограбування магазину»	Надання учасникам інформації про процес формування упереджень та способи запобігання формуванню упереджень	25хв	Роздатковий матеріал, ручки, олівці
Драбина упереджень	Проаналізувати разом з учасниками та учасницями схему формування упереджень	5 хв	«Драбина упереджень», олівці прості, ручки
Малюнок у парі	Діагностувати можливість співпраці без комунікації. Виявити лідерські здібності та моделі поведінки у невизначеній ситуації	15 хв	Аркуш А4, 1 ручка
Апельсин	Демонстрація шляхів поведінки при вирішенні спільної проблеми	5 хв	Апельсини

Підсумки заняття	Підвести підсумки заняття	5 хв	
Заняття № 3			
Привітання. Повторення правил роботи	Налаштування учасників та учасниць на роботу, створення сприятливої атмосфери. Актуалізація правил роботи під час заняття	5 хв	Ноутбук, РРТ презентація, фліп-чарт, маркери
Інформаційне повідомлення	Дати поняття про деструктивний та конструктивний шляхи вирішення конфлікту	10 хв	Ноутбук, РРТ презентація, фліп-чарт, маркери
Дві казки	Дати можливість визначитись з обраним способом вирішення ситуації: деструктивний та конструктивний шляхи вирішення конфлікту	15 хв	Два варіанти казки
Схема «Підходи до вирішення конфлікту»	Визначення можливих підходів вирішення конфліктів	5 хв	Ноутбук, РРТ презентація, фліп-чарт, маркери
Робота в групах «Позитивні та негативні сторони трьох підходів»	З'ясувати найоптимальніший підхід у вирішенні конфліктів, обговоривши всі три способи	30 хв	Ватмани, маркери, скотч
Підсумки	Підвести підсумки заняття	5 хв	
Заняття № 4			
Привітання. Повторення правил роботи	Налаштування учасників та учасниць на роботу, створення сприятливої атмосфери. Актуалізація правил роботи під час заняття	5хв	Ноутбук, РРТ презентація, фліп-чарт, маркери
Схема «Айсберг». Позиції та інтереси.	Надання інформації про особливості поведінки під час конфлікту	10 хв	Ноутбук, РРТ презентація, фліп-чарт, маркери
Робота в	Вибір стратегії, що сприяє	20 хв	Набір ситуацій

групах. Стратегія «Виграш-виграш»	задоволенню інтересів обох сторін. Розгляд ситуацій		для роботи в мікрогрупах. Листи А4, ручки
Збери таблицю «Джерела конфліктів»	Актуалізація знань про причини конфліктів та стратегії їх вирішення за схемою «виграш-виграш»	20 хв	Розрізана таблиця, листи А4, клей.
Підсумки	Підвести підсумки заняття	5 хв	
Заняття № 5			
Привітання. Повторення правил роботи	Налаштування учасників та учасниць на роботу, створення сприятливої атмосфери. Актуалізація правил роботи під час заняття	5хв	Ноутбук, РРТ презентація, фліп-чарт, маркери
Інформація тренера «Альтернативні способи вирішення конфлікту»	Познайомити з альтернативними способами вирішення спорів різного походження	10 хв	Ноутбук, РРТ презентація, фліп-чарт, маркери
Тест «Модель поведінки у конфлікті»	Визначити власний стиль поведінки у конфліктних ситуаціях. З'ясувати рівень розвитку асертивної поведінки	20 хв	Ноутбук, РРТ презентація, фліп-чарт, маркери, бланк тесту, ключ до тесту.
Формула «Я-Ти-твердження»	Формування навички безконфліктного спілкування	20 хв	Формула «Я-Ти-твердження», листи А4, ручки.
Підсумки	Підвести підсумки заняття	5 хв	
Заняття № 6			
Привітання. Повторення правил роботи	Налаштування учасників та учасниць на роботу, створення сприятливої атмосфери. Актуалізація правил роботи під час заняття	5хв	Ноутбук, РРТ презентація, фліп-чарт, маркери
Вправа «Цікава історія» або	Сформувати знання щодо комунікативних навичок, необхідних для вирішення	30 хв	Приклад історії

вправа «Чарівний фрукт»	конфліктів. Надати інформацію про важливість застосування навичок активного слухання		Якщо вправа чарівний фрукт та лист фліп-чарту, маркери.
Інформаційне повідомлення «Навички активного слухання»	Сформувати знання про те, наскільки важливо вміти слухати співрозмовника і чути те, що він прагне донести. Познайомити з цими навичками	20 хв	Ноутбук, РРТ презентація, фліп-чарт, маркери
Підсумки	Підвести підсумки заняття	5 хв	
Заняття № 7			
Привітання. Повторення правил роботи	Налаштування учасників та учасниць на роботу, створення сприятливої атмосфери. Актуалізація правил роботи під час заняття	10 хв	Ноутбук, РРТ презентація, фліп-чарт, маркери
Вправа «Основи спілкування»	Визначити поняття «спілкування», дати характеристику його складових	20 хв	Ноутбук, РРТ презентація, фліп-чарт, маркери, заготовка «позиції у спілкуванні»
Вправа «На каву з кумиром»	Сформувати навички переконання	20 хв	Папір, ручка
Підсумки	Підвести підсумки заняття	10 хв	
Заняття № 8			
Привітання. Повторення правил роботи	Налаштування учасників та учасниць на роботу, створення сприятливої атмосфери. Актуалізація правил роботи під час заняття	10 хв	Ноутбук, РРТ презентація, фліп-чарт, маркери
Тематичне Коло «Коло цінностей»	Підвести підсумки усіх занять і продемонструвати одну із відновних практик «Тематичне Коло»	50 хв	Ноутбук, РРТ презентація, правила Кола, братина (мовник, фліп-чарт, маркери

Заняття з педагогами (1 год 30 хв)			
Привітання	Створення сприятливої атмосфери для подальшої роботи	5 хв	
Оголошення теми і мети заняття	Повідомлення теми і мети заняття. Роз'яснення структури, мети та змісту занять з учнями та батьками	10 хв	Ноутбук, РРТ презентація, фліп-чарт, маркери
Правила роботи	Створення правил для комфортної роботи	5 хв	Фліп-чарт, маркери
Вправа «Намалюй конфлікт»	Дати можливість кожному педагогу прорефлексувати поняття конфлікту	10 хв	Листи А4, олівці, фломастери
Вправа «Конфлікти у навчальному закладі»	Проаналізувати природу конфліктів у навчальному закладі, з'ясувати можливі причини та шляхи їх вирішення	30 хв	Ватмани, маркери
Формула «Я-Ти-твердження»	Формування навички безконфліктного спілкування»	15 хв	Формула «Я-Ти-твердження», листи А4, ручки.
Підсумки	Підвести підсумки заняття	5 хв	
Заняття з батьками (2 год)			
Тематичне Коло «Спілкування в родині»	З'ясувати модель поведінки під час суперечок у родині, стиль спілкування з дітьми, особливості вибору стратегії вирішення конфліктів між членами родини	2 год	Правила Кола, братина.

Заняття № 1 Поняття «Конфлікт»

Вправа «Привітання»

Мета: активізувати учасників та учасниць групи. Налаштувати на роботу. Оголосити мету і завдання заняття.

Тренерка чи ведуча вітає учасників та учасниць і повідомляє мету зустрічей.

Час проведення – 10 хв.

Вправа «Правила роботи групи»

Мета: сприяти створенню атмосфери довіри та доброзичливості для конструктивної роботи.

Для початку ведуча чи тренерка запитує в учасників та учасниць, за якими правилами їм буде комфортно працювати. Записує пропозиції на фліп-чарті. Обговорюють правила.

Час проведення – 10 хв.

Вправа «Асоціації з поняттям «Конфлікт»»

Мета: з'ясувати усі асоціації учасників з поняттям «конфлікт». Показати не тільки деструктивну, але і конструктивну природу конфлікту. Час виконання вправи – 5-10 хв.



1 варіант вправи:
учасникам/учасницям дається
завдання індивідуально (або в
мікрогрупах по 3-4 людини, в
залежності від того, яка кількість
учасників) намалювати свої асоціації з
поняттям «конфлікт».

Після чого учасники (мікрогрупи) презентують свої малюнки і кажуть про свої асоціації. Тренер підводить підсумок по найчастішим тенденціям і асоціаціям (позитив-негатив, конструктив-деструктив) та ін.

2 варіант вправи: учасники/учасниці методом «мозкового штурму» називають свої асоціації на тему «конфлікт», а тренер записує їх на фліп – чарті. Після чого відбувається обговорення записаних варіантів.

Інформаційне повідомлення тренера «Конфлікт»

Мета: познайомити з основними поняттями конфліктології.

Час проведення: 10 хв.

Конфлікт – зіткнення протилежно спрямованих, несумісних одна з одною тенденцій у свідомості індивіда, в міжособистісних взаєминах або стосунках окремих людей з групою, які пов'язані з переживаннями та з гострими негативними емоціями.



Специфічні особливості конфліктів:

- Протилежність думок;
- Відсутність комунікації між учасниками конфлікту, коли учасники не слухають і не чують один одного;
- Емоції, негативні або позитивні стани;
- Руїнування стосунків між учасниками конфлікту;
- Розвиток системи в разі конструктивного розв'язання конфлікту;
- Порушення цілісності соціальних інтересів.



розпочався конфлікт.

Структура конфлікту:

1. Інцидент зіткнення, з якого

2. Інтереси відображають життєву спрямованість людей, і кожен інтерес посідає центральне місце у процесі аналізу суті конфлікту.

3. Суб'єкт конфлікту – різноспрямовані сили, що намагаються реалізувати свої інтереси в умовах суперечностей (від індивіда або групи).

4. Об'єкт конфлікту – це те, через що виникає конфлікт між суб'єктами, який інтерес у кожного з учасників.

5. Конфліктна ситуація – основа конфлікту, що передує йому і складається з об'єкта і учасників. Конфліктна ситуація переростає в конфлікт, коли відбувається пряме зіткнення опонентів, які претендують на одне і те ж (один об'єкт).

6. Мотивація конфлікту – система мотивів (внутрішніх спонукань), що призводить до виникнення міжособистісних, внутрішньоособистісних, міжгрупових типів конфлікту.

Мотиви міжособистісних конфліктів:

- ✓ Негативна форма поведінки, спілкування;
- ✓ Відстоювання власних інтересів, мети, позиції, цінностей;
- ✓ Конкуренція, суперництво, осуд засобів та методів досягнення мети, імпульсивність, агресивність.



Мотиви міжгрупових конфліктів:

- ✓ Несумісні цілі окремих груп;
- ✓ Конкуренція;
- ✓ Суперництво;
- ✓ Боротьба за статус/лідерство.



