**Навчально-методичний посібник**

«Тренінговий курс

профілактики насильства в шкільному середовищі: форми роботи та можливості організації».

Упорядники: Дубровська Є.В., Ясеновська М.Е. Редакційна група: Алєксєєнко М.К., Дендебера М.П, Соловйова О. Д.

Зміст

1. Насильствотайогопроявивдитячомусередовищі 5

Сесія 1.

Вступ 6

Відкриттятренінгу.Визначенняцілейтазавданьтренінгу 6

[Знайомство учасників тренінгу. Вправа«Випадокіздитинства» 6](#_TOC_250026)

[Визначення очікувань учасників. 7](#_TOC_250025)

[Правила роботи. 7](#_TOC_250024)

Сесія 2.

Проблема насильства серед дітей. 8

[Актуальність проблеми насильства у дитячому середовищі 8](#_TOC_250023)

[Проявинасильстваудитячомусередовищі 11](#_TOC_250022)

Сесія 3.

Визначення свого місця у розв’язанні проблеми. 12

[Вправа «Я і діти, я і насильство». 12](#_TOC_250021)

[Вправа«Якстатиближчимиітолерантнішими?» 13](#_TOC_250020)

Сесія 4.

Вправа «Формування відповідальності дорослих та дітей» 14

Сесія 5.

[Підбиттяпідсумків,плануванняподальшихдій 15](#_TOC_250019)

1. Потребидитини:загальнійіндивідуальні 16

Сесія 1.

Вступ 17

Відкриття тренінгу. Визначення цілей та завдань тренінгу 17

[Знайомство учасників тренінгу. Вправа «Я і мої батьки». 18](#_TOC_250018)

З’ясуванняочікуваньучасників. 18

[Правила роботи. 18](#_TOC_250017)

Сесія 2.

Робота з батьками. 19

[Вправа«Моїцінності». 19](#_TOC_250016)

Сесія 3.

Визначення своїх потреб та потреб дитини, мотивація. 20

[Поняття потреби. 20](#_TOC_250015)

[Вправа«Індивідуальнітазагальніпотреби» 23](#_TOC_250014)

[Вправа«Вивченнявипадку». 24](#_TOC_250013)

[Вправа«Пропозиція». 24](#_TOC_250012)

Сесія 4.

[Підбиття підсумків, планування подальших дій. 25](#_TOC_250011)

1. Права дитини. Право дитини на захист від насильства. Обов’язок дорослих щодо реалізації цього права. 26

Сесія 1.

Вступ 27

Відкриття тренінгу. Визначення цілей та завдань тренінгу 27

З’ясування очікувань учасників. 28

[Правила роботи. 28](#_TOC_250010)

Сесія 2.

Від потреб дитини до прав дитини. 29

[Визначення потреб дитини. 29](#_TOC_250009)

[Конвенція ООН про права дитини. 30](#_TOC_250008)

Сесія 3.

Наслідки ігнорування. 31

Вправа «Визначення наслідків ігнорування проблеми

для учасників навчального процесу». 31

Сесія 4.

Обов’язки школи за національним законодавством. 32

Вправа «Знайомство із національною

нормативно-правовою базою». 32

Сесія 5.

Підбиття підсумків. 33

[Підсумки, планування подальших дій. 34](#_TOC_250007)

1. Успішна комунікація як засіб профілактики насильства в дитячому середовищі. 35

Сесія 1.

Вступ. 36

Відкриття тренінгу. Визначення цілей та завдань тренінгу 36

Знайомство учасників тренінгу.

Вправа «Яка риса мого характеру

допомагає спілкуванню». 37

З’ясування очікувань учасників. 37

[Правила роботи. 37](#_TOC_250006)

Сесія 2.

Проблемакомунікаціїсередлюдей 38

[Форми комунікації та їх вплив на спілкування між дітьми 38](#_TOC_250005)

[Вербальна комунікація. 39](#_TOC_250004)

[Невербальна комунікація. 40](#_TOC_250003)

[Вправа «Відпрацювання навички безоцінних висловлювань». 42](#_TOC_250002)

Сесія 3.

Формування спільних інтересів. 43

[Вправа «Взаємні презентації». 43](#_TOC_250001)

[Вправа «Ми схожі». 44](#_TOC_250000)

#### Сесія 4.

Зміст

Формування навичок припинення агресії стосовно себе...45 Вправа «Агресивний контакт». 46

#### Сесія 5.

Підбиття підсумків. 46

#### Напрацювання соціальних навичок як спосіб роботи з проявами агресії в дитячому середовищі 47

#### Сесія 1.

Вступ 48

Відкриття тренінгу. Визначення цілей та завдань тренінгу 48

Знайомство учасників тренінгу.

Вправа «Мої вміння». 49

Вправа«Визначенняочікуваньучасників». 49

Правила роботи. 50

#### Сесія 2.

Теорія та практика тренінгу заміщення агресії – напрацювання соціальних навичок. 50

Базові засади тренінгу заміщення агресії 51

Тренінг соціальних навичок. 52

Вправа «Зворотний зв’язок». 53

Вправа«Практикатренінгусоціальнихнавичок» 53

#### Сесія 3.

Підбиття підсумків. 55

Підсумки, планування подальших дій. 55

#### Розв’язання конфліктів та робота із самооцінкою. 56

#### Сесія 1.

Вступ 57

Відкриття тренінгу. Визначення цілей та завдань тренінгу 57

Знайомство учасників тренінгу.

Вправа: «Я і конфлікти». 58

Визначення очікувань учасників. 58

Правила роботи. 58

#### Сесія 2.

Конфлікти і робота з ними. 59

Вправа «Конфліктна ситуація». 61

#### Сесія 3.

Робота із формування адекватної самооцінки у дитини. 63

Поняття самооцінки. 63

Вправа «Самооцінка якостей, важливих для спілкування» 65

«Я вмію». 66

**Сесія 4.**

Підбиття підсумків. 67

Підсумки,плануванняподальшихдій 67

#### Організація роботи з попередження насильства серед дітей у школі 68

#### Сесія 1.

Вступ 69

Відкриття тренінгу. Визначення цілей та завдань тренінгу 69

Знайомство учасників тренінгу. Вправа: «Моя подія». 70

Вправа Визначення очікувань учасників. 70

Правила роботи. 70

#### Сесія 2.

Функції/очікування 71

Вправа «Узи співпраці». 72

Вправа «Реакція на ситуацію насильства в школі: виявлення причин виникнення насильства та його наслідків». 73

#### Сесія 3.

Підбиття підсумків. 75

Підсумки, планування подальших дій. 75

#### Планування роботи в школі, етичні стандарти роботи 76

#### Сесія 1.

Вступ 77

Відкриття тренінгу. Визначення цілей та завдань тренінгу 77

Знайомство учасників тренінгу. Вправа: «Я і Я». 78

Визначення очікувань учасників. 78

Правила роботи. 78

#### Сесія 2.

Етичні стандарти роботи 79

Вправа «Заплакана дівчинка». 79

Вправа «Етичні стандарти роботи в школі». 80

#### Сесія 3.

Планування дій в роботі школи. 81

Вправа «Планування роботи щодо попередження та реагування у випадках насильства поміж дітьми». 81

Вправа «Самооцінка: використання особистісних якостей педагогів та ресурсів школи». 82

#### Сесія 4.

Підбиття підсумків. 83

Підсумки, планування подальших дій. 84

#### Додатки 85

Вступ

Сьогодення вимагає від дітей чимраз швидшого і якіснішого входження у світ дорослих, що не завжди відбувається спокійно й без насильства. Ми як представники дорослої частини людства прагнемо, аби процес соціалізації на- ших дітей відбувався якомога якісніше й безпечніше, а тому переконані в необ- хідності проведення заходів та впровадження політики захисту дітей від будь- яких форм насильства.

Законодавство України щороку поповнюється законами, що покликані захи- щати дітей від насильства та попереджувати його прояви в родині, у навчаль- них закладах, на вулицях наших міст. Та ефективне їх виконання можливе лише за умови спільної міжвідомчої діяльності.

Фахівці, що мають працювати з дітьми, не зажди мають достатньо якісну під- готовку для ефективної роботи. Причини різні – брак спеціалізованої підготов- ки, швидка зміна реалій життя тощо. Тому ми створили посібник для тренерів, психологів, соціальних працівників, учителів та всіх тих, хто працює з дітьми і прагне створити безпечне для них середовище.

Посібник розрахований насамперед на вчителів, соціальних педагогів, пси- хологів та представників адміністрації шкіл. Важливо, щоб усі спеціалісти, які працюють в школі, мали спільне бачення проблеми та разом формували стра- тегію реагування на неї. Водночас, учителі та психологи можуть застосовувати пропоновані модулі для роботи з дітьми та їхніми батьками.

Посібник можна використовувати по-різному – ви можете провести всі вісім тренінгів поспіль або обрати окрему проблему із пропонованих і попрацювати лише з нею.

Матеріали тренінгових курсів були апробовані під час проведення тренін- гів протягом 2010 – 2011 років у Київській, Вінницькій, Кіровоградській та Чер- каській областях. Учасниками тренінгів стали педагоги, психологи, соціальні педагоги із загальноосвітніх шкіл, представники адміністрацій цих шкіл, пред- ставники відділів освіти. Ми намагалися висвітлити в посібнику цей практич- ний досвід шляхом надання рекомендацій та порад тренерів-практиків.

Вам пропонуєтся треніговий курс, спрямований на систематичну й систем- ну роботу із групою протягом 8 модулів. Ви також, як зазначалося вище, мо- жете використовувати окремі його модулі, щоб направлено впливати на певні проблемні аспекти соціалізації чи сприйняття. Пропоновані тренінги обмеже- ні певними часовими рамками (3 години) для полегшення подачі матеріалу та сприйняття інформації, але дотримання цієї умови не є обов’язковим, Ви може- те змінити тривалість вправи, виходячи з можливостей групи.

Посібник видається в рамках проекту «Попередження насильства над ді- тьми в школі», що здійснюється ВГО «Жіночий консорціум України» за фінансо- вої підтримки шведської організації Save the Children.

Сподіваємося, що матеріали посібника будуть корисними для фахівців із по- передження та подолання насильства над дітьми. Ми будемо щиро вдячні за по- бажання та відгуки, які ви можете надіслати на адресу: [consortium@bigmir.net](mailto:consortium@bigmir.net)

* + сформувати у педагогів уміння і навички розуміння та розв’язання проблеми насильства між дітьми;

Т1ренінг

Насильство та його прояви в дитячому середовищі

* + сфокусувати увагу учасників модулю на проблемі насильства у дитячому середовищі, та визначити власне місце у вирішенні цієї проблеми.
  + про проблему насильства у дитячому середовищі;
  + про місце дорослого у розв’язанні проблеми насильства в дитячому середовищі;
  + про можливості формування у дітей більш толерантного ставлення одне до одного.
  + правильно ідентифікувати різні прояви насильства в дитячому середовищі;
  + аргументувати свої дії з попередження насильства серед дітей на основі власної відповідальності.

активно діяти на підтримку безпеки дітей у школі.

**Мета**

**По закінченні тренінгу учасники будуть знати**

**По закінченні тренінгу учасники будуть вміти**

**По закінченні тренінгу учасники будуть умотивовані**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № Зміст Форма Час  Сесія 1. Вступ (25 хвилин) | | | |
| 1 Відкриття тренінгу. Цілі та завдання тренінгу | | Інформаційне повідомлення | 5 хв |
| 2 Знайомство учасників тренінгу. Вправа «Випадок із дитинства» | | Робота в колі | 10 хв |
| 3 Визначення очікувань учасників | | «Мозковий штурм» | 5 хв |
| 4 Правила роботи | | Дискусія | 5 хв |
| Сесія 2. Проблема насильства серед дітей (60 хвилин) | | | |
| 1 | Актуальність проблеми насильства у дитячому середовищі | Міні-лекція | 20 хв |

2 Вправа «Прояви насильства у дитячому середовищі» Робота в малих групах, обговорення

Сесія 3. Визначення свого місця у вирішенні проблеми (50 хвилин)

40 хв

1. Вправа «Я і діти, я і насильство» Робота в колі 20 хв
2. Вправа «Як стати ближчими та толерантнішими» «Мозковий штурм», дискусія

30 хв

Сесія 4. Формування відповідальності (30 хвилин)

1 Вправа «Формування відповідальності дорослих та дітей» Робота у групах, обговорення

30 хв

Сесія 5. Підведення підсумків (15 хвилин)

1 Підсумки, планування подальшої діяльності Загальне обговорення 15 хв

1Сесія

Вступ

**Мета:**

**По закінченні цієї сесії учасники зможуть:**

**Час: Роздатковий матеріал: Необхідні матеріали:**

**Зміст сесії:**

**Мета вправи: Час проведення:**

**Хід вправи: Примітка.** Назву тренінгово- го курсу та його основну мету

треба написати на плакаті, на іншому подати перелік тренінго- вих модулів.

**Мета вправи Час проведення**

**Хід вправи Примітка.** Найчастіше учас-

ники згадують кумедні історії зі шкільного життя або ситуації не- справедливого ставлення з боку однокласників або вчителів. Тренер може тактовно поєдна- ти розповіді учасників із темою тренінгового курсу.