ТИПОЛОГІЯ КОНФЛІКТІВ:

I. За кількістю учасників	II. За причинами	III. За розповсюдженням
-внутрішньоособистісні -міжособистісні -внутрішньогрупові -міжгрупові -парні -локальні -загальні	-рольові -бажань (потреб, інтересів) -ціннісні -нормативи поведінки	-вертикальні -горизонтальні
IV. За тривалістю і напруженням	V. За функціями	VI. За цілями
-бурні-швидкоплинні -гострі-тривалі -слабко виражені-мляві -слабко виражені-швидкоплинні	-конструктивні -деструктивні -закономірні -потрібні -вимушені -функціонально не виправдані	-особисті -групові -суспільні
VII. За емоційною напругою (ЕН)	VIII. За динамікою	IX. За соціальним змістом
-з високим рівнем ЕН -з помірним рівнем ЕН -без ЕН	1. <i>Виникнення</i> : стихійні, заплановані 2. <i>Розвиток</i> : швидкоплинні, тривалі, затяжні 3. На етапі <i>вирішення</i> : керовані, погано керовані, тривалі, некеровані	-соціально прийняті -неприйняті -між чоловіком і жінкою -між хлопцем і дівчиною У сфері: -сім'ї -освіти -виробництва -фахові

Вправа «Причини конфліктів»

Мета: з'ясувати можливі причини виникнення конфліктів у різних групах та ситуаціях.

Час проведення – 15 хв

Учасників об'єднують у пари. Кожній парі дається завдання пригадати 3 конфліктні ситуації: 1 ситуація – коли організатором конфлікту був саме

цей учасник, 2 ситуація – цей учасник був другою стороною конфлікту, до якого його спонукали, 3 ситуація – коли учасник просто спостерігав за конфліктом збоку. У кожній ситуації прописати можливі причини конфліктів.

Після обговорення в парах запропоновані і озвучені причини записуються тренером і об'єднуються у три групи причин конфліктів:

1 група – статус

2 група – поведінка

3 група – ресурси

Висновок тренера: знаючи причини конфлікту можна намічати можливі шляхи трансформації та прогнозувати його вирішення.

Вправа «Розіжми кулак»

Мета: знайти найоптимальніший спосіб, який призведе до вирішення ситуації. Показати важливість комунікації під час вирішення спірної ситуації.

Час проведення – 5 хв.

Вправа виконується в парах. Один з учасників стискає руку в кулак, а інший намагається розтиснути його (руки й пальці не викручувати і не ламати!). Після завершення вправи ведучий виявляє, чи використовувались несилові методи, на кшталт прохань, умовлянь, хитрощів.

Обговорення ситуацій: ситуація, коли вас намагаються примусити зробити будь-що. Висновки щодо засобів примусити людину зробити щось. Обговорення різних думок щодо понять «маніпулювання», «груповий тиск». Дискусія щодо видів групового тиску.

Вправа «Підсумки»

Мета: підвести підсумки заняття. Обговорити, що кожен і кожна винесли для себе.

Час проведення – 10 хв.

- Що Ви сьогодні для себе зрозуміли?
- Що вам сподобалось на занятті?
- Що було складним?

Заняття № 2. Робота з упередженнями

Вправа «Привітання»

Мета: активізувати учасників та учасниць групи. Налаштувати на роботу. Актуалізувати правила роботи.

Тренерка чи ведуча вітає учасників та учасниць і повідомляє мету заняття.

Час проведення – 10 хв.

Вправа «Пограбування магазину»

Мета: надання учасникам інформації про процес формування упереджень та способи запобігання формуванню упереджень.

Час проведення – 25 хвилин.

Учасники отримують завдання ознайомитися з сюжетом, прочитавши історію уважно один раз. Після цього вони повинні розглянути твердження, пов'язані з сюжетом, та визначити, які твердження є правдою (П), які – неправдою (Н), або обрати «?», що означає невизначеність.

Насправді майже усі твердження можна піддати сумніву. Вправа спрямована на виявлення упереджень. Частіше за все упередження формуються шляхом своєрідної драбини за такою формулою: доступні дані → вибіркове сприйняття → умовивід → висновки → дії. Мета вправи – надати інформацію про те, як уникати упереджень, знаючи, з яких компонентів вони формуються.

Питання для обговорення:

- Чому формуються упередження?
- Як їх запобігти формуванню упереджень?

Інформація для тренера «Пограбування магазину»

Сюжет:

Після того, як підприємець виключив світло в магазині, з'явилася людина і почала вимагати гроші. Власник магазину відкрив касу, її вміст було вилучено, і невідомий швидко залишив магазин. Про цей факт терміново був повідомлений офіцер поліції.

Твердження:

1	Людина з'явилася після того, як підприємець виключив світло у своєму магазині.	П	Н	?
2	Грабіжник був чоловіком.	П	Н	?
3	Як тільки людина з'явилась у магазині, вона не вимагала гроші.	П	Н	?
4	Власник вигріб вміст каси і швидко пішов.	П	Н	?
5	Хтось відкрив касу.	П	Н	?
6	Після того, як незнайома людина почала вимагати гроші і вилучила вміст каси, вона швидко залишила магазин.	П	Н	?
7	Незважаючи на те, що в касі були гроші, у сюжеті не вказано їхню кількість.	П	Н	?
8	Грабіжник вимагав гроші у власника магазину.	П	Н	?
9	У сюжеті викладено послідовність подій, у якій участь беруть тільки три людини: власник магазину, людина, яка вимагала гроші, і офіцер поліції.	П	Н	?
10	Сюжет описує три наступні події: хтось вимагав гроші, касу було відкрито, людина швидко залишила магазин.	П	Н	?

Вправа «Драбина формування упереджень»

Мета: показати на прикладі, як формуються упередження. На якому етапі і як потрібно себе вести, щоб не виникло непорозуміннь.

Час проведення – 5 хв.



- Які думки та емоції викликала дана інформація?
- Чи можете пригадати приклад з життя, який підтверджує ця формула?

Вправа «Малюнок у парі»

Мета: діагностувати можливість співпраці без комунікації. Виявити лідерські здібності та моделі поведінки у невизначеній ситуації, коли необхідно виконати дане завдання.

Час проведення – 15хв.

Учасників об'єднують у пари. Перші номери виходять за двері, другі залишаються в



кімнаті. **Першим номерам** дається завдання по команді тренера, разом з партнером тримаючи одну ручку, на аркуші паперу почати **малювати дім**

свої мрії, при цьому не спілкуючись між собою. А другим номерам дається завдання намалювати, тримаючи одну ручку, сад своєї мрії. Час малювання 30 секунд.

При обговоренні запитати:

- чи вдалось намалювати малюнки,
- яким чином вдалось досягти поставленої мети,
- яким чином впливало на виконання завдання відсутність комунікації,
- який стиль поведінки прослідковувався у партнера?

Вправа «Апельсин»

Мета: демонстрація шляхів поведінки при вирішення спільної проблеми.

Час виконання— 10 хв.

Учасників об'єднують у 2 команди. Першій кажуть, що їм потрібно будь-якою ціною отримати апельсин, щоб отримати з нього сік, а другій команді, що їм потрібен апельсин, щоб його цедру додати в пиріг. Більше ніяких вказівок не дають. Спостерігають протягом 5 хвилин за поведінкою груп, кожного учасника.

При обговоренні звертається увага, чи досягли команди згоди. Як все відбувалось, обговорюють емоції та почуття.

Вправа «Підсумки»

Мета: підвести підсумки заняття. Обговорити, що кожен і кожна винесли для себе.

Час проведення – 10 хв.

- Що Ви сьогодні для себе зрозуміли?
- Що вам сподобалось на занятті?
- Що було складним?

Заняття № 3. Підходи до вирішення конфлікту

Вправа «Привітання»

Мета: активізувати учасників та учасниць групи. Налаштувати на роботу. Актуалізувати правила роботи.

Тренерка чи ведуча вітає учасників та учасниць і повідомляє мету заняття.

Час проведення – 10 хв.

Інформаційне повідомлення «Конструктивний та деструктивний підходи у вирішенні конфліктів»

Мета: Дати поняття про деструктивний і конструктивний шляхи вирішення конфлікту.

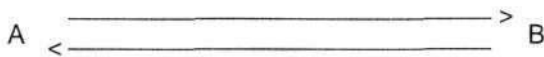
Час виконання – 10 хв.

Люди часто переживають конфлікти як перешкоди, небезпека, деструктивність і біль. У відповідності з цим більшість людей прагне уникати конфліктів.

Тому конфлікти слід розглядати іншим, більш належним чином: конфлікти є важливим сигналом того, що щось (вже) не в порядку і має бути змінений, це шанс для розвитку і поліпшення взаємних відносин. Чи буде використаний цей шанс, залежить від того, як підійти до конфлікту.

Деструктивне розв'язання конфлікту

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

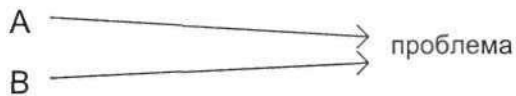


Інша людина розглядається як проблема

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

Конструктивне розв'язання конфлікту

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



Проблема визначається і вирішується спільно

Є два способи розв'язання конфлікту. Вправа «Дві казки» проводиться методом «Займи позицію».

Вправа «Дві казки: Про верблюдів, числа та багато інших речей»

Мета: дати можливість визначитись з обраним способом вирішення ситуації.

Час проведення – 15 хв.

Одного разу Мулла сів на верблюда і відправився до Мекки. Під'їжджаючи до оази, він побачив трьох чоловіків, що стояли і плакали. Він зупинив верблюда і спитав: «Діти мої, що сталося?». Вони відповіли: «Щойно помер наш батько, а ми його так любили». «Але, - сказав мулла, - я впевнений, що він любив вас не менше і залишив вам щось у спадщину».

Троє чоловіків відповіли: «Так, він залишив нам верблюдів. Старшому синові він заповів половину верблюдів, середньому третину, а молодшому – дев'яту частину. Ми погодилися з цим, але ось в чому проблема: верблюдів 17, а це просте число. Ми любимо верблюдів і не можемо їх поділити.»

Мулла подумав і сказав: «Я віддаю вам свого верблюда, тоді ви матимете 18 верблюдів». Але чоловіки закричали: «Ні, ви не можете цього

зробити, адже ви йдете у якихось важливих справах!» Мулла зупинив їх і сказав: «Діти мої, беріть цього верблюда і діліть спадщину».

Отже вони поділили 18 на 2, і старшому сину дісталось 9 верблюдів. 18 поділили на 3 і середньому дали – 6. Нарешті 18 поділили на 2 і менший отримав своїх 2 верблюда. У сумі це дало 17 верблюдів. Один верблюд залишився, верблюд мулли. І тоді мулла запитав: «Ви задоволені? Отже, я можу забрати свого верблюда назад?»

Троє вдячних чоловіків. Не дуже добре розуміючи, що ж сталося. Сказали: «Так, звичайно!». Мулла благословив їх, заліз на свого верблюда і поїхав далі. Останнє, що бачили троє братів, була маленька хмарка куряви, що швидко розтанула у призахідних променях сонця.

Одного разу адвокат у своїй розкішній машині їхав пустелею. Проминаючи оазис він помітив трьох чоловіків, що стояли і невтішно плакали. Адвокат зупинив машину і запитав їх: «Чому ви плачете? В чому справа?» «Щойно помер наш батько, а ми його так любили», - відповіли чоловіки. «Але, - зауважив адвокат, - я впевнений, що він залишив заповіт. Може я зможу чимось допомогти вам? Звичайно. За певну плату».

Тоді троє братів відповіли, що батько залишив їм верблюдів, половину він заповів старшому синові, третину – середньому, і шосту частину меншому. «Ми згодні з волею батька. Але от біда: батько залишив 17 верблюдів, а 17 це просто число. Що нам робити?»

Адвокат трохи подумав і запропонував: «Все дуже просто. 5 верблюдів ви даєте мені. Залишається у вас 12. Ви ділите 12 на 2, 3 і 6 і одержуєте відповідно – 6, 4 та 2 верблюди». Так вони і зробили. Адвокат прив'язав 5 нещасних верблюдів до своєї машини і зник, залишивши за собою величезну хмару куряви, яка закривала вечірнє сонце.

Запитання:

- Два способи вирішення конфлікту. Ваш вибір?
- Від чого він залежатиме? Що впливатиме на нього?

Схема «Підходи до вирішення конфлікту»

Мета: визначити можливі підходи вирішення конфліктів. Обговорити позитивні та негативні сторони кожного підходу.

Час виконання – 5 хв.

Учасників методом мозкового штурму опитують щодо можливих підходів у вирішення конфліктів.

Висновок тренера: існує 3 підходи щодо вирішення конфліктів – з позиції сили, права та інтересів.



Робота в групах «Позитивні та негативні сторони трьох підходів»

Мета: з'ясувати плюси та мінуси усіх трьох підходів. Знайти найбільш оптимальних для учасників освітнього процесу.

Час проведення – 30 хв.

Усіх учасників та учасниць об'єднуємо в 3 групи.

Завдання 1 групи – записати позитивні та негативні сторони підходу з позиції сили.

Завдання 2 групи – записати позитивні та негативні сторони підходу з позиції права.

Завдання 3 групи – записати позитивні та негативні сторони підходу з позиції інтересів.

Після виконання відбувається представлення робіт кожної мікрогрупи та обговорення.

Вправа «Підсумки»

Мета: підвести підсумки заняття. Обговорити, що кожен і кожна винесли для себе.

Час проведення – 10 хв.

- Що Ви сьогодні для себе зрозуміли?
- Що вам сподобалось на занятті?
- Що було складним?

Заняття № 4. Позиції та інтереси у конфлікті

Вправа «Привітання»

Мета: активізувати учасників та учасниць групи. Налаштувати на роботу. Актуалізувати правила роботи.

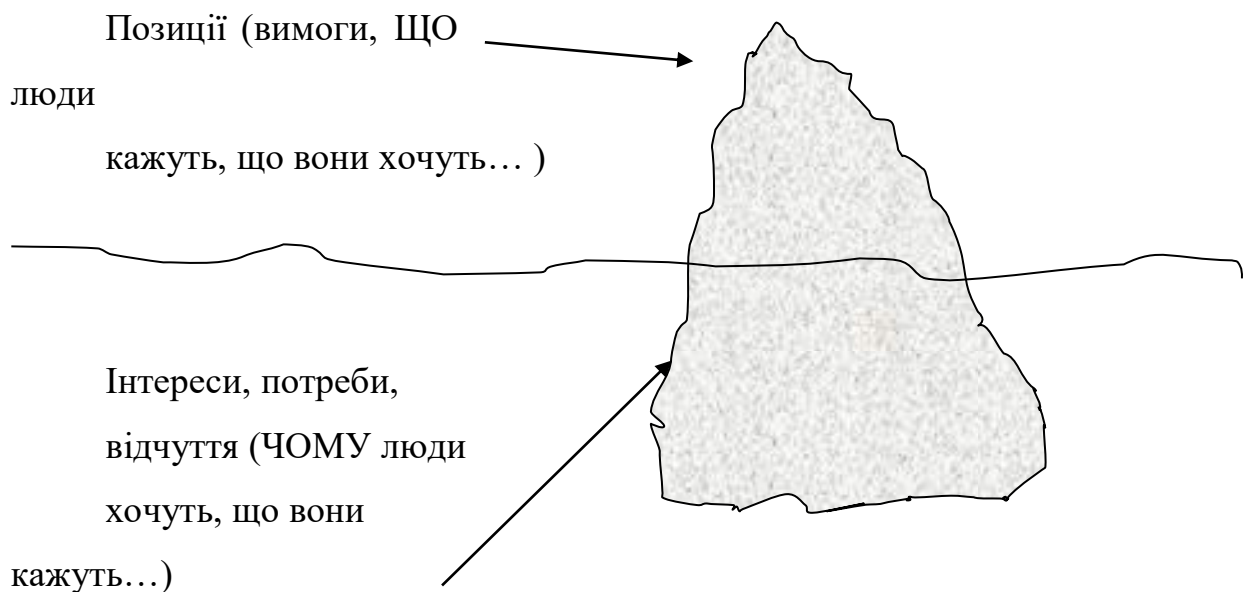
Тренерка чи ведуча вітає учасників та учасниць і повідомляє мету заняття.

Час проведення – 5 хв.

Схема «Айсберг». Позиції та інтереси.

Мета: Надання інформації про особливості поведінки під час конфлікту, важливість розуміння інтересів сторін.

Час проведення – 10 хв.



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

Робота в мікрогрупах. Стратегія «Виграш-виграш»

Мета: Вибір стратегії, що сприяє задоволенню інтересів обох конфліктуючих сторін. Навчання тому, як виходити з конфлікту переможцем, враховуючи інтереси опонента.

Час проведення – 20 хв.

Учасники об'єднуються в 3 малі групи, де вони обговорюють одну із запропонованих ситуацій, визначають позиції та інтереси сторін, а також можливе рішення «виграш – виграш». Після обговорення учасники презентують свою роботу.

Ситуація 1.

Подруга Олі запрошує своїх друзів до себе, щоб подивитися фільм у ніч, коли святкується Хеловін. Фільм починається опівночі. Оля дуже хоче бути разом з друзями, але її батьки не хочуть, щоб вона так пізно виходила з дому. Вони бояться, що з нею щось трапиться.

	Позиція	Інтерес/Потреба
Оля		
Батьки Олі		

Можливе рішення «Виграш – виграш»:

Ситуація 2.

Олександр і Денис – хороші друзі, які проживають поряд один з одним. Їх будинки знаходяться в декількох кварталах від школи. Олександр зазвичай їздить до школи на велосипеді. Таким чином він може довше спати і все ж встигати в школи вчасно. Декілька місяців тому він зламав ногу, і його батькові довелося відвозити його до школи на машині. На цей час він позичив свого велосипеда Денису, щоб той міг їздити на ньому в школу. Тепер, коли нога Олександра зрослася, він хоче повернути свій велосипед,

але Денис не віддає його. Він говорить, що, коли він ходить до школи пішки, інші дражнять його. Якщо ж він їде на велосипеді, вони не роблять цього.

	Позиція	Інтерес/Потреба
Олександр		
Денис		

Можливі рішення «виграш – виграш»:

Ситуація 3.

Аня хоче отримати роботу, щоб мати більше грошей на витрати. Її мати не хоче, щоб вона йшла на роботу, тому що думає, що Аня повинна віддавати всі сили заняттям у школі.

	Позиція	Інтерес/Потреба
Аня		
Мама Ані		

Можливі рішення «виграш – виграш»:

Питання для обговорення:

- Чи важко вам було знайти інтереси, кожної із сторін? Чому?
- Чи важко вам було знайти рішення «виграш – виграш»? Чому?
- Що, на вашу думку, заважає у реальному житті розв'язувати конфлікти, на основі стратегії «Виграш – виграш»?

Робота в мікрогрупах. Вправа «Джерела конфліктів» за методом «Збери таблицю»

Мета: актуалізація знань про причини конфліктів та стратегії їх вирішення за схемою «виграш – виграш».

Час проведення – 20 хв.

Об'єднати учасників та учасниць в 5 груп за причинами конфліктів. Із запропонованого матеріалу скласти та склеїти таблицю. Прописати конфліктну ситуацію відповідно до матеріалу групи. Презентація та обговорення.

ДЖЕРЕЛА КОНФЛІКТІВ

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

Вправа «Підсумки»

Мета: підвести підсумки заняття. Обговорити, що кожен і кожна винесли для себе.

Час проведення – 10 хв.

- Що Ви сьогодні для себе зрозуміли?

- Що вам сподобалось на занятті?
- Що було складним?

Заняття № 5. Моделі поведінки в конфліктних ситуаціях

Вправа «Привітання»

Мета: активізувати учасників та учасниць групи. Налаштувати на роботу. Актуалізувати правила роботи.

Тренерка чи ведуча вітає учасників та учасниць і повідомляє мету заняття.

Час проведення – 10 хв.

Інформація тренера: «Альтернативні способи вирішення конфлікту»

Мета: познайомити з альтернативними способами вирішення спорів різного походження.

Час проведення – 10 хв.

Що можна:

Необхідно відзначити, що практика використання альтернативних способів в різних державах розрізняється. Наприклад, в США виділяється набагато більше методів:

- переговори (negotiation),
- встановлення фактів(neutral fact finding),
- незалежна попередня оцінка (early neutral evaluation),
- посередництво (mediation),
- примирення (conciliation),
- «оцінка журі присяжних» (summary jury trial),
- висновок експерта (expert determination),
- арбітраж,
- приватний судовий розгляд (private judging).

1.Розсудити «Вкрасти конфлікт» (суд слухає і дає свою оцінку, а не вирішує конфлікт; арбітраж)

2.Вирішити (розв'язати) – розглянути, що треба зробити щоб така ситуація більше не виникала. Домовитися – що тепер буде так – досягається через переговори:

- Переговори (Парламентер завжди буде на боці якоїсь сторони, діє без посередників, має чіткі вимоги. Наприклад: Є п'ять груп і в кожній свій парламентер

- Фасілітатор (організує об'єднання 5 переговорників, він займається логістикою, не вникає в суть К.)

- Медіатор (Потрібна людина-посередник, яка буде вести розмову між 5 переговорниками для спільного вироблення можливих рішень)

Тест «Модель поведінки у конфлікті»

Мета: визначити власний стиль поведінки у конфлікті. З'ясувати рівень розвитку асертивної поведінки.

Час проведення – 20 хв.

Інструкція: Уважно прочитайте вислови і прислів'я. Визначте, наскільки кожне прислів'я відповідає вашим діям під час конфліктів: 5 – відповідає в усіх випадках; 4 – відповідає у більшості випадків; 3 – деколи відповідає; 2 – відповідає, але дуже рідко; 1 – ніколи не відповідає.

1. Від суперечки легше утриматися, аніж потім здихатися її.	
2. Якщо ви не можете примусити людину думати так, як ви робите, то примусьте її робити так, як ви думаєте.	
3. Теплі слова розтоплюють холодні серця.	
4. Послуга за послугу.	
5. Давай приходь і подумаємо разом.	
6. Під час суперечки заслуговує похвали той, хто перший замовкне.	
7. Чия сила, того й правда.	
8. Солодкі слова роблять солодким рух уперед.	