налаштувати групу на ефективну роботу в рамках теми тренінгу, пояснити цілі та завдання тренінгу, виявити специфіку тренінгу і очікування учасників, встановити зворотний зв’язок між командою тренерів і групою.

* назвати тему, мету і завдання тренінгу;
* назвати імена тренерів і всіх членів групи;
* розв’язувати робочі конфліктні ситуації за допомогою правил роботи;
* скоригувати свої очікування відповідно до програми.

25 хвилин. програма тренінгу.

фліпчарт, маркери, скотч, 2 аркуші ватману.

1. Відкриття тренінгу. Визначення цілей та завдань тренінгу.
2. Знайомство учасників.
3. З’ясування очікувань учасників.
4. Правила роботи.

# Відкриття тренінгу. Цілі та завдання тренінгу

ознайомити учасників із метою та завданнями тренінгу, організаційними пи- таннями.

5 хвилин.

тренер вітає учасників із початком тренінгу, представляється сам та представляє команду тренерів і організаторів. Надалі повідомляє про цілі й завдання тренінгового курсу та осно- вну його мету, коротко ознайомлює з тренінговими модулями. Тренер повідомляє про очіку- вання організаторів від учасників, окреслює перспективи подальшої співпраці, налаштовує учасників на серйозне ставлення до участі у тренінгу. Потім пропонує учасникам ставити пи- тання, а іншим тренерам доповнити своїми висловлюваннями його виступ.

# Знайомство учасників тренінгу. Вправа «Випадок із дитинства»

Cтворити доброзичливу атмосферу, познайомитись та запам’ятати імена учас- ників.

10 хвилин.

Тренер пропонує бажаючому учаснику назвати своє ім’я (так, як учасник хоче, щоб його нази- вали протягом тренінгу) і розповісти який-небудь випадок із дитинства, бажано шкільного віку. Наступний по колу учасник називає своє ім’я та розповідає свій випадок. За бажанням тренери теж беруть участь у вправі (тренер може показати приклад того, як треба презентувати себе).

# Визначення очікувань учасників

1Сесія

Вступ

Визначити очікування учасників щодо тренінгу, мотивувати групу на подальшу роботу та практичні дії, виявити специфічні потреби групи.

5 хвилин.

Фліпчарт, аркуш ватману, маркери, скотч, програма Тренінгу.

Тренерознайомлюєучасниківізпрограмоютренінговогомодуля, пропонуєїмсконцентруватися на власних очікуваннях від тренінгу – на тих найголовніших питаннях, відповіді на які вони бажають знайти протягом тренінгу. Далі тренер пропонує учасникам за методом «мозкового штурму» озвучити свої очікування. Назване тренер записує на аркуші ватману. По закінченні вправи тренер коментує очікування з точки зору їх реалістичності в рамках програми тренінгу.

**Мета вправи Час проведення**

**Необхідні матеріали Хід вправи**

# Правила роботи

Визначити правила, які допоможуть створити робочу та комфортну атмосферу в групі під час тренінгу.

5 хвилин.

Фліпчарт, маркери, аркуш паперу.

На цьому етапі тренер звертається до групи з пропозицією задля забезпечення ефективної ро- боти групи та досягнення сформульованих очікувань виробити загальні правила, обов’язкові для виконання.

Тренер методом «мозкового штурму» збирає правила від групи. Перед тим як записати пра- вило на аркуші ватману, тренер обговорює його з учасниками з метою з’ясування, чи всі вони розуміють це правило і погоджуються із ним.

* Як ви розумієте це правило? Навіщо воно потрібне?
* Як ми зрозуміємо, що це правило виконується? що воно порушується?
* Чи для кожного реально дотримуватися цього правила?
* Як ми можемо переформулювати правило, щоб воно всіх влаштовувало?
* Чи всі погоджуються із необхідністю внесення цього правила?
* Які ще правила нам потрібні для ефективної роботи?
* Що будемо робити у разі недотримання членами групи правил?

Після того як пропозиції від групи закінчаться, тренер повторює зафіксовані правила, наголошує на тому, що вони прийняті спільно і їх треба дотримуватись.

#### Рекомендовані правила

1. Цінуйте час. 2. Говоріть по черзі.

3. Говоріть коротко й нечасто. 4. Говоріть тільки від свого імені.

5. Будьте позитивними до себе та інших (Бути +). 6. Правило додавання (Я + Ти + Ми).

7. Правило поваги до своєї та протилежної статі. 8. Правило добровільної активності.

9. Правило конфіденційності.

**Мета вправи Час проведення**

**Необхідні матеріали Хід вправи**

**Можливі питання для обговорення**

**Коментар**

С2есія

Проблема насильства серед дітей

**Мета:**

**По закінченні цієї сесії**

**учасники:**

**Час:**

ознайомити учасників тренінгу з актуальністю проблеми насильства у дитячо- му середовищі за результатами проведеного аналізу зазначеного питання та сфокусувати увагу на більш поширених проявах цього явища.

* матимуть уявлення про погляд на проблему з боку педагогів;
* матимуть уявлення про погляд на проблему з боку учнів;
* зможуть назвати основні розбіжності у сприйнятті проблеми насильства учня- ми і педагогами;
* зможуть назвати основні прояви насильства серед дітей. 60 хвилин.

**Мета:**

**Час проведення: Необхідні матеріали:**

**Хід вправи**

# Актуальність проблеми насильства у дитячому середовищі

ознайомити учасників тренінгу з актуальністю проблеми насильства у дитячо- му середовищі за результатами проведеного аналізу зазначеного питання.

20 хвилин.

«Насильство в школі: аналіз проблеми та допомога якої потребують діти та вчи- телі у її розвязанні»

Міні-лекція

У багатьох країнах діти проводять під опікою дорослих в навчальних закладах більше часу, аніж будь-де за межами родини. Школи відіграють важливу роль у справі захисту дітей від на- сильства. Дорослі, які здійснюють контроль за навчальними закладами, і ті, хто в них працює, зобов’язані створювати безпечні умови, які сприяють збереженню гідності дітей та сприяють їх розвитку.

Збереження тенденції стійкого зростання кількості дітей з різними проблемами розвитку найближчим часом призведе до збільшення частки соціально дезадаптованих осіб серед гро- мадян працездатного віку і подальшого загострення соціально-економічних проблем.

Для багатьох дітей зіткнення з насильством відбувається в навчальних закладах, і це може спонукати їх самих до вчинення насильства. Вплив на суспільне сприйняття насильства в шко- лах здійснює також і те, яку увагу приділяють засоби масової інформації екстремальним ви- падкам, що призводять до травмування або навіть до загибелі школярів. Разом з тим, загибель та серйозні поранення дітей внаслідок насильства значно рідше трапляються в школах, аніж удома чи за місцем проживання дитини. В деяких суспільствах агресивна поведінка, зокрема участь у бійках, не вважається серйозною дисциплінарною проблемою. В інших, натомість, ху- ліганські дії часто асоціюються з дискримінацією відносно школярів із бідних родин або окре- мих етнічних груп або ж школярів, які мають ті чи інші відмінні риси (наприклад, зовнішні осо- бливості, фізичні або розумові вади).

У школі дитина частіше стикається з так званими малими формами насильства, які впливають на розвиток особистості. Сучасна педагогічна практика, попри всі проблеми, труднощі та недо- ліки, залишається основним інститутом соціалізації особистості, її становлення та розвитку.

С2есія

Проблема насильства серед дітей

Проведене опитування «Насильство в школі: Аналіз проблеми та допомога, якої потребу- ють діти та вчителі у її розв’язанні» показало наступні результати:

Актуальною проблему насильства над дітьми вважають 82 % від загального числа опитаних педагогів. 8 % заперечили актуальність цієї проблеми, 9 % важко визначитися зі своєю позиці- єю з даного питання.

Обізнаність із проблемою насильства продемонстрували й учні. Характерним показником є зростання кількості дітей, які ствердно відповіли на питання: «Чи знаєш ти, що таке насиль- ство над людиною?», в міру збільшення віку респондентів. В 9–11 років кількість ствердних відповідей склала 76 % у хлопців та 72 % у дівчат, у віці 12–14 років цей показник складає 86 % і 85 % відповідно, а в 15–16 років – 93 % та 95 %.

Зростання кількості дітей, які знайомі з проблемою насильства, свідчить не так про збіль- шення числа проявів насильства в житті дітей, як про усвідомлення ними цього явища.

Актуальність проблеми насильства серед дітей підтверджують 95 % опитаних педагогів, 2

% вважають це неактуальним та 3 % не визначилися. Таким чином, 13 % респондентів із числа викладачів, які не вважають, що проблема насильства над дітьми є актуальною, визнають її актуальність у дитячому середовищі.

Активне висвітлення проблеми насильства, зокрема, ЗМІ дає змогу сформувати у суспіль- стві загальний підхід до розв’язання цієї проблеми. Цей факт підтверджує й те, що переважна більшість опитаних педагогів (84 %) згодні із прийнятим визначенням: «Насильством є будь-які дії однієї людини по відношенню до іншої, в результаті яких завдається шкода фізичному або психічному здоров’ю». З таким визначенням насильства згодні і 78 % 15–16-річних хлопців- респондентів та 87 % дівчат цього віку.

Результати опитування показали, що підлітки мають досить точне уявлення про фізичне, сексуальне і трохи гірше про психологічне насильство, а такий вид насильства як економічне знайомий лише незначній частині дітей.

Ідентифікація представлених форм насильства як таких серед респондентів-педагогів роз- поділилася наступним чином: переважна більшість опитаних вважають насильством побиття, приниження та сексуальні домагання – 96,1 %, 85 %, 88,6 % відповідно; образи та позбавлен- ня їжі відносять до проявів насильства 67,5 % та 69 % опитаних відповідно; псування чужого майна, ігнорування почуттів і потреб іншої людини визначають як насильство 47,3 % та 40,1

% відповідно; представлені форми психологічного насильства, такі як «навішування ярликів», використання прізвиськ, лайку і порівняння до насильства відносять 51,8 %, 36,7 %, 31 % та 16

% респондентів відповідно.

Такий розподіл свідчить про те, що шкільні вчителі схильні реагувати більше на так звані тяжкі прояви насильства, тобто на те, що має фізичне або моральне підкріплення (такі форми як побиття або позбавлення їжі), чи на ті, що важко переживаються самим педагогом як осо- бистістю (наприклад, приниження та образи). Однак не слід забувати, що для особистості дити- ни, яка ще формується, величезне значення мають так звані «легкі» форми насильства, такі як використання прізвиськ, ігнорування її почуттів і потреб, порівняння.

Позиція дітей щодо ідентифікації форм насильства несуттєво відрізняється від такої у педагогів. На питання «Чи зазнають діти, з якими ви працюєте, насильства?» ствердно відповів 41 % опитаних педагогів. Заперечують цей факт 26 %. 33 % респондентів не визначилися з відповід- дю. Це свідчить про те, що вони з якоїсь причини не замислювалися над цим запитанням або не захотіли відповідати, оскільки не знають, які дії щодо дитини є насильницькими. Проведення опитування з проблеми насильства в таких школах може підштовхнути до подальших роздумів

та формування адекватного погляду на існуючу проблему.

С2есія

Проблема насильства серед дітей

**Примітка.** Один хлопчик із опитуваних дітей зізнався, що кожного дня його б’ють у школі, і, здається. усім байдуже до цієї ситуації. Інша дитина, заповню- ючи анкету, дала такий комен- тар: «А який же хлопчик не сти- кається з копняками? Я майже щодня».

**Примітка.** В міні-лекції тре- нер використовує матеріали

«Насильство в школі: аналіз проблеми та допомога, якої потребують діти та вчителі у її розв’язанні», який можна зна- йти за цим посиланням: http:// [www.wcu-network.org.ua/ua/](http://www.wcu-network.org.ua/ua/) defence-rights/publications/313/ У міні-лекції тренер може ко- ристуватися для зручності слайд-презентацією.

Наявність дітей, які постраждали від насильства, серед учнів шкіл, охоплених опитуванням, підтверджує самоідентифікація їх як таких приблизно третиною респондентів. Біля 65 % відзна- чають, що такими є їхні друзі.

Основними місцями, де вони найчастіше зазнають насильства, діти називають вулицю і школу. При цьому школу як основне місце насильства називають усі дівчата і хлопці 12–14 ро- ків, решта на перше місце ставлять вулицю.

Слід зауважити, що дівчата різного віку більше страждають від різноманітних форм психо- логічного насильства (образи, прізвиська), тоді як для хлопців найчастішими є два види на- сильства – психологічне і фізичне. При цьому поширена думка, що хлопці є більш стійкими до психологічного насильства, спростовується самими ж дітьми, котрі сприймають як практично рівнозначні побиття і образу.

Ці результати підтверджують той факт, що школа не лише відіграє у житті дітей важливу роль як основне середовище соціалізації, а також є місцем, де діти найчастіше стикаються з насильством у своєму житті. Сприйняття цього факту дає підстави зробити школу основною ланкою протидії зазначеному явищу, місцем, де можуть формуватися нові, вільні від насиль- ства способи взаємодії дітей.