9. Краще синиця у руках, аніж журавель у небі.	
10. Істина знаходиться в знаннях.	
11. Той, хто б'ється і тікає, доживає до нової битви.	
12. Той перемагає блискуче, хто примушує своїх ворогів тікати.	
13. Убий ворога своєю надмірною добротою.	
14. Чесний обмін думками не приведе до суперечки.	
15. Ніхто не може претендувати на істину, але кожен може зробити свій внесок у неї.	
16. Тримайся подалі від тих, хто незгідний з тобою.	
17. Тільки той, хто вірить у перемогу, перемагає на полі битви.	
18. Добре слово мало коштує, та дорого цінується.	
19. Зуб за зуб – це чесна гра.	
20. Тільки той, хто готовий відмовитися від власного права на істину, збагатиться від істин, які знають інші.	
21. Уникайте сварливих людей – вони зроблять ваше життя нещасним.	
22. Людина, яка не тікає сама, змушує тікати інших.	
23. М'які слова забезпечують гармонію.	
24. Хочеш мати хорошого друга – зроби йому щось приємне.	
25. Відкрито говори про свої конфлікти і йди їм назустріч – тільки це приведе до їх найкращого вирішення.	
26. Найкращий спосіб улагодження конфліктів – уникати їх зовсім.	
27. Займаю тверду, рішучу позицію (на тім стою і не можу інакше).	
28. Лагідність перемагає гнів.	
29. Краще щось, аніж нічого з того, що ти хочеш.	
30. Щирість, чесність і довір'я гори звернуть.	
31. Немає нічого важливішого, ніж те, за що тобі треба боротися.	

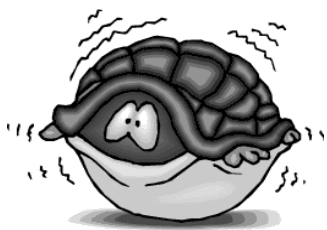
32. У світі завжди були й будуть переможці і переможені.	
33. Вони на тебе з каменем, а ти до них з прихильністю.	
34. Якщо двоє йдуть на компроміс, то справедливе рішення гарантоване.	
35. Правди можна досягти тільки воюючи.	

Чим більшою є загальна сума балів за певною стратегією розв'язання конфліктів, тим частіше ви схильні застосовувати цю стратегію. Чим менша загальна сума, тим рідше ви користуєтесь нею.

Підрахунок кількості набраних балів

Ухиляння	Суперництво	Пристосування	Компроміс	Співробітництво
1	2	3	4	5
6	7	8	9	10
11	12	13	14	15
16	17	18	19	20
21	22	23	24	25
26	27	28	29	30
31	32	33	34	35

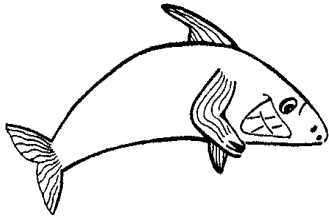
КЛЮЧ ДО ТЕСТУ



Черепаха (ухиляння). Черепахи втікають і ховаються у свій панцир, щоб оминати конфлікти. Вони відмовляються від власних цілей та стосунків. Вони тримаються далі як від спірних питань, через які виникає конфлікт, так і від людей, до яких він причетний. Вони почувають себе безпомічними. Вони вважають, що намагатися вирішувати конфлікт — справа повністю безнадійна. Вони

переконані, що легше втекти (фізично та психологічно) від конфлікту, аніж зустрітися з ним.

2. Акула (суперництво). Акули намагаються перемагати опонентів



тим, що силоміць примушують їх приймати потрібне їм рішення конфлікту. Для них найважливішими є власні цілі, а стосунки з людиною мають дуже мале значення.

Вони будь-якою ціною готові добиватися своїх цілей.

Потреби інших людей їх не турбують, їх мало хвилює те, чи вони комусь подобаються, чи проявляє хтось до них прихильність. Акули переконані, що конфлікти вирішуються тоді, коли один перемагає другого, який програє. Вони хочуть бути переможцями. Перемога, на їхню думку, дає людям почуття гордості та успіху. Поразка викликає почуття безсилля, неадекватності і невдачі. Вони намагаються здобути перемогу, приголомшуючи суперників, нападаючи раптово, а також залякуючи або загрожуючи їм з позиції сили.

Плюшевий ведмедик (пристосування). Для ведмедиків – стосунки найважливіші, а власні цілі не мають великого значення. Ведмедики хочуть



подобатися, хочуть, щоб усі їх любили і цінували. Вони вважають, що краще уникнути конфлікту заради гармонії, і впевнені, що конфлікти не можна обговорювати без шкоди для стосунків. Вони бояться завдати болю, образити, псувати стосунки під час

конфлікту. Щоб зберегти стосунки, вони готові пожертвувати особистими цілями. Плюшеві ведмедики немовби кажуть: «Я пожертвую власними цілями, роби все, що ти хочеш, аби тільки я тобі подобався». Плюшеві ведмедики намагаються залагодити конфлікт, боячись зіпсувати стосунки.

4. Лисиця (компроміс). Лисиці невибагливі як у своїх цілях, так і в



стосунках з іншими людьми. Лисиці шукають компромісу. Вони по жертвують частиною своїх домагань під час конфлікту і переконують іншу особу поступитися теж якоюсь часткою своїх цілей. Вони шукають такого рішення конфлікту, коли б обидві сторони мали якусь вигоду – «золоту середину», між двома крайніми позиціями. Вони готові по жертвувати заради досягнення згоди для спільного добра як частиною своїх домагань, так і стосунків.

5. Сова (співробітництво). Соби дуже високо цінують власні цілі та стосунки. Вони розглядають конфлікти як проблему, яку треба розв'язувати, і шукають таке рішення, яке б задовольнило як їхні власні цілі, так і цілі супротивної сторони в конфлікті. Соби сприймають



конфлікти як засіб поліпшення стосунків шляхом послаблення напруження між двома людьми. Вони намагаються розпочати дискусію, яка розцінила б конфлікт як проблему. Шукаючи рішення, які б задовольнили як їх самих, так і іншу особу, сови підтримують стосунки. Соби не заспокоюються доти, доки не знайдене рішення, яке б задовольнило і власні, і чужі цілі. Вони також не заспокоюються доти, доки напруга не спаде і негативні емоції не будуть повністю зняті.

Вправа «Наші висловлювання»

Мета: актуалізація знань про важливість способу донесення будь-якої інформації, зокрема критики чи побажання. Пояснити специфіку «захисних механізмів».

Час виконання – 40 хв.

Інформаційне повідомлення. Різниця між «Ти-твердженням» і «Я-твердженням».

Перед початком роботи варто нагадати точку зору Р.Ассаджоулі, автора концепції психосинтезу, про те, що недоліки та негативні прояви поведінки інших людей у спілкуванні з нами дають нам можливість виробити в собі певні позитивні якості. Наприклад, спілкування з людьми імпульсивними і нестриманими тренує нашу витримку, терпіння; надзвичайно говіркі люди тренують наше вміння слухати тощо.

Учасникам пропонується інструкція: Важливим моментом поліпшення взаємодії є вияв ваших почуттів та інтересів таким чином, щоб вони не сприймалися партнером як погроза 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 конструкцією, проте є більш ефективними у спілкуванні.

Наприклад:

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

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

Спробуйте переформулювати висловлювання, змінюючи їх модальність:

Ти повинен добре вчитися!

Ти повинен поважати старших!

Ти маєш думати про майбутнє!

Ти повинен слухати вчителів та батьків!

Ти повинен на уроці сидіти спокійно і уважно слухати!

Обговорення: при обговоренні учасники висловлюють своє ставлення до використання наказової модальності у спілкуванні вчителя і учня, визначають ефективність використання «Ви (Ти)-висловлювань» та «Я-тверджень».

Формула «Я-твердження»

Мета: формувати навички безконфліктного спілкування.

Час проведення – 20 хв.

Я почуваюся...(власні почуття і переживання стосовно ситуації),

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

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

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

Далі кожен має згадати конфліктну ситуацію, яка його чи її турбує і прописати відповідно до формули. Зачитують за бажанням.

Ведуча\тренерка пояснює позитивність даної формули.

Запитання для обговорення:

Чи важко вам було оперувати «Я-твердженням»?

Що ви відчували, коли до вас зверталися з «Я-повідомленнями»?

Які висловлювання ми переважно використовуємо у повсякденному житті?

Вправа «Підсумки»

Мета: підвести підсумки заняття. Обговорити, що кожен і кожна винесли для себе.

Час проведення – 10 хв.

- Що Ви сьогодні для себе зрозуміли?
- Що вам сподобалось на занятті?
- Що було складним?

Заняття № 6. Активне слухання

Вправа «Привітання»

Мета: активізувати учасників та учасниць групи. Налаштувати на роботу. Актуалізувати правила роботи.

Тренерка чи ведуча вітає учасників та учасниць і повідомляє мету заняття.

Час проведення – 10 хв.

Вправа «Цікава історія»

Мета: формування знань щодо комунікативних навичок, необхідних при вирішенні конфліктів; надання інформації про важливість застосування навичок активного слухання.

Час проведення – 30 хв.

Тренер об'єднує групу в дві однакові за кількістю підгрупи. Перша підгрупа виходить за двері, де учасники отримують завдання згадати невелику цікаву історію із власного життя (або сюжет книжки, фільму і т.п.), який вони будуть розказувати комусь із іншої групи. Доки учасники обирають історії, тренер дає завдання іншій групі (так, щоб не чули учасники першої): спочатку (хвилину-дві) уважно слухати те, що розповідатиме співрозмовник, а потім після непомітного сигналу фасилітатора, перестати слухати, відволікатися, демонструвати неухважність і т.п. Коли учасники першої групи готові (обрали цікаву історію), тренер запрошує їх до кімнати, де пропонує обрати кожному пару з іншої групи та почати розповідь. Після завершення вправи учасникам першої групи пропонується проаналізувати, яку поведінку демонстрували їх партнери на початку розмови та в кінці. Важливо, щоб усі бажаючі висловилися. Наприкінці тренеру доречно пояснити, що метою даної вправи було наочно продемонструвати різницю

між ситуацією, коли співрозмовник уважно слухає розповідь іншого, а коли – ні.

Тренер пропонує учасникам дати відповідь на питання: «Що роблять люди, коли не слухають співрозмовника і як це впливає на співрозмовників?» Відповіді записуються на фліп-чарті.

Потім обговорюється питання: «Що роблять люди, коли уважно слухають і намагаються зрозуміти співрозмовника?» Результати також виписуються на фліп-чарті, і як підсумок складається список тих дій, які допоможуть порозумітись у конфліктній ситуації.

Вправа «Чарівний фрукт»

Мета: формування знань щодо комунікативних навичок, необхідних при вирішенні конфліктів; надання інформації про важливість застосування навичок активного слухання.

Час виконання – 30 хв.

Учасників об'єднують у трійки. Кожному учаснику дають одну із ролей. І відповідні індивідуальні інструкції. Протягом 15 хв учасники взаємодіють і спілкуються в своїх мікрогрупах (домовляються про продаж-купівлю). Тренер спостерігає за процесом переговорів. Після чого відбувається обговорення та оцінка домовленостей.

Індивідуальна інформація учасникам:

Продавець

У вас є лоток на ринку в центрі міста. Вам потрібно продати 17 чарівних фруктів за ціною 1 долар за штуку. Плоди дуже стиглі, їх обов'язково потрібно продати сьогодні, інакше вони просто зіпсуються, і ви зазнаєте втрат. Ви дуже занепокоєні, тому що ринок ось-ось зачиняють.

Ви самі купили всі 17 фруктів за 8 доларів у селянина.