Від 21 до 33 % дітей часто зазнають насильства (від кожного дня до разу на місяць). Цей по- казник є найбільшим для хлопчиків 12–14 років. Ці цифри мають занепокоїти педагогів, оскіль- ки свідчать про те, що приблизно третина дітей у школі не лише зазнають регулярного насиль- ства, а й не отримують допомоги в цій ситуації.

Місцем, де діти найчастіше зазнають насильства, педагоги в переважній більшості вважають вулицю (89 %), біля половини респондентів згодні із фактом потерпання дітей від насильства у школі. Виявлена позиція педагогів дає підстави для висновку про готовність частини опита- них прийняти на себе відповідальність за те, що відбувається у школі. Цей факт дасть змогу не тільки визначити зону відповідальності дорослих, а й напрацювати алгоритм реагування у ви- падках прояву насильства між дітьми в школі.

Розуміння проблеми підтверджує також те, що основним джерелом насильства щодо дітей опитані визначають інших дітей (94%).

Попри те, що на питання «Чи зазнають діти, з якими Ви працюєте, насильства?» ствердно відповів 41 % опитаних, прояви насильства серед дітей у своїй школі помічали 62 % опитаних. Ця розбіжність пояснюється тим, що респонденти, які на початку опитування ще не визначи- лися, в процесі заповнення запитальника поступово формували свою позицію щодо проблеми насильства над дітьми, із якими їм доводиться стикатися щодня.

Більше половини опитаних педагогів помічали такі прояви насильства в школі: побиття, сварки, образи, приниження, вживання прізвиськ. Менш за все привертають увагу педагогів сексуальні домагання та відбирання їжі.

Як агресорів респонденти з педагогічного складу здебільшого відзначають окремих дітей, як однолітків, так і старших дітей. Так, багато педагогів бачать шлях до розв’язання проблеми насильства у школі в усуненні з неї конкретних дітей, які виступають для них уособленням про- блем.

Однак діти відзначають також доволі загрозливий рівень частоти проявів організованого насильства з боку груп дітей – розбіжність у процентному співвідношенні таких відповідей зна- чно менша, ніж у дорослих. Такі результати свідчать про недостатню організованість дітей, про відсутність позитивного наставництва в школі, що призводить до формування підлітками влас- них мікросоціумів за принципом «зграї».

Зі зростанням віку респондентів-учнів збільшується кількість дітей, які самі себе ідентифі- кують як агресорів відносно інших дітей. Це свідчить про підвищення міри усвідомлення ними своїх дій та їх наслідків, але водночас і про складність контролю над ними. Тобто значна кіль- кість дітей визнає свою відповідальність за агресивні дії й, відповідно, потребує спеціальної допомоги.

# Прояви насильства у дитячому середовищі

С2есія

Проблема насильства серед дітей

Виявити знання, які мають учасники тренінгу стосовно проблеми насильства в дитячому середовищі, та нагадати учасникам про те, що вони стикаються з цими явищами щодня.

40 хвилин. Основний час роботи – 20 хвилин, по їх закінченні кожна з груп презентує результати своєї роботи протягом 5 хвилин.

Фліпчарт, скотч, маркери, аркуші ватману.

Учасники об’єднуються в 4 групи. Кожній групі пропонується дати визначення, що таке на- сильство, як його розуміють учасники, записати дії, які можна віднести до одного з видів на- сильства (фізичне, психологічне, сексуальне і економічне (нехтування потребами дитини), акцент зробити на проявах насильства, які трапляються між дітьми, відзначити ті форми, свідками яких можуть стати дорослі. Важливо відмічати насильство, що трапляється не лише в школі, а й на вулиці.

Надалі кожна група презентує свої напрацювання, а інші учасники можуть доповнювати ви- ступи своїх колег.

**На допомогу тренеру**

**Приклади форм фізичного насильства:** штовхання, копняки, запотиличники, викручу- вання рук, кусання, дряпання, висмикування волосся, тягання за вуха, побиття за допомо- гою будь-яких речей, підставляння ноги, придушення тощо.

**Приклади форм психологічного насильства:** прізвиська, образи, навішування ярликів, порівняння, підкреслювання фізичних і психологічних «вад», ігнорування, бойкот, групове цькування, вживання ненормативної лексики тощо.

**Приклади форм сексуальної агресії серед дітей:** дотики до інтимних частин тіла дитини, пропозиції статевого характеру, імітування статевого акту відносно іншої дитини, акценту- вання уваги на статевих ознаках тощо.

**Приклади проявів нехтування потребами дитини:** псування речей, відбирання їжі, на- сміхання над інтересами, неприйняття точки зору, відкидання тощо.

**Мета вправи**

**Час проведення**

**Необхідні матеріали Хід вправи**

**Примітка.**

1. Найчастіше учасники фіксують тяжкі насильницькі дії, а «легкі» взагалі не ідентифікують як вид насильства. Тренер допомагає групі та підбиває підсумок: які дії до якого виду насильства відно- сяться.
2. Учасники часто виявляються необізнаними в темі сексуаль- ного насильства або соромлять- ся про неї говорити, тому, якщо дозволяє час, тренеру бажано надати інформацію із цього пи- тання. У школах навчання сек- суальної культури обминають, тому якщо на тренінгу тренер продемонструє, що на цю тему можна розмовляти, і наведе приклади, як це можна робити, це дасть можливість і учасникам почуватися більш вільними в да- ному питанні.

С3есія

Визначення свого місця у розв’язанні проблеми

**Мета:**

**По закінченні цієї сесії учасники зможуть:**

**Час: Необхідні матеріали:**

**Зміст сесії:**

допомогти учасникам знайти своє місце в розв’язанні проблеми насильства в дитячому середовищі.

* назвати своє місце у розв’язанні проблеми насильства серед дітей для учасників навчального процесу;
* сформувати більш толерантне ставлення до дітей. 50 хвилин.

фліпчарт, маркери, аркуші ватману.

1. Вправа «Я і діти, я і насильство».
2. Вправа «Як стати ближчими і толерантнішими»

# Вправа «Я і діти, я і насильство»

**Мета вправи:**

**Час проведення:**

**Хід вправи Примітка для тренера.**

Важливо спрямувати учасників на співвіднесення себе із пробле- мою, зробити її не абстрактною, а конкретною, показати, що вона може торкнутися кожного з них незалежно від того, наскільки ак- тивну позицію він займає, що для розв’язання проблеми потрібні колективні зусилля всіх.

допомогти учасникам знайти своє місце у роз’язанні проблеми насильства в дитячому середовищі.

20 хвилин.

Учасникам пропонують по колу назвати своє місце в діаді «Я і дитина». Починає тренер шля- хом пропонування своєї позиції в цьому питанні, наприклад: «Я – мати», «Я – тітка», «Я – сусід- ка» тощо. Аналогічне коло відносно питання «Я і насильство серед дітей». Знову починає тре- нер своїм варіантом: «Я навчаю людей, які працюють з дітьми», або «Я бачу як діти ставляться одне до одного», або «Моя дитина ходить до школи», або «Я сам (сама) страждала в дитинстві від насильства з боку дітей». Таким чином в результаті двох кіл формується твердження, яке озвучує тренер: «Мене це стосується, оскільки я – член суспільства».

# Вправа «Як стати ближчими і толерантнішими?»

**Мета вправи:**

**Час проведення: Необхідні матеріали:**

**Хід вправи**

допомогти спеціалістам усвідомити, яким чином можна допомогти дітям ста- ти ближчими і толерантнішими; визначити місце дорослого у розв’язанні про- блеми насильства над дитиною, можливості впливати на розв’язання пробле- ми насильства в дитячому середовищі.

30 хвилин.

фліпчарт, маркери, аркуші ватману.

Методом «мозкового штурму» тренер фіксує пропозиції з тем: «Що можуть зробити педагоги,

щоб стати ближчими до учнів?», «Як допомогти дітям стати ближчими одне до одного?».

**На допомогу тренеру1**

**«Що можуть зробити педагоги, щоб стати ближчими до учнів?»**

В якій формі можна проводити роботу з учителями, щоб вони «обернулися обличчям» до дітей?

* Проведення спільних свят (спільне виконання з дітьми творчих завдань).
* Анкетування (з метою виявлення проблеми).
* Робота з учителями з метою профілактики синдрому вигоряння.
* Освітні програми в інституті підвищення кваліфікації.
* Тренінгова робота з учителями.
* Методика «гарячого стільця».

1. Вчитель сідає на стілець, а діти запитують у нього/неї особисту інформацію. Чим більше діти дізнаються про вчителя, тим ближчими та відвертішими вони стають із ним. Учитель викликає до- віру.
2. Вчитель разом з учнями по черзі сідають на стілець і говорять на обрану тему, наприклад, про те, що їх дратує: «Я злюся, тому що…»; «Я б’юся, тому що…».

* Дистанційне навчання (зокрема для вчителів, психологів, дітей та батьків).
* Проведення навчань у змішаних групах (діти + педагоги + адміністрація школи). При цьому можна

використовувати різні вправи, наприклад, «Що у нас спільного?».

* Навчання керівництва (адміністрації шкіл).
* «Гаряча психологічна лінія» для вчителя.
* Використання вправ на зворотний зв’язок, зміну ролей (напр., діти протягом дня виконують роль учителів – що вони думають, що чують, як виставлять оцінки тощо).
* Створення команди тренерів із дітей (діти беруть участь у навчанні вчителів).
* Регулярні дні самоврядування (видання наказів, притягнення директора до відповідальності за паління в кабінеті, дзвінки до управління, надання статистики тощо).
* Участь учителів у корекційній та діагностичній роботі з дітьми (оскільки вчителі нерідко перекла- дають розв’язання проблеми на психологів).
* Участь учителів у спільних спортивних змаганнях та позашкільних заходах (5 хвилин на перерві або на початку уроку).
* Творчий підхід до проведення уроків (перестановка парт, сидіння на підлозі, зарядка, інтерактив).
* «Казан дружби» – поїздка вчителя з батьками та учнями на природу – варіння каші, спілкування в неформальному середовищі.
* Лекції для педагогів.
* «Скринька довіри» (окремі скриньки для дітей та педагогів) як можливість висловитися: що подо- бається, що хочеться змінити тощо.
* Круглі столи.

**«Як допомогти дітям стати ближчими одне до одного?»**

* Зйомки фільму спільно з дітьми на задану тематику під керівництвом психолога, класного керівника.
* Обговорення позитивних рис дитини з її близькими (оцінювання досягнень та успіхів дитини).
* Семінари (розвиток навичок реагування на прояви агресії).
* Творчі конкурси на створення єдиного результату. Наприулад, конкурс на тему «Чим ми схожі, чим відрізняємось». Оцінювати результати не можна. Слід ураховувати, що кожен малюнок – це части- на великої картини. Із цих малюнків можна потім зробити спільний колаж, можна зауважувати, що без одного малюнка не буде цілої картини.
* Вправи, спрямовані на виявлення схожих рис між учнями («В нас більше подібного…»).
* Створення кімнати розвантаження (релаксації) для учнів.
* Методика «Рівний – рівному», «Ми очима дітей» – діти створюють образи вчителів.
* Безпосереднє звернення до вчителя по допомогу.
* Спільні виставки.
* Шкільне самоврядування (напр., комісія стеження за порядком).
* Шкільні омбудсмени.
* Веб-сайт для дітей.
* План дій із попередження насильства в школах.

**Інший варіант проведення вправи.**

Об’єднати учасників у дві групи за допомогою розрахунку на

С3есія

Визначення свого місця у розв’язанні проблеми

«перший-другий». Перша група фіксує свої пропозиції на тему

«Що можуть зробити педагоги, щоб стати ближчими до учнів», а друга – «Як допомогти дітям ста- ти ближчими одне до одного». Надалі представники груп про- водять презентації колективних напрацювань. Проводиться за- гальне обговорення.

1 Цей перелік було напрацьо- вано учасниками тренінгу для тренерів «Проблема насильства між дітьми в школі: розуміння та вирішення», який проводився Жіночим консорціумом України 10–12 лютого 2010 р.

С4есія

Вправа «Формування відповідальності дорослих та дітей»

**Мета:**

**По закінченні цієї сесії учасники зможуть:**

**Час: Необхідні матеріали:**

**Хід вправи**

**Перелік пропозицій:**

* Бути відповідальним для мене означає...
* Деякі люди є більш відпові- дальними, аніж інші. Це люди, які…
* Безвідповідальні люди – це…
* Свою відповідальність щодо інших я проявляю шляхом…
* Вид відповідальності, який є найважчим для мене, – це…
* Відповідальну людину я піз- наю за такими рисами…
* Чим сильнішою є моя відпові- дальність, тим більше я…
* Я побоявся/лась би нести від- повідальність за…
* Бути відповідальним стосовно себе самого – це…
* Я несу відповідальність за…

допомогти учасникам сформувати почуття відповідальності за себе та інших у розв’язанні проблеми насильства серед дітей.

* дати визначення відповідальності за інших;
* дати визначення відповідального ставлення до інших;
* усвідомити свою власну відповідальність.

30 хвилин.

аркуші паперу формату А-4 для кожного з учасників, ручки.

Кожний учасник отримує аркуш паперу. Тренер зачитує пропозиції, а учасники записують їх продовження. Найбільш правильною є перша реакція. Якщо яка-небудь пропозиція не під- ходить, її можна пропустити. Наприкінці надається трохи часу, щоб усе закінчити.

Обговорення проводиться в колі. Кожен з учасників зачитує те судження, яким хоче поді- литися з рештою групи. Ведучий допомагає учасникам з’ясувати їхні точки зору і усвідомити міру своєї відповідальності за власні почуття, думки, вчинки. Тренер поділяє твердження на дві групи: «Відповідальність за інших» і «Відповідальне ставлення щодо інших». Для розпо- ділу можна використовувати приклади, наведені нижче. Під час обговорення бажано дати учасникам відчути переваги і недоліки цих двох позицій.

**На допомогу тренеру**

Наведена нижче таблиця допоможе ведучому зорієнтуватися в цьому питанні.

**Коли я відчуваю відповідальність за інших Я...** виправляю

захищаю рятую контролюю

переймаюсь їхніми почуттями не слухаю

**Я відчуваю...** втому тривогу страх

втрату рівноваги

**Я турбуюсь про…** рішення

деталі відповіді обставини

те, щоб вони не помилились виконання

**Я маніпулятор,** тобто використовую інших

**Я думаю,** що людина живе відповідно до моїх очікувань

**Коли я відповідально ставлюсь до інших**

**Я...** демонструю емпатію (співчуваю, розумію почуття інших) підбадьорюю

ділюсь конфліктую слухаю

**Я відчуваю...**

**Я турбуюсь…**

врівноваженість свободу усвідомленість власну цінність про людину

про почуття

разом з людиною

**Я вірю** – моєї присутності з іншою людиною достатньо

**Я помічник/провідник,** тобто супроводжую іншу людину

**Я думаю,** що людина сама відповідає за свої вчинки

**Я можу** довіряти людям і приймати їх такими, якими вони є

Закріпити отримані знання, сформувати плани подальшої роботи.

С4есія

Вправа «Формування відповідальності дорослих та дітей»

С5есія

Підбиття підсумків, планування подальших дій

* актуалізувати отримані знання;
* з’ясувати перспективу подальшої діяльності щодо розв’язання проблеми;
* визначити власні очікування від подальших тренінгів. 15 хвилин.

Тренер пропонує всім учасникам по колу висловитись стосовно того, на яке найголовніше запитання вони знайшли відповіді протягом тренінгу, та оцінити. наскільки здійснилися їхні персональні очікування від тренінгу. Потім тренер проводить коротке обговорення:

* Чого ви очікуєте від наступних тренінгів?
* Яку роботу ви можете розпочати вже зараз?
* Що з отриманого варто донести до дітей, їхніх батьків, інших учителів?

По закінченні обговорення тренер дякує учасникам за співпрацю, ділиться власними враженнями від тренінгу, коротко нагадує про подальші спільні плани та закриває тренінг.

**Мета**

**По закінченні цієї сесії учасники зможуть**

**Час**

**Хід вправи**

Т2ренінг

Потреби дитини: загальні й індивідуальні

**Мета:**

**По закінченні тренінгу учасники будуть знати:**

**По закінченні тренінгу учасники будуть вміти:**

**По закінченні тренінгу учасники будуть умотивовані**

з’ясувати потреби дітей і знайти компроміс між індивідуальними й спільними потребами; сформувати у педагогів вміння та навички мотивації дитини, з урахуванням її потреб; стимулювати опосередковане спілкування педагогів з батьками.

* поняття потреби у житті людини;
* які існують індивідуальні та спільні потреби;
* зможуть навчитися вмотивувати людину залежно від її потреб;
* які існують можливості опосередкованої комунікації з батьками учнів.
* розв’язувати робочі конфліктні ситуації за допомогою правил роботи;
* оволодівати навичками виявлення потреб та їх класифікації;
* формувати навички мотивованої поведінки.

активно діяти на підтримку виконання потреб дітей у школі.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № Зміст Форма Час  Сесія 1. (Вступ) – 25 хвилин | | |
| 1. Відкриття тренінгу. Визначення його цілей та завдань | Інформаційне повідомлення | 5 хв |
| 2. Знайомство учасників тренінгу. Вправа «Я і мої батьки» | Групова робота | 10 хв |
| 3. З’ясування очікувань учасників | «Мозковий штурм» | 5 хв |

4. Правила роботи «Мозковий штурм»,

дискусія

5 хв

Сесія 2. Робота з батьками (40 хвилин)

1. Вправа «Мої цінності» Індивідуальна робота 40 хв

Сесія 3. Визначення потреб своїх та дитини, мотивація (100 хвилин)

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 1 Поняття потреби | Міні-лекція | 20 хв |
| 2 Вправа «Індивідуальні та спільні (загальні) потреби» | Індивідуальна робота | 40 хв |
| 3 Вправа «Пропозиції» | Групова робота | 40 хв |

Сесія 4. Підбиття підсумків (15 хвилин)

1. Підсумки, планування подальшої діяльності Загальне обговорення 15 хв

Налаштувати групу на ефективну роботу в рамках теми тренінгу, встановити зворотний зв’язок між командою тренерів і групою, з’ясувати специфіку й очікування групи, повідомити і роз’яснити цілі та завдання тренінгу.

С1есія

Вступ

* + назвати тему, мету і завдання тренінгу;
  + назвати імена тренерів і всіх членів групи;
  + розв’язувати робочі конфліктні ситуації за допомогою правил роботи;
  + скоригувати свої очікування відповідно до програми.

25 хвилин.

Програма тренінгу.

Фліпчарт, маркери, скотч, 2 аркуші ватману.

1. Відкриття тренінгу. Визначення цілей та завдань тренінгу.
2. Знайомство учасників.
3. З’ясування очікувань учасників.
4. Визначення правил роботи.

**Мета**

**По закінченні цієї сесії учасники зможуть**

**Час**

**Роздатковий матеріал Обладнання**

**Зміст сесії**

# Відкриття тренінгу.

Визначення цілей та завдань тренінгу

Ознайомити учасників із метою та завданнями тренінгу, організаційними пи- таннями.

5 хвилин.

Тренер вітає учасників із початком тренінгу, представляє команду тренерів, організаторів та партнерів. Потім повідомляє про цілі та завдання самого тренінгу та нагадує основну мету всього тренінгового курсу, очікування організаторів від учасників, окреслює перспективи подальшої співпраці, налаштовує учасників на серйозне ставлення до участі у тренінгу. Потім він пропонує учасникам ставити запитання, а іншим тренерам доповнити своїми висловлю- ваннями офіційну частину.

**Мета вправи**

**Час проведення Хід вправи**

1Сесія

Вступ

**Мета вправи: Час проведення:**

**Хід вправи Примітка.** В нашому досвіді учасники згадували ситуації, де батьки чи дорослий (учи- тель) надавали підтримку в складній ситуації або давали гарну пораду для розв’язання непорозумінь або конфліктів з однолітками. Такі спогади дали можливість організувати обговорення того, наскільки в дитинстві важливо мати дорос- лого, який може допомагати та підтримувати, і наскільки важ- ливо, що хтось бачить труднощі, із якими стикнулася дитина.

# Знайомство учасників тренінгу. Вправа «Я і мої батьки»

Створити доброзичливу атмосферу, запам’ятати імена учасників, зануритись в атмосферу власного дитинства.

10 хвилин.

Тренер пропонує одному з учасників за бажанням назвати своє ім’я (або ж ім’я, яким учасник бажає, щоб його називали протягом тренінгу) та розповісти який-небудь випадок із дитин- ства, бажано шкільного віку, який найбільше запам’ятався через присутність у ньому батьків. Наступний по колу учасник називає своє ім’я і розповідає свій випадок. Так продовжується по колу. За бажання тренери теж беруть участь у вправі (тренер може показати приклад того, як презентувати себе).

# Визначення очікувань учасників

Якщо проводиться тренінговий курс, ви можете коротко пригадати з групою очікування від курсу, висловлені на попередньому модулі. Коли ж використовуєте модуль як самостійний, проводьте визначення очікувань за схемою, поданою у тренінгу № 1.

**Мета вправи:**

**Час проведення: Необхідні матеріали:**

**Хід вправи**

Якщо модуль проводиться як самостійний, дивіться вправу

«Правила роботи» модулю 1.

# Правила роботи

Визначити правила, які допоможуть створити робочу та комфортну атмосфе- ру в групі під час тренінгу.

5 хвилин.

фліпчарт, маркери, плакат «Правила роботи».

Тренер пропонує повернутися до раніше складених правил роботи (див. модуль 1, «Правила роботи»), називає їх, запитує групу, чи потрібні корективи, і за необхідності вносить їх, орієн- туючись на пропозиції учасників.

Навчитися створювати опосередкований контакт між учителем з батьками учня. Сприяти розширенню спілкування дітей та батьків шляхом визначення спільних та відмінних цінностей.

2Сесія

Робота з батьками

* визначати власні цінності, цінності учнів та їхніх батьків працювати з ними;

40 хвилин.

Аркуші паперу, ручки.

**Мета**

**По закінченні цієї сесії учасники зможуть**

**Час**

**Необхідні матеріали**

# Вправа «Мої цінності»

Стимулювати учасників до усвідомлення своїх моральних цінностей. 40 хвилин.

Аркуші паперу, ручки.

Тренер дає інструкцію учасникам тренінгу: «Зараз я продиктую 12 пунктів, які ви запишете на аркушах. Потім ви повинні пронумерувати ці пункти залежно від того, наскільки важливими для вас є ці пункти, тобто цінність, яка є найважливішою, отримує цифру 12, наступна – цифру 11 і так далі».

#### Перелік можливих цінностей:

* матеріально забезпечене життя;
* щасливе сімейне життя;
* здоров’я;
* творчість;
* гарні та вірні друзі;
* свобода – незалежність дій та вчинків;
* любов;
* впевненість у собі;
* цікава робота;
* краса природи та мистецтва;
* пізнання, прагнення до нового;
* активне, сповнене подій життя.

Тренер пропонує охочим зачитати отриманий список у порядку спадання значимості ціннос- тей. Тренер запитує: «Чим, на вашу думку, відрізняються ваші цінності від цінностей ваших друзів, ваших батьків?»

У випадку, якщо тренінг проводиться з учнями, тренер може запропонувати їм виконати до- машнє завдання – виконати дослідницьку міні-роботу з теми «Цінності дітей та батьків» – всі учні мають протестувати своїх батьків за методикою «Мої цінності». Одному з учнів пропо- нуємо зібрати всі результати тестування батьків і своїх одногрупників та проаналізувати, які цінності найчастіше опиняються на перших/останніх місцях у відповідях батьків, дітей, які з них збігаються, а які ні і т. ін. Результати аналізу він має оприлюднити на практичному занятті.

**Мета**

**Час проведення Необхідні матеріали Хід вправи**

**Примітка.** Учасники можуть хвилюватися, що їм потрібно оприлюднити свій вибір у колі. Важливо підтримати їх, заува- живши,, що пріоритетність цін- ностей може залежати від акту- альної життєвої ситуації кожної людини. Варто запропонувати обговорити загальні тенденції вибору учасників: які цінності опинилися на верхніх позиціях, а які на нижніх (що буде, коли цими цінностями взагалі знехту- вати); наскільки важко чи легко було робити вибір. В нашому до- свіді одна група учасників красу природи та мистецтва відкинула на найнижчу позицію. Це дало привід обговорити, які речі є для нас ресурсними (схід чи захід сонця, сидіння на березі річки, риболовля, споглядання витво- рів мистецтва, театр…). Що від- бувається з людьми, коли вони не користуються такими речами для відновлення свого емоцій- ного та фізичного стану. Також тренеру потрібно звернути ува- гу, що залежно від віку учасників їх вибір буде різнитися.

3Сесія

Визначення своїх потреб та потреб дитини, мотивація

**Мета:**

**По закінченні тренінгу учасники будуть знати:**

**Час: Обладнання: Зміст сесії**

допомогти учасникам навчитися виявляти власні потреби, вміти розрізняти потреби та бажання, використовувати потреби людини для створення вмотивованої поведінки.

* оволодіти навичками виявлення потреб та їх класифікації;
* сформувати навички мотивованої поведінки.

100 хвилин.

фліпчарт, маркери, аркуші ватману.

1. Вправа «Поняття потреби».
2. Загальні та індивідуальні потреби.

3 «Пропозиція» – вправа на опанування мотивованої поведінки.

**Мета вправи: Час проведення:**

**Хід вправи**

Якщо модуль проводиться як самостійний, дивіться вправу

«Правила роботи» модулю 1.

# Поняття потреби

дати учасникам загальні уявлення про потреби, види та класифікацію потреб. 20 хвилин.

Міні-лекція

Потреба, нужда – внутрішнє психологічне або функціональне відчуття недостачі чого- небудь, що проявляється залежно від ситуаційних факторів.

Яскравим прикладом потреби може бути спрага – гостре відчуття потреби у воді, яка вини- кає у випадку зневоднення організму або підвищення нормальної концентрації мінеральних та органічних речовин у крові. Фізіологічний механізм цього відчуття – вплив підвищеного за- гального і осматичного тиску, зміна концентрації іонів натрію (відбувається збудження питтє- вого центру в головному мозку, що викликає нервово-гуморальні реакції збереження води в організмі, пошук води істотою).