Завідуючий лікарні

Ви – лікар, завідуєте дитячою лікарнею в місті. Вам обов'язково потрібно купити чарівні фрукти, оскільки їхня м'якоть містить унікальний компонент, котрий може врятувати хворих дітей від смерті.

Перед самим закриттям ринку ви знаходите лоток, де продаються 17 чарівних фруктів за ціною 1 долар за штуку. Вам потрібні всі 17 фруктів, але у вашому розпорядженні лише 12 доларів. Оскільки бюджет лікарні обмежений, ви хотіли б заплатити якомога менше.

Бізнесмен

Ви володієте невеликою парфумерною компанією, котра розташована в місті. Вам терміново потрібно купити чарівні фрукти, оскільки за два дні в місто приїде група багатих туристів, що буває раз на рік. У шкірці чарівного фрукту міститься унікальний інгредієнт, необхідний для виготовлення дорогих парфумів, які ви сподіваєтесь продати туристам. Якщо вам не вдасться реалізувати цей план, ваша компанія збанкрутує, і 10 осіб залишаться без роботи.

Перед самим закриттям ринку ви знаходите лоток, де продаються 17 чарівних фруктів за ціною 1 долар за штуку. Вам потрібні всі 17 фруктів, але у вашому розпорядженні лише 15 доларів. Оскільки ваш бюджет дуже обмежений, ви хотіли б заплатити якомога менше.

Обговорення результатів вправи відбувається відповідно до такої схеми:

Учасники працюють у трійках: продавець, завідувач лікарні, парфумер – перемовини тривають 20 хв.

Визначення результатів:

	ПРОДАВЕЦЬ	ЗАВІДУЮЧИЙ ЛІКАРНЕЮ	ПАРФУМЕР
Група 1			
Група 2			

Критерії оцінки результатів:

ПРОДАВЕЦЬ:

☹ - якщо не продав фрукти або отримав менш ніж \$8

(-) – продав усі фрукти за \$8

☺ - продав усі фрукти і отримав понад \$8

ЗАВІДУВАЧ та ПАРФУМЕР

☹ - якщо не купив усі 17 фруктів

(-) – купив усі 17 фруктів, але коштів не лишилось (завідуючий – за 12\$, парфюмер – за 15\$)

☺ - купив 17 фруктів і лишились кошти

Запитання:

Які фактори допомагають, які заважають досягти поставлених цілей?

Інформаційне повідомлення «Навички активного слухання»

Мета: сформувати знання про важливість активного слухання.
Познайомити з особливими прийомами активного слухання.

Час проведення – 20хв.

Для того, щоб порозумітись у конфліктній ситуації, дуже важливо вміти не тільки донести інформацію, але і важливо вміти слухати і чути другу сторону.

1. Невербальна комунікація

(погляд, міміка, психологічний простір, жести, поза, темп мови, тон і тембр голосу).

Прості фрази, що підтверджують наявність контакту – «так-так», «звісно», «звичайно» і т. п., що ніби «говорять» співрозмовнику/співрозмовниці, що ми його/її слухаємо і розуміємо те, що він/вона говорить. Основна функція таких фраз – підтвердити контакт із співрозмовником/співрозмовницею; використовуючи їх поряд з невербальними реакціями, виразити увагу й інтерес до нього/неї. Такі реакції особливо корисні, коли співрозмовник/співрозмовниця почав/почала викладати свої думки і ще не виразив/виразила їх повністю.

2. Використання пауз (мовчання)

Використовується для:

- стимулювання сторони до прийняття відповідальності за результат,
- прояву поваги до сторони: дати час подумати і справитися з почуттями,
- (іноді) прояв тиску, щоб активізувати участь.

3. Іменування відчуттів

Твердження на зразок: «Звучить, наче ви були засмучені (розгублені, розгнівані, залякані тощо)», дозволяє учаснику зрозуміти, яке саму емоцію він хоче виразити.

Метою цього прийому є встановлення взаємодії з диспутантами. Ніщо так добре не сприяє довірі і взаємодії як визнання і повага до почуттів людини. На додаток, ця навичка допоможе звільнитися від емоційних бар'єрів, що заважають успішності медіації.

Приклади:

- Ви були сильно пригнічені через це?
- Звучить так, начебто ви почуваетесь невпевнено?
- Ви відчували загрозу?
- Схоже, що вас це турбує?

4. Прояснення, уточнення

Питання типу: «Ви маєте на увазі...?»

«Ви говорите, що ...?»

Це такі «не оцінювальні» питання, що є нашою реакцією на сказане і виражене співрозмовником/співрозмовницею у розмові. Основна мета таких питань – прагнення прояснити думку, почуття і уявлення партнера/партнерки.

5. Перефразовування

Задача – допомогти людині сконцентруватися на змісті, підказати придатний спосіб виразити свої почуття, почати процес усвідомлення того, що відбулося, розділити почуття і зміст проблеми.

У перефразовуванні поєднуються факти (змістовний аспект) і почуття (емоційний аспект повідомлення) в одне твердження.

Наприклад:

«Ви вважаєте, що ...» (Концентрація на тому/тій, хто говорить...)

«Ви засмутилися, тому що ...» (факти і почуття)

«Ваше розуміння ситуації полягає в тім, що...» (коротке підсумовування сказаного)

6. Резюмування

Зведення інформації в стислу форму. Відмінність від перефразовування – обсяг інформації. Перефразовування – одним реченням – абзац. Резюмування – одним абзацом – кілька сторінок тексту.

Ціль: зібрати разом інформацію, підсумувати загальні інтереси, іноді, – перервати занадто затягнутий монолог.

Вправа «Підсумки»

Мета: підвести підсумки заняття. Обговорити, що кожен і кожна винесли для себе.

Час проведення – 10 хв.

- Що Ви сьогодні для себе зрозуміли?
- Що вам сподобалось на занятті?

- Що було складним?

Заняття № 7. Розвиток комунікативних навичок

Вправа «Привітання»

Мета: активізувати учасників та учасниць групи. Налаштувати на роботу. Актуалізувати правила роботи.

Тренерка чи ведуча вітає учасників та учасниць і повідомляє мету заняття.

Час проведення – 10 хв.

Вправа «Основи спілкування»

Мета: визначити поняття «спілкування», дати характеристики його складових.

Час проведення – 20 хв.

Тренерка пропонує учням методом мозкового штурму назвати свої асоціації до слова «спілкування». Записує хтось з учнів на фліп-чарті. Після чого разом обговорюю запропоновані результати.

Спілкування – це процес передавання та сприймання повідомлень за допомогою вербальних та невербальних засобів, що охоплює обмін інформацією між учасниками щодо досягнення змін у діяльності.

Також виділяють **складові процесу спілкування**:

З ким я розмовляю?	Що я кажу?	Як я розмовляю?
Врахування фактору адресату	Сенс інформації («Меседж»)	Особливості голосу, інтонації, темпу і т.п.

Після цього учням роздаються заготовки **«Позиції в спілкування – та її зміст»**.

Учням, об'єднавшись у пари, потрібно встановити відповідність між назвою позиції у спілкуванні та змістом цієї позиції. Тренерка розрізає назви і зміст позиції, перемішує, а учням потрібно встановити правильну відповідність.

Назва позиції	Зміст позиції
Я – ОК ТИ – ОК	Позиція ПОВАГИ до себе з ПОВАГОЮ до інших, передбачає настанову на успіх та стратегію «Виграв – Виграв».
Я – ОК ТИ – НЕ ОК	Позиція ПЕРЕВАГИ над іншими, тактика переслідування та агресії, стратегія «Виграв – Програв».
Я – НЕ ОК ТИ – НЕ ОК	Позиція НЕДОВІРИ, тактика ухиляння від взаємодії з іншими, стратегія «Програв – Програв».
Я – НЕ ОК ТИ – ОК	Позиція САМОПРИНИЖЕННЯ з іншими, неадекватна тактика залежності від думки інших, стратегія «Програв – Виграв»

Питання для обговорення:

- Як можна визначити, з якої позиції людина спілкується з тобою?
- Що людям заважає, на вашу думку, спілкуватися на позиції «Виграш – Виграш»?

Висновок: саме позиція Я – ОК, ТИ – ОК підвищує шанси налагодити зв'язок з клієнтом у процесі комунікації. Також це дозволяє вивести учасників чи учасниць медіації з ситуації, коли людина є проблемою (причиною конфлікту), і переключитись на саму ситуацію.

Вправа «На каву з кумиром»

Мета: сформувати навички переконання.

Час проведення – 20 хв.

1. Попросіть учасників та учасниць написати на аркуші паперу ім'я їхнього кумира, людини, яку б вони хотіли запросити на каву. Це може бути як відома зірка, так і вигаданий персонаж чи історична постать.
2. Об'єднайте учасників та учасниць в пари. Після чого вони мають розповісти, чому саме його/її кумира варто обрати. В кінці пари обирають одного з кумирів. Обговорення 3хв.
3. Потім об'єднуються учні у четвірки. Завдання те ж саме – обрати лише одного кумира. На обговорення – 3 хв.
4. Після чого учні повертаються у велике коло. Їм пропонується обрати лише одного кумира, якого ви запросите на каву.

Питання для обговорення:

Чому залишився саме цей кумир?

Чи легко було домовитись?

Які прийоми ви використовували, щоб впливати на інших?

Вправа «Підсумки»

Мета: підвести підсумки заняття. Обговорити, що кожен і кожна винесли для себе.

Час проведення – 10 хв.

- Що Ви сьогодні для себе зрозуміли?
- Що вам сподобалось на занятті?
- Що було складним?

Заняття № 8. «Коло цінностей»

Вправа «Привітання»

Мета: активізувати учасників та учасниць групи. Налаштувати на роботу. Актуалізувати правила роботи.

Тренерка чи ведуча вітає учасників та учасниць і повідомляє мету заняття. Оголошує, що це останнє заняття.

Час проведення – 10 хв.

Тематичне Коло «Коло цінностей»

Мета: форма роботи для обговорення складних моментів, вирішення конфліктних ситуацій із залученням великої кількості людей, підведення підсумків, Коло примирення після конфлікту тощо.

Коло прийняття рішень – це дуже ефективний підхід, що сприяє залученню до вирішення проблеми всіх зацікавлених осіб та забезпечує їх активну участь в обговоренні ситуації та прийнятті рішень. Головною особливістю Кола є те, що кожен з учасників має можливість висловити власну точку зору та бути почутим іншими членами Кола.

Коло – це зібрання людей, рівних для спілкування щодо складних питань, проблем, в атмосфері взаємоповаги і турботи згідно з певними правилами.

Залежно від мети, з якою проводиться Коло, процедура може називатися «Коло прийняття рішень», «Коло примирення», «Коло підтримки», «Коло формування цінностей» тощо.

Історія виникнення Кіл прийняття рішень

Традиції Кіл прийняття рішень були популярними у багатьох давніх культурах і використовувалися як універсальний метод для обговорення важливих питань та проблем, які поставали перед громадою. Іншими словами, Кола не є новітньою процедурою розв'язання проблем та прийняття

рішень, це традиційна модель, яка витримала випробування часом та показала себе найкращим чином.