Потреба – вид функціональної чи психологічної необхідності чи недостатності чогось для підтримання життєдіяльності об’єкта, суб’єкта, соціальної групи, суспільства.

Потреби є стимуляторами активності й проявляються залежно від ситуації.

Наявність незадоволених потреб у людини пов’язують із напруженням та дискомфортом, а також із невідповідністю внутрішнього (бажаного) і зовнішнього (реального), що викликає та мотивує її активність. Наявність незадоволених життєво важливих вітальних потреб може викликати смерть. Потреби можна також розуміти як гіпотетичну змінну, яка залежно від об- ставин виявляється або як мотив, або ж як риса. Щодо останньої, в такому разі потреби є ста- більними й перетворюються на риси характеру.

Дехто вважає, що таке поняття, яке описує внутрішнє ставлення суб’єкта до інших суб’єктів чи об’єктів та пояснює поведінку живих істот – зайве, адже поведінку живих істот можна опи- сати без нього.

Потреби, за необхідності, можна розподілити на кілька груп, що не є класифікацією, а тільки полегшує розуміння всіх складових цього поняття:

3Сесія

Визначення своїх потреб та потреб дитини, мотивація

#### За сферами діяльності: За об’єктом потреб:

* потреба у праці; • матеріальні;
* пізнанні; • духовні;
* спілкуванні; • етичні;
* відпочинку. • естетичні та інші.

#### За функціональними ролями: За суб’єктом:

* домінуючі/другорядні; • групові;
* центральні/периферичні; • індивідуальні;
* стійкі/ситуативні. • колективні;
  + суспільні.

Коли ми говоримо про потреби, необхідно прийняти кілька понять, тез та формул. Вони не потребують особливих пояснень, вони лише констатують деякі постулати, що виробило сус- пільство для того, щоб полегшити розуміння потреб.

**Бажання** (конкретизована потреба) – потреба, що має певну форму відповідно до:

* культурного рівня та особистості індивіда;
* історичних, географічних та інших чинників країни чи регіону.

Вроджений драйв (вроджені потреби), первинний драйв (людина наділена від народження) – біль, спрага, голод, орієнтація та інші збудники, що асоціюються з фізіологічними станами організму.

Засобом задоволення потреб людини є блага.

Добробут визначає ступінь задоволення потреб людини.

Сукупність дій, що спрямовані на оптимальне задоволення духовних і матеріальних потреб людини, складають життєзабезпечення.

Матеріальні потреби у їжі, одязі, а також одяг, житло, здоров’я забезпечує побут (як сукуп- ність зв’язків та відношень).

Первинним емоційним проявом потреби людини є потяг.

Соціальним процесом скорочення та/або втрати можливостей забезпечення основних життєвих потреб індивідів чи груп є депривація.

Рухова активність також є необхідною умовою для підтримання нормального функціональ- ного стану людини.

**Потреба** – це стан необхідності певних умов життя, діяльності, матеріальних об’єктів чи со- ціальних факторів, без яких даний індивід відчуває дискомфорт.

Еволюцію живих створінь не можна пояснити тільки пристосуванням до довкілля. Актив- ність завжди є перспективнішою від оборони. Потреби – джерело активності істот. Це гене- тичні програми, спрямовані на освоєння довкілля. Чим більше потреб у живого організму, тим активнішим він є, тим більшою є його експансія й конкурентоспроможність у боротьбі за іс- нування. З усіх живих організмів, що живуть на Землі, найбільше потреб у людини. Тільки люди здатні вкладати усі свої зусилля в кар’єру, займатися наукою чи все життя перебувати у філо- софських пошуках сенсу життя.

#### Особливості потреб

1. Потреби завжди пов’язані з наявністю у людини почуття незадоволеності, яке обумовле- не дефіцитом того, що їй потрібно.
2. Потреби визначають вибіркове сприйняття світу, фіксують увагу людини на тих об’єктах, що

можуть задовольнити цю потребу («Голодній кумі хліб на умі», «Що болить, про те й говорить»).

1. Наявність потреби супроводжується емоціями: спочатку, при посиленні потреби, – не- гативними, потім, у разі її задоволення, – позитивними.
2. Кількість потреб зростає протягом філогенезу та онтогенезу. Так, кількість потреб збіль- шується в ході еволюції: рослини – примітивні тварини – розвинені тварини – людина, а також протягом онтогенезу: новонароджений – немовля – дошкільнятко – школяр – доросла людина.

3Сесія

Визначення своїх потреб та потреб дитини, мотивація

1. Потреби людини утворюють ієрархічну систему, де кожна з них має свій рівень значимос- ті. Після задоволення вони поступаються першим місцем іншим потребам.

#### Класифікація потреб

Існує велика кількість класифікацій потреб. Перша класифікація розподіляє потреби за їх походженням на дві великі групи – природні та культурні. Перші запрограмовані на генетично- му рівні, другі формуються в процесі суспільного життя.

Наступна класифікація (за рівнем складності) поділяє потреби на біологічні, соціальні та духовні.

До біологічних відносять прагнення людини підтримати своє існування (потреби у їжі, одя- зі, сні, безпеці, в економії сил та ін.).

До соціальних потреб відносять потребу в приналежності до певної групи, лідерстві та визнанні.

Духовні потреби людини – це потреби пізнати навколишній світ та себе саму, в пізнанні смислу свого існування, прагнення до самореалізації та саморозвитку.

Зазвичай у людині співіснують більше десяти нереалізованих потреб одночасно, тож підсві- домість розставляє їх за значимістю для людини, творячи складну ієрархічну структуру, відому як «піраміда Абрахама Маслоу». Згідно з ідеєю цього американського психолога, нижній рівень її складають фізіологічні потреби, потім іде потреба у безпеці, вище – у любові, далі потреба у повазі й визнанні, а на найвищому рівні піраміди знаходиться прагнення особистості до са- моактуалізації. Однак ці потреби не вичерпують набору актуальних потреб людини. Не менш важливими є потреби в пізнанні, свободі, красі. Тому варто доповнити концепцію А. Маслоу ще кількома потребами.

#### Зміст рівнів піраміди потреб

№ Рівень потреб Форма

1. Фізіологічні (біологічні) Потреби людини у їжі, воді, кисні, оптимальній температурі та вологості, відпочинку, статевій активності та ін.
2. Потреба у безпеці та стабільності
3. Потреба у накопиченні та захопленні
4. Потреба в любові та приналежності до групи

Потреба у стабільному існуванні теперішнього ладу. Впевненість у майбутньому, відчуття, що тобі нічого не загрожує, а старість буде забезпеченою

Потреба у не завжди мотивованому накопиченні матеріальних цінностей. Надлишковий прояв цієї потреби призводить до жадібності та скупості

Потреба любити і бути любимим. Потреба у спілкуванні з людьми, приналежності до певної групи

1. Потреба в повазі та визнанні Прагнення до свободи й незалежності, бажання бути сильним, компетентним і впевненим у собі. Бажання мати гарну репутацію, престиж, високий суспільний статус і владу
2. Потреба у незалежності Потреба в особистій свободі, незалежності від інших та від зовнішніх обставин і чинників
3. Потреба в новизні Прагнення до отримання нової інформації, а також потреба щось знати й вміти
4. Потреба у доланні перешкод Потреба ризикувати, потрапляти в пригоди й долати перешкоди
5. Потреба у красі й гармонії Потреба в порядку, гармонії, красі
6. Потреба в самореалізації Прагнення реалізувати свою унікальність, робити те, що подобається, до чого ти маєш схильності

Необхідно навчати людину усвідомлювати свої потреби з раннього дитинства. Дитина, що не здатна чітко усвідомлювати свої потреби, відділити їх від бажань, не виросте людиною, здат- ною враховувати не тільки свої, а й чужі потреби. Вміння бачити потреби іншої людини – це ключ до пошуку компромісного рішення, тоді як опора на свої бажання є основою для форму- вання егоїстичної, агресивної поведінки.

Людина усвідомлює свободу дій, і їй здається, що вона вільна чинити так або інакше. Але розуміння людиною причини своїх почуттів, бажань та думок часто буває неправильним. Лю- дина не завжди усвідомлює справжні мотиви й глибинні причини своїх учинків. Як говорив Фридріх Енгельс: «Люди звикли пояснювати власні дії через своє мислення, замість того, щоб пояснювати їх через свої потреби».

# Вправа «Індивідуальні та загальні потреби»

3Сесія

Визначення своїх потреб та потреб дитини, мотивація

Навчитися розуміти й відчувати іншу людину через її потреби, розрізняти по- треби й бажання.

40 хвилин.

Фліпчарт, маркери, аркуші ватману.

Тренер пропонує учасникам на власному досвіді розібратися, де у них потреби, а де бажання. Для цього він дає інструкцію: «Напишіть на папері те, чого ви потребуєте в цей момент».

Потім учасникам пропонується прочитати вголос те, що вони написали. Тренер ставить питання: «Як ви вважаєте, чи це є бажаннями чи потребами?»

Потрібно спиратися на знання, отримані на лекції: незадоволення потреб викликає негативні емоції. Якщо написане – потреба, то вона займає перше місце в думках людини, і вона прагне до задоволення саме цієї гострої потреби, тоді як бажання можна перебити іншим бажанням, або ж воно поступиться місцем істинній потребі.

**Висновок.** Якщо ви розчаруєтесь, не отримавши чогось, то можна говорити про бажання. Якщо ж ви маєте збитки через те, що ви цього не отримали, то йдеться про потребу.

**Мета вправи**

**Час проведення Необхідні матеріали Хід вправи**

**Примітка.** Цю вправу можна модифікувати, об’єднавши учас- ників у три групи. В колі кожної групи учасники обговорюють свої записи, при цьому розріз- няючи написане – є воно бажан- ням чи потребою. Інші учасники можуть допомагати, поправляю- чи один одного.

Надалі охочі учасники можуть поділитися своїми напрацюван- нями із загалом.

Перед проведенням вправи можна навести приклад: Хло- пець із дівчиною проходять повз кафе, дівчина каже: «Тут так смачно пахне!» На що хлопець відповідає: «То пройдімо ще раз». Учасників варто спитати, що, на їхню думку, означає ви- слів дівчини і відповідь хлопця. Підвести їх у ході обговорення до думки, що коли виникає по- треба, про неї важливо говори- ти, бо не завжди інша людина може її зрозуміти.

У спілкуванні з дітьми важливо звертати увагу на те, що робить дитина та що демонструє сво- єю поведінкою. Запропонувати учасникам навести кілька при- кладів зі своєї практичної робо- ти, де вони були уважними чи неуважними до потреби дитини.

3Сесія

Визначення своїх потреб та потреб дитини, мотивація

# Вправа «Вивчення випадку»

«Шура і Саша – сусіди. Шура пізно ввечері слухає музику, увімкнувши її на максимальну гуч- ність. Він навчається в другу зміну, тож має можливість зранку довше поспати. Саша вчиться у першу зміну і встає дуже рано. Зранку він збирається дуже голосно, й своїм шумом будить Шуру».

Учасники об’єднуються у дві рівні за чисельністю групи: «друзі Шури» та «друзі Саші». Перша група перераховує потреби Шури (не бажання), друга – потреби Саші.

#### Питання для обговорення випадку:

* Що спільне в їхніх потребах?
* Чи є у двох списках потреби, які неможливо задовольнити для обох, тобто потреби, що супер- ечать одна одній?
* Що треба зробити, аби інші люди задовольняли ваші потреби?

**Поради для Шури:** задля Саші о 9–10 годині вечора притишувати музику, купити навушники, покликати Сашу в гості, аби слухати музику разом.

**Поради для Саші:** постаратися не шуміти, коли встаєш о 6 ранку.

# Вправа «Пропозиція»

**Мета вправи:**

**Час проведення:**

**Хід вправи**

**Коментар тренера**

навчитися вибирати способи, методи створення і посилення мотивації іншої людини.

40 хвилин.

Тренер пропонує учасникам об’єднатися в дві команди. Завдання кожної з команд – випра- цювати план створення чи посилення мотивації у члена іншої команди. Кого ви будете моти- вувати, ви обираєте самостійно.

Головна мета – навчитися знаходити такі мотиви, які допомогли б вам переманити учасника іншої групи у вашу команду. Ви маєте право використовувати найрізноманітніші мотиви, го- ловне, щоб вони мотивували учасника протилежної команди перейти до вас.

Командам дають 5 хвилин на обговорення.

Зараз починаємо мотивований вплив. Будь ласка, перша команда. Ви працюєте з одним із учасників іншої команди. Хто це має бути, кого ви обрали якості на роль адресата? *(Команда називає свого адресата.*) Добре. Ви можете розташуватися у просторі як вважаєте за потріб- не. (*Команда створює простір.*) Прошу починати! Тривалість мотивованого впливу – 5–6 хви- лин. Вправу вважаємо виконаною, якщо учасник, до якого зверталась протилежна команда, перейшов до неї.

Потім всі учасники обговорюють, які мотиви мали найбільший вплив на рішення гравців пе- рейти/не перейти до іншої команди, які почуття викликала дана ситуація.

Закріпити набуті знання, сформувати плани подальшої роботи.

4Сесія

Підбиття підсумків

* актуалізувати отримані знання;
* з’ясувати перспективу подальшої діяльності щодо розв’язання проблеми;
* визначити власні очікування від подальших тренінгів.

15 хвилин.

**Мета**

**По закінченні цієї сесії учасники зможут**

**Час**

# Підсумки, планування подальших дій

Закріпити набуті знання, сформувати плани подальшої роботи. 15 хвилин.

Тренер пропонує учасникам по колу кожному висловитися стосовно того, на яке найголо- вніше запитання він знайшов відповідь протягом тренінгу, та оцінити, наскільки здійснилися його персональні очікування від тренінгу. Потім тренер проводить коротке обговорення:

* Чого ви очікуєте від подальших тренінгів?
* Яку роботу ви можете розпочати вже зараз?
* Що з отриманого варто донести до дітей, їхніх батьків, інших учителів?

По закінченні обговорення тренер дякує учасникам за співпрацю, ділиться власними вражен- нями від тренінгу, коротко нагадує про подальші спільні плани та закриває тренінг.

**Мета вправи Час проведення Хід вправи**

Т3ренінг

Права дитини. Право дитини на захист від насильства.

Обов’язок дорослих щодо реалізації цього права

**Мета:**

**По закінченні тренінгу учасники будуть знати:**

**По закінченні тренінгу учасники будуть вміти:**

**По закінченні тренінгу учасники будуть умотивовані:**

сформувати розуміння проблеми як складової порушення прав дитини та обов’язку школи попереджувати насильство серед дітей.

* основні права дитини;
* основні обов’язки школи з попередження насильства за міжнародним і національним законодавством;
* наслідки ігнорування проблеми насильства серед дітей для учасників навчального процесу.
* орієнтуватися у нормативно-правовій базі щодо обов’язку школи попереджувати насильство серед дітей;
* аргументувати дії з попередження насильства серед дітей на основі Конвенції ООН про права дитини.
* активно діяти на підтримку безпеки дітей у школі.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № Зміст Форма Час  Сесія 1. (Вступ) – 25 хвилин | | |
| 1. Відкриття тренінгу. Визначення його цілей та завдань | Інформаційне повідомлення | 5 хв |
| 2. Знайомство учасників тренінгу: вправа «Сніговий ком» | Групова робота | 10 хв |
| 3. Визначення очікувань учасників | «Мозковий штурм» | 5 хв |

4. Правила роботи «Мозковий штурм»,

дискусія

5 хв

Сесія 2. Від потреб дитини до прав дитини (50 хвилин)

1. Визначення потреб дитини

Робота з малюнком,

«мозковий штурм», обговорення

20 хв

1. Конвенція ООН про права дитини Робота у групах з

документом, обговорення

30 хв

Сесія 3. Наслідки ігнорування (40 хвилин)

1. Вправа «Визначення наслідків ігнорування проблеми для учасників навчального процесу»

Робота у групах, презентації, обговорення

40 хв

Сесія 4. Обов’язки школи за національним законодавством (50 хвилин)

1. Вправа «Знайомство з національною нормативно-правовою базою»

Робота у групах з документами за методом

«Ажурна пилка», обговорення

50 хв

Сесія 5. Підведення підсумків (15 хвилин)

1. Підсумки, планування подальшої діяльності Загальне обговорення 15 хв.

Налаштувати групу на ефективну роботу в рамках теми Тренінгу, встановити зворотній зв’язок між командою тренерів та групою, виявити специфіку і очікування групи, пояснити цілі та задачі Тренінгу.

1Сесія

Вступ

* назвати тему, мету і завдання тренінгу;
* назвати імена тренерів і всіх членів групи;
* розв’язувати робочі конфліктні ситуації за допомогою правил роботи;
* скоригувати свої очікування відповідно до програми.

25 хвилин.

Програма тренінгу.

Фліпчарт, маркери, скотч, 2 аркуші ватману.

1. Відкриття тренінгу. Цілі та завдання тренінгу.
2. Знайомство учасників.
3. Визначення очікувань учасників.
4. Вироблення правил роботи.

**Мета**

**По закінченні цієї сесії учасники зможуть**

**Час**

**Роздатковий матеріал Обладнання**

**Зміст сесії**

# Відкриття тренінгу. Цілі та завдання тренінгу

Ознайомити учасників із метою та завданнями тренінгу, обговорити органі- заційні питання.

5 хвилин.

Тренер вітає учасників із початком тренінгу, представляє команду тренерів, організаторів та партнерів. Потім повідомляє про цілі та завдання самого тренінгу і нагадує основну мету всього тренінгового курсу, очікування організаторів від учасників, окреслює подальші пер- спективи співпраці, налаштовує учасників на серйозне ставлення до участі у тренінгу. Після цього тренер пропонує учасникам ставити питання та іншим тренерам доповнити своїми ви- словлюваннями частину його виступ.

**Мета вправи**

**Час проведення Хід вправи**

1Сесія

Вступ

**Мета вправи: Час проведення:**

**Хід вправи**

**Коментар**

# Знайомство учасників тренінгу. Вправа «Сніговий ком»

створити доброзичливу атмосферу, запам’ятати імена учасників. 10 хвилин.

Тренер пропонує одному з учасників за бажанням назвати своє ім’я (так, як учасник бажає, щоб його називали протягом тренінгу) та властиву йому якість, назва якої починається з тієї ж літери, що й ім’я учасника. Наступний по колу учасник називає ім’я та якість попереднього і аналогічним чином презентує себе. Так продовжується по колу, кількість названих імен та якостей поступово зростає, останній учасник називає імена та якості всіх попередніх учас- ників, а також свої. За бажання тренери теж беруть участь у вправі (тренер може показати приклад того, як презентувати себе).

За низької активності групи можна спростити цю вправу: називати лише ім’я та ознаку без використання технології «Снігового кому» (кожен називає лише своє ім’я та ознаку). Інший ва- ріант – «Сніговий ком», але тільки з іменами. Останній варіант – можна попросити учасників просто по черзі назвати себе так, як вони хочуть називатися протягом тренінгу. У разі вибору останніх двох варіантів варто використовувати бейджи. Ця вправа потрібна не тільки для створення доброзичливої атмосфери, вона важлива й для самого тренера, щоб орієнтувати- ся в іменах учасників і відповідно звертатися до них під час роботи. Тому її варто проводити навіть у групі добре знайомих між собою людей.

# Визначення очікувань учасників

Якщо проводиться тренінговий курс, ви можете коротко пригадати з групою очікування від курсу, які були висловлені в ході попереднього модулю. Коли ж модуль використовуєте як самостійний – визначення очікувань проводиться за схемою, поданою у тренінгу № 1.

**Мета вправи:**

**Час проведення: Необхідні матеріали:**

**Хід вправи**

Якщо модуль проводиться як самостійний, дивіться вправу

«Правила роботи» модуля 1.

# Правила роботи

визначити правила, які допоможуть створити робочу та комфортну атмосфе- ру в групі під час тренінгу.

5 хвилин.

фліпчарт, маркери, плакат «Правила роботи».

Тренер пропонує повернутися до раніше складених правил роботи (див. модуль 1, «Правила роботи»), називає їх, запитує групу, чи потрібні корективи, і за необхідності вносить їх, орієн- туючись на пропозиції учасників.

Дати учасникам уявлення про основи прав дитини, показати зв’язок між потребами і правами дитини за Конвенцією ООН про права дитини.

2Сесія

Від потреб дитини до прав дитини

* назвати основні права дитини;
* назвати основні принципи побудови Конвенції ООН про права дитини;
* визначити основні потреби дитини, які зобов’язана забезпечити держава;
* виокремити з них ті, які зобов’язана забезпечити школа.

50 хвилин.

Конвенція ООН про права дитини. Фліпчарт, скотч, аркуш ватману, маркери.

1. Визначення потреб дитини.
2. Конвенція ООН про права дитини.

# Визначення потреб дитини

Визначити базові потреби дитини, зокрема ті, які повинна забезпечити дитині школа.

20 хвилин.

Фліпчарт, скотч, аркуш ватману, маркери.

Тренер сам або з допомогою одного з учасників за бажанням малює на аркуші ватману ди- тину (схематично). Далі пропонує учасникам дати їй ім’я, а потім уявити, якою вона стане у майбутньому.

#### Можливі питання:

* Ким вона буде за фахом? Яка в неї буде робота?
* Яка в неї буде освіта?
* Яка в неї буде родина? Діти?
* Яке в неї буде житло? Машина?
* Яке в неї буде хобі?

Пропозиції учасників тренер збирає методом «мозкового штурму» та записує їх на тому ж самому ватмані у стовпчик зліва від малюнка. Потім тренер пропонує визначити, що треба забезпечити цій малій дитині зараз, щоб вона виросла такою, як було сказано. Тренер робить окремий наголос на тому, що з цих потреб повинна забезпечити дитині школа. Пропозиції учасників також записуються на ватмані у стовпчик, але маркером іншого кольору і праворуч від малюнка. Далі тренер говорить, що таким чином група визначилася із базовими потреба- ми дитини, частину з яких повинна забезпечити їй школа. Тренер пропонує поміркувати над тим, чи всі потреби дитини може забезпечити держава, і перевірити свої думки за допомогою Конвенції про права дитини.

Важливо, щоб група називала саме потреби дитини, а не особисті якості, які їй будуть необ- хідні для досягнення щасливого майбутнього. Якщо група починає називати якості, то тренер має запитати, чи це дійсно є потребою дитини, чи необхідною якістю характеру, яку слід ви- ховувати. Тренер має слідкувати за тим, щоб група назвала серед потреб ті, які відповідають за безпеку дитини та захист її від жорстокого поводження. Якщо група таких потреб не на- зиває, то тренер сам має запропонувати їх.

**Мета**

**По закінченні цієї сесії учасники зможуть**

**Час**

**Роздатковий матеріал Обладнання**

**Зміст сесії**

**Мета вправи Час проведення**

**Необхідні матеріали Хід вправи**

**Примітка.** Залежно від за- гального настрою учасників ця вправа викликає різні почуття: можуть висловлюватись або пропозиції, що мають деструк- тивний характер, або малоймо- вірні, нереалістичні. Тренеру необхідно скерувати групову роботу на позитивний реаліс- тичний напрямок. Вправа дає можливість усвідомити, наскіль- ки багато у вихованні та розви- тку дитини залежить від школи та її атмосфери.

**Коментар**

2Сесія

Від потреб дитини до прав дитини

# Конвенція ООН про права дитини

**Мета вправи:**

**Час проведення: Необхідні матеріали:**

**Хід вправи**

**Наприклад**

**Примітка.** Вищеописана вправа інколи визиває спротив з боку деяких учасників. Ми стик- нулися з тим, що самі педагоги (вони були учасниками модулів) не знають про існування своїх прав, тому таке детальне зна- йомство з Конвенцією про права дитини може викликати обурен- ня. Учасникам було непросто по- годитися із тим, що діти мають багато прав і той, хто їх порушує, повинен нести за це відповідаль- ність. Найчастіше учасники нази- вають порушниками прав дитини батьків та інших учнів і зовсім не помічають порушення прав ди- тини в школі з боку самих учи- телів (такі випадки як приклад наводилися самими учасниками модулів). Вправа дає чудову на- году учасникам познайомитися з усіма статтями Конвенції, відпо- відно надалі замислюватися над своєю поведінкою та реакціями щодо учнів та реагувати, коли діти в школі змушують страждати іншу дитину.

визначити потреби дитини, які має забезпечити держава, познайомитися із текстом Конвенції ООН про права дитини.

30 хвилин.

фліпчарт, скотч, аркуш ватману з малюнком, маркери, тексти Конвенції ООН про права дитини за кількістю учасників.

Тренер об’єднує учасників у 4 групи (за орієнтовної кількості учасників 20–25 осіб; якщо учасників менше, то груп може бути 3). Для цього використовуються пори року (зима, весна, літо, осінь). Кожен учасник отримує текст Конвенції ООН про права дитини. Тренер розділяє перелік статей на 4 частини, і кожна група працює зі своєю частиною.

**Завдання.** Протягом 20 хвилин знайти у тексті Конвенції статті, які відповідають за забез- печення названої потреби. Якщо відповідна стаття не знайдена, то треба пояснити, чому так сталося. По закінченні часу групи презентують свої напрацювання, всі інші слідкують та ви- словлюють свою згоду чи незгоду з думкою групи. Тренер позначає маркером іншого кольо- ру статтю (або статті), яку називає група, біля потреби на аркуші із малюнком.

Стаття 28 (1 пункт) визнає право дитини на освіту, тож приходячи до школи дитина реалізує свою потребу мати знання. Стаття 28 (2 пункт) говорить про те, що шкільна дисципліна має підтримуватися за допомогою методів, які виходять із поваги до людської гідності дитини, згідно з Конвенцією, тобто дитина має потребу в тому, щоб її поважали і не принижували.

Якщо часу не вистачає, то можна обмежити висловлювання груп трьома потребами для кож- ної групи, при цьому тренер обирає найголовніші потреби, які пов’язані з безпекою дитини та захистом її від жорстокого поводження.