Традиційно батьківщиною Кола прийнято вважати Північну Америку, а саме США та Канаду, адже корінні народи цієї території, американські індіанці, розв'язували свої суперечки та проблеми, сідаючи в коло для відкритого та рівного спілкування. Для передачі слова від одного учасника до іншого використовувалася люлька миру.

В Україні теж існував досвід проведення Кіл, адже наші пращури вважали коло природним, надавали йому сакрального змісту. Зокрема, можна згадати трипільську культуру, яка дуже шанобливо ставилася до кола, звичаї скіфів, які передавали по колу Братиму (зазвичай це була чаша) від старшого до молодшого, висловлюючи по черзі побажання та подяки одне одному. Пізніше Кола стали поширеними на Січі, коли важливі зібрання козаків, а саме військові ради, проходили саме у вигляді Кола. Особливістю проведення Кола серед козаків було те, що обговорення в ньому тривало доти, доки громада не знаходила консенсусу, прийняттого для усіх її членів.

Ця козацька традиція перегукується із сучасним розумінням процедури Кола, обов'язковим елементом якого є досягнення взаємної згоди щодо рішення, яке приймається внаслідок відкритого та рівноправного обговорення заданої ситуації.

Правила Кола. Братина

Процес обговорення в Колі ґрунтується на принципі взаємоповаги, що забезпечує сама процедура та правила її ведення.

У Колі присутній ведучий (хранитель Кола) – особа, яка інформує учасників про правила, формулює питання для обговорення, слідкує за тим, щоб громада дотримувалася процедури, та несе відповідальність за атмосферу взаємоповаги, підтримки та толерантного ставлення.

Крім того важливим елементом Кола є Мовник – це символічний предмет, що передається з рук в руки від одного учасника до іншого та дає право говорити. Перш, ніж почати працювати в Колі, громада повинна обрати для себе Мовник – це має бути важливий, символічний предмет, який поважатимуть усі учасники Кола. Зазвичай,



медіатори ШСРК на першому зібранні вирішують, що буде таким предметом для них. У мене це невелика дерев'яна чаша, оскільки використання Братини має українське коріння та духовно єднає нас із предками.

Правила Кола безпосередньо пов'язані з Мовником, до них належать такі:

- *Братина завжди рухається по Колу за годинниковою стрілкою («за сонцем»). Кожен повинен дочекатися своєї черги.*
- *Говорити має право лише той, хто тримає в руках Братину, або той, хто отримав особливе право від хранителя Кола.*
- *Кожен має право передати Братину наступному, зберігши мовчання, якщо йому немає чого сказати або він/ вона не хоче говорити.*
- *Жоден не має права покинути Коло, поки воно не завершилося.*
- *Братина передається по Колу доти, доки залишається людина, якій є що сказати з приводу дискусії. Коло закінчується тоді, коли Братина обійде його, а всі збережуть мовчання.*

Окрім правил, учасники приймають **ряд принципів**, яких зобов'язуються дотримуватися під час участі в Колі. Принцип встановлює загальне для всіх визначення того, як люди будуть взаємодіяти між собою і ділити час та простір у Колі. Традиційно встановлюються **наступні принципи**:

- *Все, що прийшло у Коло, в ньому і залишається: особиста інформація, яка надійшла у Коло, вважається конфіденційною за винятком випадків, коли виникає загроза безпеці учасників.*

- *Кожен з учасників погоджується поважати усіх інших та висловлюватися доброзичливо, у спокійній манері як про хороше, так і про погане, залишаючи час для інших, щоб вони змогли висловитися.*
- *Кожен має слухати з повагою, «і серцем, і розумом».*
- *Усі повинні поважати процедуру і залишатися в Колі доти, доки воно працює у пошуках розв'язання проблеми, що обговорюється.*

Тримаючи в руках Братину, учасник Кола повинен поважати процедуру, інших учасників, **говорячи:**

- *від серця, чесно і відкрито;*
- *з повагою до присутніх;*
- *коротко та лаконічно, щоб дати змогу висловитися іншим;*
- *по суті обговорюваних у Колі питань.*

Фасилітатор (Хранитель Кола) проводить ритуал відкриття Кола. Використовуючи Мовник / Братину, відбувається обговорення таких питань:

Питання кола:

1. Як ви зараз себе відчуваєте і який у вас зараз настрій?
2. Висловіть свої враження від усіх наших занять. Що сподобалось?
3. Яких вправ вам не вистачило або часу для їх виконання було замало?
4. Чого навчились під час занять, як ви зараз себе відчуваєте?

Після того, як усі висловились, ведуча/тренерка підбиває підсумки, дякує усім за роботу. При потребі/бажанні/можливостях вручає найактивнішим сертифікати/подяки, запрошує до ліцейної команди служби порозуміння.

ЗАНЯТТЯ З ПЕДАГОГАМИ

Вправа «Привітання»

Мета: активізувати учасників та учасниць групи. Налаштувати на роботу.

Час проведення – 5хв.

Оголошення теми та мети заняття: повідомити тему і мету заняття. Роз'яснити структуру та зміст занять з учнями та батьками.

Час проведення – 10 хв.

Правила роботи

Тренерка пропонує записати правила роботи в групі для комфортної та продуктивної роботи.

Час проведення – 5хв.

Вправа «Намалюй конфлікт»

Мета: дати можливість кожному педагогу прорефлексувати поняття конфлікту.

Перед вами аркуш паперу та олівці. Намалюйте вашу найяскравішу асоціацію з поняттям конфлікт. На це завдання вам дається 5 хв.

Після завершення методом мозкового штурму педагоги називають свої асоціації, а ведуча\тренерка фіксує їх на фліп-чарті чи дошці.

Обговорення:

- Які найчастіше асоціації виникали?
- Чому у людей найчастіше негативне сприйняття конфлікту?
- З чим це пов'язано?
- Чи можемо ми розглядати конфлікт як ресурс?

Вправа «Конфлікти в навчальних закладах»

Мета: проаналізувати природу конфліктів у навчальному закладі, з'ясувати можливі причини та шляхи їх вирішення.

Час виконання вправи – 20хв

Конфлікти в навчальних закладах.

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

2 група. Прописати що допомагає розв'язанню конфліктів в навчальних закладах

Карта конфліктів у навчальному середовищі

3 група. Прописати сторони конфліктів в навчальних закладах (за блоками професійні, учнівські, батьківські). Продумати, хто може допомогти в вирішенні конфліктів.

Шляхи вирішення конфліктів у навчальному середовищі

4 група. Пошук ресурсів внутрішніх; матеріальні/людські. Оцінка ситуації

5 група. Пошук ресурсів зовнішніх; матеріальні/людські. Оцінка ситуації

Обговорення (35 хв)

Обговорення питання «Поведінка батьків під час конфліктної ситуації з дітьми».

На допомогу вчителю!

При аналізі конфліктів у класі важливо вміти розібратись з ситуацією. Двом сторонам ставити більше відкритих запитань, що дасть можливість намалювати картину подій, які відбувалися.

Інформація тренера «Відкриті та закриті питання»

Запитання застосовуються з метою з'ясування додаткової інформації від співрозмовника. Усі питання поділяються на дві категорії: відкриті та закриті.

Закриті запитання передбачають коротку відповідь співрозмовника (частіше за все: «так» або «ні»). Крім того такі запитання часто містять у собі прихований осуд, наприклад: «Це ти розбив цю прекрасну вазу?».

Крім закритих існують більш нейтральні, відкриті запитання. Відкрите запитання дозволяє співрозмовникові висловити всі свої думки та почуття. Відкриті запитання допомагають з'ясувати більшу кількість інформації, розширити можливості співрозмовника для відповіді, наприклад: «Що трапилося з вазою?».

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?»

Формула «Я-твердження»

Мета: формувати навички безконфліктного спілкування.

Час проведення – 20 хв.

Я почуваюся...(власні почуття і переживання стосовно ситуації),

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

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

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

Далі кожен має згадати конфліктну ситуацію, яка його чи її турбує і прописати відповідно до формули. Зачитують за бажанням.

Ведуча\тренерка пояснює позитивність даної формули.

Запитання для обговорення

Чи важко вам було оперувати «Я-твердженням»?

Що ви відчували, коли до вас зверталися з «Я-повідомленнями»?

Які висловлювання ми переважно використовуємо у повсякденному житті?

Вправа «Підсумки»

Мета: підвести підсумки заняття. Обговорити, що кожен і кожна винесли для себе.

Час проведення – 10 хв.

- Що Ви сьогодні для себе зрозуміли?
- Що вам сподобалось на занятті?
- Що було складним?

ЗАНЯТТЯ З БАТЬКАМИ

Тематичне Коло на тему: «Спілкування в родині»

Мета: проведення батьківських зборів у вигляді Кола з метою обговорення особливостей спілкування в родині.

Матеріали: Мовник / Братина, фліп-чарт з записаними правилами Кола.

Особливості проведення батьківських зборів у вигляді тематичного Кола

Коло прийняття рішень – це дуже ефективний підхід, що сприяє залученню до вирішення проблеми всіх зацікавлених осіб та забезпечує їх активну участь в обговоренні ситуації та прийнятті рішень. Головною особливістю Кола є те, що кожен з учасників має можливість висловити власну точку зору та бути почутим іншими членами Кола.

Коло – це зібрання людей, рівних для спілкування щодо складних питань, проблем, в атмосфері взаємоповаги і турботи згідно з певними правилами.

Залежно від мети, з якою проводиться Коло, процедура може називатися «Коло прийняття рішень», «Коло примирення», «Коло підтримки», «Коло формування цінностей» тощо.

Історія виникнення Кіл прийняття рішень

Традиції Кіл прийняття рішень були популярними у багатьох давніх культурах і використовувалися як універсальний метод для обговорення важливих питань та проблем, які поставали перед громадою. Іншими словами, Коло не є новітньою процедурою розв'язання проблем та прийняття рішень, це традиційна модель, яка витримала випробування часом та показала себе найкращим чином.



Традиційно батьківщиною Кола прийнято вважати Північну Америку, а саме США та Канаду, адже корінні народи цієї території, американські індіанці, розв'язували свої суперечки та проблеми, сідаючи в коло для відкритого та рівного спілкування. Для передачі слова від одного учасника до іншого використовувалася люлька миру.

В Україні теж існував досвід проведення Кіл, адже наші пращури вважали коло природним, надавали йому сакрального змісту. Зокрема, можна згадати трипільську культуру, яка дуже шанобливо ставилася до кола, звичай скіфів, які передавали по колу Братиму (зазвичай це була чаша) від старшого до молодшого, висловлюючи по черзі побажання та подяки одне одному. Пізніше Кола стали поширеними на Січі, коли важливі зібрання козаків, а саме військові ради, проходили саме у вигляді Кола. Особливістю проведення Кола серед козаків було те, що обговорення в ньому тривало доти, доки громада не знаходила консенсусу, прийняттого для усіх її членів.

Ця козацька традиція перегукується із сучасним розумінням процедури Кола, обов'язковим елементом якого є досягнення взаємної згоди щодо рішення, яке приймається внаслідок відкритого та рівноправного обговорення заданої ситуації.

Правила Кола. Братина

Процес обговорення в Колі ґрунтується на принципі взаємоповаги, що забезпечує сама процедура та правила її ведення.