Під час презентації тренер робить короткі коментарі стосовно основних 4 принципів, по- кладених в основу тексту Конвенції: якнайкращі інтереси дитини, участь дитини, недискри- мінація, виживання і розвиток. За необхідності тренер можна зробити короткі інформаційні повідомлення про історію створення Конвенції та її суть. Матеріали для інформаційних по- відомлень розміщені у додатках.

По закінченні презентацій тренер ініціює загальне обговорення.

#### Орієнтовні питання для обговорення

* Чи всі потреби дитини може забезпечити держава? Чому?
* Чи є система освіти (школа як її частина) елементом держави? Чи повинна школа брати участь у забезпеченні потреб дитини? Чому?
* Хто може виступати порушником прав дитини у школі? Хто відповідає за забезпечення прав дитини у школі?
* Чи важко було працювати із текстом Конвенції? Чому?
* Чому важливо знати Конвенцію ООН про права дитини? Яка інформація в ній важлива для вчителів?

**Коментар.** Важливою потребою дитини є любов, однак це одна з потреб, яку держава не в змозі забезпечити дитині. Важливість цієї потреби визнається Конвенцією у Преамбулі, однак безпосередній обов’язок забезпечити її на державу не покладається.

Поглибити розуміння учасниками необхідності впроваджувати активні дії з попередження насильства серед дітей та виконання обов’язку школи щодо забезпечення безпеки дітей.

3Сесія

Наслідки ігнорування

* + назвати наслідки ігнорування проблеми насильства серед дітей для учасників навчального процесу;
  + пояснити наслідки відсутності активних дій для своєї школи та для себе персонально.

40 хвилин.

Фліпчарт, маркери, скотч, 4 аркуші ватману.

Визначення наслідків ігнорування проблеми для учасників навчального процесу.

# Вправа «Визначення наслідків ігнорування проблеми для учасників навчального процесу»

Поглибити розуміння учасниками необхідності впроваджувати активні дії з попередження насильства серед дітей та виконання школою обов’язку щодо забезпечення безпеки дітей.

40 хвилин.

Фліпчарт, маркери, скотч, 4 аркуші ватману.

Тренер об’єднує учасників у нові 4 групи (південь, північ, захід, схід) та пропонує кожній групі поміркувати над наслідками ігнорування проблеми насильства серед дітей у цій конкрет- ній школі для учасників навчального процесу та суспільства (учні школи, їхні батьки, вчи- телі школи та місцева громада). Для виконання вправи кожна група отримує аркуш ватма- ну, маркери і працює із наслідками для своєї цільової групи. На виконання завдання тренер дає учасникам 15 хвилин. По закінченні часу групи коротко презентують напрацьоване, за необхідності тренер висловлює коментарі стосовно можливості таких наслідків, спрямовує учасників на співвіднесення себе із проблемою та її наслідками. По закінченні презентацій тренер ініціює загальне обговорення.

#### Орієнтовні питання для обговорення

* + Чи можлива така ситуація у вашій школі на практиці? Чи відбувалося таке у вашій школі?
  + Чому робота із попередження насильства серед дітей важлива для школи?
  + Що отримає школа, якщо така робота буде проводитись якісно й ефективно?
  + З якими наслідками було визначитися найважче, найлегше? Чому?
  + У яких документах окрім Конвенції прописано обов’язки школи щодо попередження на- сильства серед дітей?

Важливо спрямувати учасників на співвіднесення себе із проблемою, зробити її не абстрак- тною, а конкретною, показати, що вона може торкнутися кожного з них незалежно від того, наскільки активну позицію він/вона займає, що для розв’язання проблеми потрібні спільні зусилля всіх.

**Мета**

**По закінченні цієї сесії учасники зможуть**

**Час**

**Необхідні матеріали Зміст сесії**

**Мета вправи:**

**Час проведення: Необхідні матеріали: Хід вправи**

**Примітка.** Ця вправа стиму- лює учасників бути активнішими щодо попередження насиль- ства, бо наочно демонструє, які наслідки несе ігнорування.

**Коментар**

4Сесія

Обов’язки школи за національним законодавством

**Мета:**

**По закінченні цієї сесії учасники зможуть:**

**Час: Роздатковий матеріал:**

**Необхідні матеріали:**

**Зміст сесії**

показати учасникам законодавче закріплення їхніх обов’язків щодо попередження насильства серед дітей за національним законодавством.

* назвати документи, які закріплюють обов’язки школи щодо попередження насильства серед дітей;
* назвати основні обов’язки школи у цій сфері;
* працювати з нормативно-правовими документами. 50 хвилин.

наказ МОН «Про вжиття заходів щодо запобігання насильству над дітьми», Наказ Державного комітету України у справах сім’ї та молоді, Міністерства внутрішніх справ України, міністества освітий науки України, міністерства охорони здоров’я України «Порядок розгляду звернень та повідомлень з приводу жорстокого поводження з дітьми або реальної загрози його вчинення», закони України

«Про охорону дитинства», «Про освіту».

20 стікерів 4 кольорів, по 5 кожного кольору, з номерами від 1 до 5. ознайомлення з національною нормативно-правовою базою.

**Мета вправи:**

**Час проведення: Необхідні матеріали:**

**Хід вправи**

# Вправа «Знайомство з національною нормативно-правовою базою»

поглибити знання учасників з питань законодавчого закріплення обов’язків школи щодо забезпечення безпеки дітей у школі та попередження насильства серед дітей.

50 хвилин.

20 стікерів 4 кольорів, по 5 кожного кольору, з номерами від 1 до 5.

Тренер проводить вправу за методикою «Ажурна пилка». Для цього учасникам роздаються стікери 4 кольорів із номерами. Далі тренер об’єднує учасників у 4 групи (домашні групи). Кожна група отримує один із 4 документів для опрацювання.

**Завдання для груп.** Протягом 20 хвилин ознайомитися із текстом документу і разом знайти у ньому обов’язки школи щодо забезпечення безпеки дітей та попередження насильства серед дітей. По закінченні часу тренер об’єднує учасників у нові 5 груп (експертних) за номерами на стікерах (група 1, група 2, група 3, група 4, група 5). У кожній групі є по одному представнику попередньої домашньої групи, тобто в кожній групі є учасник, ознайомлений з одним із 4 до- кументів, а разом вони мають інформацію про всі 4 документи. Завдання – обмінятися інфор- мацією. На виконання завдання дається 30 хвилин. По закінченні часу тренер ініціює загальне обговорення.

#### Орієнтовні питання для обговорення

4Сесія

Обов’язки школи за національним законодавством

* Чи важко було працювати з документами, обмінюватися інформацією? Чому?
* Які основні обов’язки було знайдено? В яких документах вони закріплені?
* Чи була ця інформація новою?
* Які ще структури держави залучено до цієї роботи? Хто може допомогти школі, стати її со- юзником?
* Яку конкретну роботу пропонується застосовувати у школі? Чи це реально?
* Чи ці обов’язки виконуються на практиці?
* Що можна зробити для підвищення ефективності такої роботи?

Якщо час дозволятиме, обговорення можна розпочати раніше, тоді можна опрацювати всі на- ведені вище запитання. Варто зауважити, що конкретні методи роботи будуть проговорюватися на подальших тренінгах.

**Коментар.** Якщо учасників не 20, а більше аюо менше, то описану технологію теж можна ви- користовувати, однак в експертних групах може виявитись нерівна кількість учасників. Напри- клад, якщо учасників 22, то треба буде по 5 стікерів із номерами 1–5 двох кольорів та по 6 сті- керів інших двох кольорів, причому на 6-му стікері кожного із цих кольорів має бути будь-який номер від 1 до 5 (бажано, щоб це були різні номери). Учасники об’єднуються у 4 домашні групи, у двох групах по 5 учасників, а в двох– по 6. Потім, при об’єднанні в експертні групи, створю- ється 5 таких груп, у трьох буде по 4 особи, а у двох – по 5, в останніх буде по 2 представники якихось домашніх груп (вони розподіляють свій матеріал між собою: один презентує, а другий доповнює). Аналогічно можна організувати роботу за будь-якої іншої кількості учасників

**Примітка.** Перед проведен- ням вправи потрібно зробити 10–15-хвилинну перерву. На ви- конанні цієї вправи варто час не економити, а організовувати учасників таким чином, щоб усе заплановане в ході виконан- ня цієї вправи було зроблено. Зазвичай учасники мають по- верхову інформацію щодо цих документів, і вправа дає пре- красну нагоду ознайомитися з ними більш детально. Учасники можуть відзначтити, що батьки також беруть участь у НВП, і роз- мірковувати поміркувати над тим, як залучати батьків до по- кращення взаємодії в ланцюгу

«вчитель – учень – батьки».

Закріпити отримані знання, сформувати плани подальшої роботи.

5Сесія

Підбиття підсумків

* актуалізувати отримані знання;
* з’ясувати перспективу подальшої діяльності з розв’язання проблеми;
* визначити власні очікування від подальших тренінгів.

15 хвилин.

Підбиття підсумків, планування подальших дій.

**Мета**

**По закінченні цієї сесії учасники зможуть**

**Час**

**Зміст сесії**

5Сесія

Підбиття підсумків

# Підсумки, планування подальших дій

**Мета вправи: Час проведення:**

**Хід вправи:**

2 Посиланя на ці документи ви можете знайти у додатку 6

Закріпити отримані знання, сформувати плани подальшої роботи. 15 хвилин.

Тренер пропонує всім учасникам по колу висловитися стосовно того, на яке найголовніше запитання вони знайшли відповідь протягом тренінгу (кожен для себе), та оцінити, наскільки здійснилися їхні персональні очікування від тренінгу. Потім тренер проводить коротке об- говорення.

#### Орієнтовні питання для обговорення

* Чого ви очікуєте від подальших тренінгів?
* Яку роботу ви можете розпочати вже зараз?
* Що з того, про що ви дізналися, варто донести до дітей, їхніх батьків, інших учителів?

По закінченні обговорення тренер дякує учасникам за співпрацю, ділиться власними вра- женнями від тренінгу, коротко нагадує про подальші спільні плани та закриває тренінг.

**Додатки2:** Конвенція про права дітей, наказ МОН «Про вжиття заходів щодо запобігання на- сильству над дітьми», Наказ Державного комітету України у справах сім’ї та молоді, Мініс- терства внутрішніх справ України, міністества освітий науки України, міністерства охорони здоров’я України «Порядок розгляду звернень та повідомлень з приводу жорстокого пово- дження з дітьми або реальної загрози його вчинення», закони України «Про охорону дитин- ства», «Про освіту».

* + сформувати у педагогів вміння та навички успішної комунікації з дітьми;

Т4ренінг

Успішна комунікація як засіб профілактики

насильства в дитячому середовищі

* + сфокусувати увагу учасників тренінгу на проблемі ефективної комунікації серед дітей, її відсутність є однією з ключових причин формування насильства в дитячому середовищі.
  + про проблему комунікації у дитячому середовищі;
  + про можливості дорослого щодо розв’язання проблеми насильства у дитячому середовищі через формування комунікативних навичок;
  + про можливості формування більш толерантного ставлення дітей один до одного.
  + правильно ідентифікувати проблеми комунікації як між дітьми, так і між дорослими та дітьми;
  + аргументувати свої дії з попередження насильства серед дітей на основі власного прикладу та власної відповідальності.
  + активно діяти задля підтримання безпеки дітей у школі.

**Мета**

**По закінченні тренінгу учасники будуть знати**

**По закінченні тренінгу учасники будуть вміти**

**По закінченні тренінгу учасники будуть умотивовані**

Сесія 1. (Вступ) – 25 хвилин

Час

Форма

Зміст

№

1. Відкриття тренінгу. Визначення його цілей та завдань Інформаційне повідомлення 5 хв
2. Знайомство учасників тренінгу: вправа «Яка риса мого характеру допомагає спілкуванню»

Групова робота 10 хв

1. Визначення очікувань учасників «Мозковий штурм» 5 хв
2. Правила роботи «Мозковий штурм»,

дискусія

5 хв

Сесія 2. Проблема комунікації серед людей (50 хвилин)

1. Форми комунікації та їх вплив на спілкування між дітьми Міні-лекція 20 хв
2. Відпрацьовування навичок без оціночних висловлювань Робота в колі 30 хв

Сесія 3. Формування спільних інтересів (50 хвилин)

1. Вправа «Взаємні презентації» Робота в парах 35 хв
2. Вправа «Ми схожі» Групова робота 15 хв

Сесія 4. Формування навичок припинення агресії відносно себе (40 хвилин)

1. Вправа «Агресивний контакт» Робота у групах,

обговорення

40 хв

Сесія 5. Підбиття підсумків (15 хвилин)

1. Підсумки, планування подальшої діяльності Загальне обговорення 15 хв.

1Сесія

Вступ

**Мета:**

**По закінченні цієї сесії учасники зможуть:**

**Час: Роздатковий матеріал: Необхідні матеріали:**

**Зміст сесії:**

налаштувати групу на ефективну роботу в рамках теми тренінгу, встановити зворотний зв’язок між командою тренерів і групою, виявити специфіку й очікування групи, пояснити цілі та завдання тренінгу.

* назвати тему, мету і завдання тренінгу;
* назвати імена тренерів і всіх членів групи;
* розв’язувати робочі конфліктні ситуації за допомогою правил роботи;
* скоригувати свої очікування відповідно до програми.