У Колі присутній ведучий (хранитель Кола) – особа, яка інформує учасників про правила, формулює питання для обговорення, слідкує за тим, щоб громада дотримувалася процедури, та несе відповідальність за атмосферу взаємоповаги, підтримки та толерантного ставлення.

Крім того важливим елементом Кола є Мовник – це символічний предмет, що передається з рук в руки від одного учасника до іншого та дає

право говорити. Перш, ніж почати працювати в Колі, громада повинна обрати для себе Мовник – це має бути важливий, символічний предмет, який поважатимуть усі учасники Кола. Зазвичай, медіатори ШСРК на першому зібранні вирішують, що буде таким предметом для них. У мене це невелика дерев'яна або чаша, оскільки використання Братини має українське коріння та духовно єднає нас із предками.

Правила Кола безпосередньо пов'язані з Мовником, до них належать такі:

- *Братина завжди рухається по Колу за годинниковою стрілкою («за сонцем»). Кожен повинен дочекатися своєї черги.*
- *Говорити має право лише той, хто тримає в руках Братину, або той, хто отримав особливе право від хранителя Кола.*
- *Кожен має право передати Братину наступному, зберігши мовчання, якщо йому немає чого сказати або він/вона не хоче говорити.*
- *Жоден не має права покинути Коло, поки воно не завершилося.*
- *Братина передається по Колу доти, доки залишається людина, якій є що сказати з приводу дискусії. Коло закінчується тоді, коли Братина обійде його, а всі збережуть мовчання.*

Окрім правил, учасники приймають **ряд принципів**, яких зобов'язуються дотримуватися під час участі в Колі. Принцип встановлює загальне для всіх визначення того, як люди будуть взаємодіяти між собою і ділити час та простір у Колі. Традиційно встановлюються **наступні принципи**:

- *Все, що прийшло у Коло, в ньому і залишається: особиста інформація, яка надійшла у Коло, вважається конфіденційною за винятком випадків, коли виникає загроза безпеці учасників.*
- *Кожен з учасників погоджується поважати усіх інших та висловлюватися доброзичливо, у спокійній манері як про хороше, так і про погане, залишаючи час для інших, щоб вони змогли висловитися.*
- *Кожен має слухати з повагою, «і серцем, і розумом».*

- *Усі повинні поважати процедуру і залишатися в Колі доти, доки воно працює у пошуках розв'язання проблеми, що обговорюється.*

Тримаючи в руках Братину, учасник Кола повинен поважати процедуру, інших учасників, **говорячи:**

- *від серця, чесно і відкрито;*
- *з повагою до присутніх;*
- *коротко та лаконічно, щоб дати змогу висловитися іншим;*
- *по суті обговорюваних у Колі питань.*

Фасилітатор (Хранитель Кола) проводить ритуал відкриття Кола. Використовуючи Мовник / Братину, відбувається обговорення таких питань:

Питання кола:

1.Представтесь і уточніть чия ви мама чи тато. Скажіть, як ви зараз себе відчуваєте і який у вас зараз настрій?

2.Скільки часу ви спілкуєтесь зі своїми дітьми в день? На які теми ви спілкуєтесь?

3.Чи є у вас спільні заходи, спільні справи у родині, куди залучені діти?

4. Ваші враження від такої форми проведення батьківських зборів і як ви зараз себе відчуваєте?

Обговорення питань проходить за певними **правилами та цінностями**

2.4. ПОВТОРНА ДІАГНОСТИКА

Після усіх проведених занять з тими самими учнями було проведено повторну діагностику за тими ж питаннями.

Щодо опитувальника Томаса, то учні просто зазначали, що тепер у пріоритеті для них такий спосіб вирішення конфліктних ситуацій як співпраця, вміння домовлятись і говорити про свої інтереси і потреби.

Найбільш істотні зміни у відповідях були за наступними питаннями:

Цікавими були відповіді на запитання **«Якими б були б Ваші дії, якби Ви стали учасником чи учасницею конфлікту?»** 25% спробували б владнати конфлікт самі, 75% сповістили б когось із дорослих, 0% – просто б проігнорували конфлікт.

«До яких наслідків, на вашу думку, може призвести конфлікт?» учні та учениці могли обирати кілька варіантів і відповіді розподілились таким чином: агресії – 20%, насильства – 10%, руйнування стосунків – 10%, розвиток стосунків – 60%.

Для мене було важливим дізнатися, **«Хто на думку учнів бере на себе відповідальність і роль посередника у вирішенні конфліктів у закладах освіти?»** 30% відповіло, що це класний керівник (куратор групи), 30% – психологічна служба, адміністрація – 0%, самі учні чи учениці – 10%, медіатор – 30%.

На питання **«До кого Ви звертаєтесь у разі виникнення конфлікту?»** 30% відповіли, що до куратора групи (класного керівника/керівниці), 10% до психолога чи соціального педагога, 0% до батьків, 0% до своїх ровесників/друзів, 60% до медіаторів.

«Чи застосовуєте Ви навички ненасильницького спілкування у повсякденному житті?», так – 85%, ні – 15%, не знають, що це за навички – 0%.

«Чи готові Ви брати участь у розбудові миру?» Питання, яке без пояснень мало зрозуміле учням, тому відповіді були наступними: 100% – так.

Новим та цікавим було для учнів запитання **«Чи знаєте Ви, що таке медіація?»** 100% – сказали «так, знаю». **«Чи знаєте Ви, хто такі медіатори?»**: 0% – ні, 100% – так.

«Чи звертались Ви до медіатора/медіаторки у разі виникнення конфлікту?» 40% – так, звертався/зверталась, 60% – ні, не звертався/не зверталась.

«Чи були Ви учасником або учасницею медіацією?»: 40% – так, 60% – ні.

«Чи брали Ви участь у Колі?»: 100% – так.

«Чи знаєте Ви, що таке служба порозуміння закладу освіти?»: 100% – так.

«Чи діє у вашому закладі освіти служба порозуміння?»: 100% – так.

Розгорнуті результати представлені у таблицях Додатків.

Отже, можна сказати, що дана просвітницька програма є ефективною. Впроваджується вже кілька років поспіль у Житомирському міському ліцеї №1 ЖМР, подобається учням, має схвальні відгуки серед батьків та педагогів. Куратори груп активно залучають координаторку служби порозуміння до проведення виховних годин у своїх класах. Просвітницька програма діє на попередження виникнення конфліктів в учнівському середовищі та сприяє побудові мирного середовища у ліцеї та в громаді загалом. До того ж активними учасниками та учасницями миробудування виступають самі учні.

ВИКОРИСТАНА ЛІТЕРАТУРА:

[Електронний ресурс]: Відео урок. – Режим доступу: <https://www.youtube.com/watch?v=Q0VSQYgNDA8>)

1. Анкета «Насильство та цькування у молодіжному середовищі» //Протидія булінгу в закладі освіти: системний підхід : Методичний посібник /Андреєнкова В.Л., Мельничук В.О., Калашник О.А. – К.: ТОВ «Агентство «Україна», 2019. – 132с.

2. Белінська О.В. Медіація – альтернативне вирішення спорів. Вісник Вищої ради юстиції. 2011. № 1(5). С. 158–172. URL: http://vru.gov.ua/Docs/visnik05_12.pdf

3. Бесемер Х. Медиация. Посредничество в конфликтах / /Христоф Бесемер / Перевод с нем. Н.В.Маловой. – Калуга : «Духовное познание», 2004. – 176 стр.

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

5. Г. Кохан. Чи потрібна медіація Україні? Юридичний радник. 2014. № 2(74). URL: <http://yurradnik.com.ua/stati/d1-87-d0-b8-d0-bf-d0-be-d1-82-d1-80-d1-96-d0-b1-d0-bd-d0-b0-d0-bc-d0-b5-d0-b4-d1-96-d0-b0-d1-86-d1-96-d1-8f-d1-83-d0-ba-d1-80-d0-b0-d1-97-d0-bd-d1-96/>.

6. Єрмоменко Г. Перспективи розвитку медіації в Україні. URL: <http://ukrmediation.com.ua/files/content/Perspectyvy.pdf>.

7. Каропа Є. Конфлікти, їхні істинні причини і засоби вирішення / Єгор Каропа, Ірина Каропа К., 2003. – Режим доступу: <http://library.if.ua/book/45/3118.html>

8. Корольчук М.С., Крайнюк В.М., Марченко В.М. Психологія: схеми, опорні конспекти, методики: Навчальний посібник для студентів вищих навчальних закладів / За заг.ред. М.С. Корольчука. – К.:Ельга, Ніка-Центр, 2005. – 320с.

9. Навчальна програма «Базові навички медіатора в навчальному закладі та громаді. Забезпечення участі жінок і дітей у розв’язанні конфліктів та миро будіванні» / 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.

10. Петрінко В.С. Конфліктологія: курс лекцій, енциклопедія, програма, таблиці. Навчальний посібник. Ужгород: Видавництво УжНУ «Говерла», 2020. 360 с.

11. Резнікова В. Медіація (посередництво) як спосіб вирішення господарських спорів. Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. 2012. № 90. С. 10–15. URL: http://papers.univ.kiev.ua/1/jurydychni_nauky/articles/reznikova-v-mediation-intermediation-as-a-method-of-solvingeconomic-disputes_19538.pdf.

12. Суть, різновиди та причини конфліктів // Управління персоналом [Електронний ресурс]. – Шкільна служба порозуміння: програма формування безпеки в навчальному закладі: [буклет]. – К.:Український центр порозуміння, 15 – .2008с.

13. Томас К. Методика діагностики схильності особистості до конфліктної поведінки, адаптація Н.В. Грішиної // Практическая психодіагностика / под ред. Д.Я. Райгородского. – Самара: БАХРАХ – М, 2001. – С. 470-475

14. Шкільна служба розв’язання конфліктів: досвід впровадження. – Жмеринка, 95 – .2008с.

ДОДАТКИ:

Додаток №1

Результати дослідження за методикою Томас К. Методика діагностики схильності особистості до конфліктної поведінки, адаптація Н.В. Грішиної

Досліджувані новоприбулі учні 8-9-х класів Житомирського міського ліцею №1 ЖМР.

Дата першого етапу дослідження вересень 2015 року. Дата вторинної діагностики за підсумками реалізації програми – травень 2016 року.

Загальна кількість досліджуваних учнів та учениць – 100 осіб.

Стратегії поведінки у конфліктній ситуації				
Ухиляння	Суперництво	Пристосування	Компроміс	Співробітництво
40%	60%	40%	30%	20%

Отже, як видно з результатів, учні не прагнуть до співробітництва, їхня модель поведінки у конфлікті більше агресивна, вони прагнуть довести свою думку. Існують ситуації, де їм найчастіше доводиться дотримуватись стратегії «ухиляння» або ж «пристосування». Існує значний відсоток підлітків, які вважають «компроміс» прийнятною моделлю поведінки та демонструють її під час вирішення конфліктних ситуацій.

Після вторинного етапу діагностики на запитання **«Яка стратегія поведінки, на Вашу думку є найкращою і найоптимальнішою, щоб порозумітись, відновити стосунки?»** учні вказували на «співробітництво» – 60%, «компроміс» – 40%, незначний відсоток називався «пристосування» та «ухиляння» – по 20%, «суперництво» – поодинокі відповіді – 10%.

Опитувальник «Розповсюдження конфліктів в учнівському середовищі»

Кількість досліджуваних учнів – 100 осіб

«Як би Ви визначили ставлення один до одного учнів і учениць у Вашому класі?»

Первинна діагностика (вересень 2015р.)			Вторинна діагностика (травень 2016р)		
Дружнє ставлення	Байдуже ставлення	Проявляють співчуття	Дружнє ставлення	Байдуже ставлення	Проявляють співчуття
66%	15%	8%	90%	10%	0%

«Як часто у вашому класі виникають конфлікти між: учнями – учнями, учнями – педагогами, учнями – батьками, педагогами – батьками, учнями – адміністрацією закладу?»

	Первинна діагностика (вересень 2015р.)	Вторинна діагностика (травень 2016р)
Учень – учень	50%	20%
Учень – педагог	20%	10%
Учень – батьки	60%	45%
Педагоги – батьки	0%	0%
Учень – адміністрація	0%	0%

«Чи були у Вашому закладі освіти у теперішньому класі випадки, коли конфлікти призвели до»

	Первинна діагностика (вересень 2015р.)	Вторинна діагностика (травень 2016р)
Бійки	2%	0%
Образи, приниження	40%	10%

Цькування когось із учнів	10%	2%
Перехід учня/учениці в інший клас/школу	0%	0%

«Якими б були б Ваші дії, якби Ви стали учасником чи учасницею конфлікту?»

	Первинна діагностика (вересень 2015р.)	Вторинна діагностика (травень 2016р)
Спробувала б владнати сама/сам	45%	25%
Сповістила/сповістив би когось із дорослих	21%	75%
Просто проігнорувала б/проігнорував би	34%	0%

«Як Ви зазвичай вирішуєте конфліктні ситуації учасниками, якої Ви є?» (можна обрати декілька варіантів)

	Первинна діагностика (вересень 2015р.)	Вторинна діагностика (травень 2016р)
Ігнорую конфлікт та залишаюся при своїй думці	39 %	5%
Разом з іншою стороною шукаю компроміс та вирішення проблемного питання	53%	50%
Приймаю позицію іншої сторони, навіть якщо не	3%	2%

згоден з нею		
Застосовую насильство та силу	5%	2%
Піду за допомогою до медіатора чи медіаторки	0%	41%

«До яких наслідків, на вашу думку, може призвести конфлікт?»

	Первинна діагностика (вересень 2015р.)	Вторинна діагностика (травень 2016р)
Агресії	64%	20%
Насильства	45%	10%
Руйнування стосунків	70%	10%
Розвиток стосунків	30%	60%

«Хто на думку учнів бере на себе відповідальність і роль посередника у вирішенні конфліктів у закладах освіти?»

	Первинна діагностика (вересень 2015р.)	Вторинна діагностика (травень 2016р)
Куратор груп (класний керівник)	54%	30%
Психологічна служба	30%	30%
Адміністрація	10%	0%
Самі учні чи учениці	6%	10%
Медіатор / медіаторка	0%	30%

«До кого Ви звертаєтесь у разі виникнення конфлікту?»

	Первинна діагностика (вересень 2015р.)	Вторинна діагностика (травень 2016р)
Куратор груп (класний керівник)	45%	30%

керівник)		
Психологічна служба	10%	10%
Батьки	15%	0%
Ровесники/друзі	30%	0%
Медіатор / медіаторки	0%	60%

«Чи застосовуєте Ви навички ненасильницького спілкування у повсякденному житті?»

	Первинна діагностика (вересень 2015р.)	Вторинна діагностика (травень 2016р)
Так	15%	85%
Ні	50%	15%
Не знаю, що це за навички	35%	0%

«Чи готові Ви брати участь у розбудові миру?»

	Первинна діагностика (вересень 2015р.)	Вторинна діагностика (травень 2016р)
Так	30%	100%
Ні	20%	0%
Не знаю, що це таке	50%	0%

«Чи знаєте Ви, що таке медіація?»

	Первинна діагностика (вересень 2015р.)	Вторинна діагностика (травень 2016р)
Так, знаю	10%	100%
Ні, не знаю	90%	0%

«Чи знаєте Ви, хто такі медіатори?»

	Первинна діагностика (вересень 2015р.)	Вторинна діагностика (травень 2016р)
Так, знаю	10%	100%
Ні, не знаю	90%	0%

«Чи звертались Ви до медіатора/медіаторки у разі виникнення конфлікту?»

	Первинна діагностика (вересень 2015р.)	Вторинна діагностика (травень 2016р)
Так, зверталась	0%	40%
Ні, не зверталась	100%	60%

«Чи були Ви учасником або учасницею медіацією?»

	Первинна діагностика (вересень 2015р.)	Вторинна діагностика (травень 2016р)
Так, зверталась	100%	40%
Ні, не зверталась	0%	60%

«Чи брали Ви участь у Колі?»

	Первинна діагностика (вересень 2015р.)	Вторинна діагностика (травень 2016р)
Так	0%	100%
Ні	100%	0%

«Чи знаєте Ви, що таке служба порозуміння закладу освіти?»

	Первинна діагностика (вересень 2015р.)	Вторинна діагностика (травень 2016р)
Так	0%	100%

Ні	100%	0%
----	------	----

«Чи діє у вашому закладі освіти служба порозуміння?»

	Первинна діагностика (вересень 2015р.)	Вторинна діагностика (травень 2016р)
Так	0%	100%
Ні	0%	0%
Не знаю	100%	0%

Додаток № 2

Відгуки учасниць та учасників програми:

УЧНІ: Роман Н., 11 клас *«Мені дуже були цікаві всі заняття. Я чекав їх з нетерпінням. Було корисно поговорити про конфліктів у житті людини і дізнатись шляхи їх вирішення, але щоб усім було добре».*

Денис Г., 11 клас *«Мені сподобались наші заняття, особливо цікава форма проведення, окремі вправи ми проводили самотійно, були цікаві руханки. Я думаю це дуже важливо для молоді вміти говорити про якісь суперечки, їх вирішувати і створювати мирне середовище».*

Катерина К., 8 клас *«Оці Кола, що проводили, були дуже цікаві. Мені сподобалось сидіти і висловлюватись по черзі, чути думки своїх однокласників. Це дуже цікава форма роботи. Вона зближує людей».*

Яна К., 9 клас *«Мені дуже було цікаво на кожному занятті і виділити щось окреме я навіть не можу. Я дуже радію, що сучасна молодь може так цікаво навчатись, здобувати досвід на таких заняттях. Створення мирного середовища зараз дуже актуально, але я розумію, що це має робити кожен, починаючи з себе і свого оточення. Я медіаторка і прагну допомогти всім вирішити конфлікти мирним шляхом. Я вважаю, що це дуже важливо. Дякую».*

Олександра У., 8 клас *«Це було прикольно, коли ми вправи різні проводили, коли працювали в групах і парах, створювали різні колажі. Мені сподобалось. Я тепер точно знаю різницю між булінгом і просто знущанням. Я хочу, щоб у нашому класі всі жили дружно і не сварились. Ці заняття нам допоможуть, я впевнена в цьому. Тому дуже дякую».*

Артем М., 11 клас *«Класно, коли уроки цікаві, класно, коли ми є активними учасниками усього процесу, класно, коли ми маємо право голосу, а в цікавих формах отримуємо корисний і новий матеріал. Це були цікаві і пізнавальні заняття. Я завжди чекав на наступне. Я – медіатор. Я – будує мир навколо себе!»*

ВЧИТЕЛІ:

Світлана Вікторівна, соціальний педагог: *«Дуже важливо попереджувати негативні прояви серед учнівської молоді. На мою думку, краще провести просвітницькі і цікаві заходи, пояснити учням певну інформацію і знати, що вони володіють потрібними знаннями, тому зможуть знайти вихід у будь-якій ситуації. Конфлікти в учнівському середовищі були, є і будуть завжди, але потрібно вміти правильно їх вирішувати. Дана програма і цікаві заняття, які проводить психолог, яка ще і є медіаторкою, дуже важливі і потрібні в учнівському середовищі. Дуже цікаві вправи і підходять для цієї вікової категорії (8-11 клас). Сама із захопленням брала участь у них».*

Світлана Володимирівна, класний керівник, вчителька географії: *«Мені дуже було приємно, що такі цікаві уроки проводились у моїй групі, а також було заняття для нас, класних керівників. Я думала спочатку, що це буде просто презентація і ми послухаємо. Але і мої учні і ми, вчителі, були активними учасниками всього процесу. Психолог, Тетяна Андріївна, дуже вдало направляла в потрібний момент. Я для себе на нашому занятті дізналась багато корисної інформації і як реагувати в тих чи інших моментах, як допомогти моїм учням вирішити конфлікт мирно, і куди можна звернутись по допомогу. Дуже дякую за такі важливі уроки життя».*

Світлана Петрівна, класний керівник, вчителька укр.мови: *«Я дуже вдячна за цікаві виховні години в моєму класі. Я із задоволенням брала участь у нашому семінарі для вчителів. Важлива інформація у доступній формі. Дякую Тетяні Андріївні за роботу!»*

Наталя Станіславівна, класний керівник, вчителька біології: *«А я хочу дуже відзначити свої батьківські збори у вигляді Кола. Батьки були приємно вражені, всі брали активну участь у такій формі роботи. А сама головне, що я тільки підводила підсумки і говорила про свою сторону, але головними доповідачами були батьки. Це супер! Дякую».*

Леоніда Олександрівна, класний керівник, вчителька фізики: *«Мені дуже подобається цікава і інтерактивна форма роботи, семінар був дві години, а пролетів, наче кілька хвилин. Ми працювали в групах і дуже було цікаво і змістовно. Отримали буклети з важливою інформацією. Дуже тішить, що серед багатьох питань ми і наша молодь будемо думати про те, як будувати мир власними руками і створювати мирне середовище навколо себе. Спасибі! А форма зорів для батьків то окрема подяка. Бо мої*

батьки просто були у захваті і бажали в таких формах тільки і проводити наші зустрічі .Дякуємо!»

БАТЬКИ:

Алла Анатоліївна, мама учениці ліцею: *«На таких зборах вперше. Сподобалось, що сиділи всі обличчями один до одного, в кожного була можливість висловитись, почути інших. Я побачила батьків учнів, з якими товаришує моя дитина. Я почула важливу інформацію від куратора. Це було динамічно і досить цікаво! Дуже дякую»*

Олександр С., батько учня 10 класу: *«Я був спочатку насторожений, що це таке відбувається, всі сіли в коло... Але потім побачив, що дуже цікава форма проведення зборів. І презентація була і виступ вчителя, але разом з тим і ми всі говорили. Питали про те, що турбує нас як батьків, висловлювались щодо своїх дітей. Бачили очі інших і слухали про однокласників сина. Дуже приємно, що такі цікаві батьківські збори. Є над чим подумати і після них! Щиро дякую»*

Алла Анатоліївна, мама учня 9 класу: *«Мій син у 9 класі і я вперше на зборах у вигляді Кола. Цікаво, можу сказати я. Все по суті, допомагає батькам замислитись над своїми словами і вчинками, переглянути модель виховання і спілкування з власною дитиною. Дуже щиро все пройшло, час просто пролетів .Дякую організаторам і класному керівнику за такі збори»*