25 хвилин. програма тренінгу.

фліпчарт, маркери, скотч, 2 аркуші ватману.

1. Відкриття тренінгу. Визначення цілей та завдань.
2. Знайомство учасників.
3. Визначення очікувань учасників.
4. Вироблення правил роботи.

**Мета вправи: Час проведення:**

**Хід вправи**

# Відкриття тренінгу.

Визначення його цілей та завдань

Ознайомити учасників із метою та завданнями тренінгу, обговорити органі- заційні питання.

5 хвилин.

Тренер вітає учасників із початком тренінгу, представляє команду тренерів та організаторів, називає і висловлює подяку донорським організаціям. Потім повідомляє про цілі та завдання самого тренінгу та нагадує основну мету всього тренінгового курсу, очікування організато- рів від учасників, окреслює перспективи подальшої співпраці, налаштовує учасників на сер- йозне ставлення до участі у тренінгу. Потім тренер пропонує учасникам ставити питання та іншим тренерам доповнити своїми висловлюваннями частину його виступ.

# Знайомство учасників тренінгу. Вправа «Яка риса мого характеру допомагає спілкуванню»

1Сесія

Вступ

Створити доброзичливу атмосферу, запам’ятати імена, створити передумови для роботи над темою тренінгу.

10 хвилин.

Тренер пропонує одному з учасників за бажанням назвати своє ім’я (так, як учасник бажає, щоб його називали протягом тренінгу) та розповісти про 1–2 риси свого характеру, які допо- магають йому у спілкуванні з іншими людьми. Наступний по колу учасник називає своє ім’я та розповідає про свої риси і так далі. За бажання тренери теж беруть участь у вправі (тренер може показати приклад того, як презентувати себе).

**Мета вправи**

**Час проведення Хід вправи**

# Визначення очікувань учасників

Визначити очікування учасників щодо тренінгу, мотивувати групу на подаль- шу роботу та практичні дії, виявити специфічні потреби групи.

5 хвилин.

Фліпчарт, аркуш ватману, маркери, скотч, програма тренінгу.

Тренер пропонує учасникам сконцентруватися на власних очікуваннях від тренінгу – на тих найголовніших питаннях, відповіді на які учасники бажають знайти протягом тренінгу. Далі тренер пропонує за методом «мозкового штурму» назвати учасникам свої очікування. Усе на- зване тренер записує на аркуші ватману. По закінченні вправи тренер коментує очікування з точки зору їх реалістичності в рамках програми тренінгу та ознайомлює учасників із про- грамою.

**Мета вправи**

**Час проведення**

**Необхідні матеріали Хід вправи**

# Правила роботи

Визначити правила, які допоможуть створити робочу та комфортну атмосфе- ру в групі під час тренінгу.

5 хвилин.

Фліпчарт, маркери, плакат «Правила роботи».

Тренер пропонує повернутися до раніше складених правил роботи (див. модуль 1, «Правила роботи»), називає їх, запитує групу, чи потрібні корективи, і за необхідності вносить їх, орієн- туючись на пропозиції учасників.

**Мета вправи**

**Час проведення Необхідні матеріали Хід вправи**

Якщо модуль проводиться як самостійний, дивіться вправу

«Правила роботи» модуля 1.

2Сесія

Проблема комунікації серед людей

**Мета: По закінченні цієї сесії**

**учасники:**

**Час:**

## 1. Актуальність проблеми комунікації у дитячому середовищі

Показати учасникам тренінгу актуальність проблеми комунікації у дитячому середовищі та вплив прикладу дорослих на формування навичок безпечної комунікації у дітей.

* матимуть уявлення про форми комунікації;
* матимуть уявлення про вплив власного прикладу на формування навичок міжособистісного спілкування у дітей;
* зможуть сформувати навички безоцінного висловлювання. 50 хвилин.

**Мета: Час проведення:**

**Хід вправи**

# Форми комунікації та їх вплив на спілкування між дітьми

показати учасникам тренінгу актуальність проблеми комунікації як чинника, що провокує агресію у дитячому середовищі.

20 хвилин.

Міні-лекція

Комунікаційний процес являє собою необхідну передумову становлення і функціонуван- ня всіх соціальних систем. Тому що саме цей процес забезпечує зв’язок між людьми і їх гру- пами. Він уможливлює зв’язок поколінь, забезпечує накопичення досвіду, його збагачення, трансляцію культури. З його допомогою вибудовується організація спільної діяльності. Саме за рахунок комунікації відбувається керування, тому вона є, на додачу до всього вже сказано- го, й соціальним механізмом, за допомогою якого реалізується влада в суспільстві.

Таким чином, комунікація – це складний процес, основними складовими якого є:

1. суб’єкти комунікаційного процесу – відправник і отримувач повідомлення (комуніка- тор і реципієнт);
2. засоби комунікації – код, що використовується для передачі інформації в знаковій фор- мі (слова, жести, малюнки, ноти і т.п.);
3. предмет комунікації (певне явище, думки, почуття, події і т.п.);
4. ефект комунікації – наслідки комунікації, виражені в змінах внутрішнього стану суб’єктів комунікаційного процесу, в їхніх відносинах або діях.

У процесі соціальної комунікації розв’язуються також три основні взаємопов’язані за- вдання:

1. інтеграція окремих індивідів у соціальні групи та об’єднання, а останніх – у єдину ціліс- ну систему суспільства;
2. внутрішня диференціація суспільства, груп, що його складають, громад, соціальних ор- ганізацій та інститутів;
3. виокремлення і відділення суспільства і різних груп одне від одного в процесі їх вза- ємодії, що приводить до більш глибокого усвідомлення ними своєї специфіки, ефективнішо- го виконання своїх функцій.

Важливе значення має також типологізація комунікативних взаємодій. Вона може здій- снюватися на різних основах. Залежно від складу цих процесів, вони поділяються на:

2Сесія

Проблема комунікації серед людей

* інформативні; • управлінські; • акустичні;
* оптичні; • тактильні; • емотивні.

За модальністю втілення комунікативних взаємодій та їх спрямованістю вони поділяються на:

* повідомлення спонукально-інформативного порядку;
* експресивно-емоційні взаємодії.

Залежно від рівня, масштабу і контексту комунікації поділяють на такі типи:

* традиційна; • функціонально-рольова;
* міжособистісна; • групова; • масова.

За засобами вираження комунікаційні дії можна поділити на:

* символічно-знакові та предметно-знакові;
* паралінгвістичні;
* гіпносугестивні;

За формами вираження комунікаційні взаємні дії можна розподілити на:

* вербальні; • невербальні.

#### Вербальна комунікація

Мова дала змогу людській істоті, єдиній з усіх тварин, переступати через кордон біологіч- ної еволюції. Якщо біологічна еволюція відбувається тільки через гени, то культурна еволю- ція відбувається шляхом вербальної передачі інформації.

Протягом багатьох років представники суспільних наук стверджували, що немовлята з’являються на світ без природних здібностей до використання мови. Та пізніше лінгвісти почали помічати схожі риси в різних мовах. Мабуть, в усіх мовах світу існують іменники та дієслова, в усіх мовах люди можуть запитувати, командувати і заперечувати. Більше того, діти засвоюють рідну мову майже без труднощів, хоча їм доводиться вивчати цілу низку над- звичайно складних і абстрактних правил, за допомогою яких відбувається смислова зміна звукового ряду. Навіть у глухих дітей можна прослідкувати сильний потяг до спілкування за допомогою мовних засобів. Люди також можуть розуміти і відтворювати величезну кількість речень, навіть таких, яких вони ніколи не чули і не вимовляли.

Базова структура мови має біологічні канали; вони утворюють щось на кшталт вродженої

«заповнювальної» системи, що відповідає за впорядкування слів і фраз, із яких складається людська мова. Дитині залишається лише засвоїти особливості мови, що прийнята його сус- пільством.

Таким чином, біологічна схильність людей до засвоєння мови має знаходитися в людсько- му мозку, та це не означає, що фактори оточення людини не впливають на процес засвоєння нею мови. Наприклад, не схоже, що діти можуть вивчити мову, просто слухаючи, як хтось розмовляє цією мовою. Наступні два приклади ілюструють це твердження.

Хлопчика з нормальним слухом, що народився у глухих батьків, які спілкувалися за до- помогою американської мови жестів, щодня залишали гратися біля ввімкненого телевізора з надією на те, що таким чином він навчиться розмовляти англійською. У дитини була астма, тому він змушений був сидіти вдома, де коло його спілкування обмежувалося людьми, що спілкувалися між собою мовою жестів. До трьох років хлопчик добре засвоїв мову жестів, але так і не навчився ні розуміти англійську, ані говорити нею.[8]

Іще один приклад. Дитина, народившись із нефункціонуючою імунною системою, протя- гом перших чотирьох років перебувала в стерильних умовах спеціального ізолятора. Коли хлопчику виповнилося чотири роки, вживлений йому трансплантант кісткового мозку за- безпечив нормальну роботу імунної системи і дав йому можливість повернутися додому. За роки вимушеної ізоляції дитина спілкувалася зі світом за допомогою жестів. Змінивши обста-

2Сесія

Проблема комунікації серед людей

новку лікарні на домашнє середовище, хлопчик мав значні труднощі з мовленнєвим спілку- ванням і рідко починав розмову першим. Хоча в період госпіталізації хлопчика намагалися заохочувати говорити, його ізольоване життя не сприяло використанню мови.

Описані випадки дають нам підстави припустити: для вивчення мови діти мусять мати можливість спілкуватися цією мовою з іншими людьми. Загалом, процес набуття мовних на- вичок неможливо зрозуміти, якщо генетичні чинники і процес навчання відірвані одне від одного. Біохімічні процеси, фактори дозрівання, стратегії навчання і соціальна сфера пере- бувають у постійній, складній і динамічній взаємодії. Жоден з аспектів не здатний зробити так, щоб людина почала говорити своєю рідною мовою. Хоча немовлята мають генетично за- кладені в них природою передумови, що спонукають їх до засвоєння їх до мови й мовлення

,але ця здатність може бути набута лише в соціальному контексті.

#### Невербальна комунікація

В житті ми отримуємо величезну кількість невербальних повідомлень і «вчитуємося» в них, не завжди усвідомлюючи це. На базі своїх експериментів психолог Альберт Мерабян зробив висновок про те, що загальний вплив повідомлення на 7 % складається із мовлен- нєвих сигналів, на 38 % – із голосових і на 55 % – з мімічних. Інший спеціаліст, Раймонд Л. Брідуістелл (Bridwhistell) припустив, що «не більше 30–35 % соціального значення в розмо- ві чи взаємодії передається за допомогою слів». Існує багато невербальних комунікативних систем. Розглянемо їх.

**Мова тіла (рухів).** Рухи тіла та жести виконують роль сигналів. Гарним прикладом може бути «причепурювальна поведінка», що супроводжує залицяння. Також прикладом може бути ціла черга жестів, що демонструють байдужість, цікавість відсутність інтересу, агресію та інше.

**«Парамова».** Невербальні звукові сигнали, що оформлюють мовлення – тональність, гуч- ність, темп мовлення, паузи і зітхання, – є багатим джерелом інформації. «Парамова» має від- ношення не до того, що саме сказано, а до того, як це сказано. Найменш очевидними типом

«парамови» є мовчання. За допомогою мовчання люди здатні передавати такі почуття, як зневага, ворожість, виклик і суворість, а також повагу чи добре ставлення.

**Розташуваня.** Те, як ми використовуємо соціальний і особистий простір, теж є своєрід- ним повідомленням. Наприклад, учні, що сидять за першими партами в класі, як правило, вважаються найбільш зацікавленими в заняттях; ті ж, хто сидить у задніх рядах – більш схиль- ні до порушення порядку й різних бешкетів; студенти, що сідають ближче до проходу, сприй- маються викладачами, як такі, що бажають тихенько піти до кінця лекції.

**Дотики.** Шляхом фізичного контакту, наприклад, дотиками, погладжуваннями, поплеску- ваннями, потиском руки, ми передаємо свої почуття іншим людям. Та водночас дотик може бути порушенням прав особистості або стати символом влади, способом підкреслити різни- цю в статусах. Наприклад, персона високого рангу має право протекційно поплескати під- леглого по спині чи плечу, але підлеглий не може такого собі дозволити.

**Артефакти.** Нам властиво використовувати предмети, а також деякі види одягу, косме- тику, перуки, моноклі, прикраси, парфуми і коштовності, щоб дати оточенню уявлення про свою стать, ранг, статус і смаки.

Деякі аспекти невербальної комунікації, наприклад, багато жестів, особливо схильні до культурного впливу. Американський жест, що означає «о’кей» і складається із зігнутих у коло великого і вказівного пальців, в різних культурах має зовсім різні значення: якщо в Америці це дружній жест, то у Франції та Бельгії він має образливу конотацію: «Ти – просто нуль!», на півдні Італії він означає «Ти тупий», а в Греції та Туреччині є образою або вульгарним сексу- альним запрошенням.

Але деякі вирази обличчя мають універсальне значення. Наприклад, погрожуючи і заля- куючи, люди часто вдаються до міміки, що дуже нагаду пильний погрозливий погляд, типо-

вий для поведінки мавп. З метою дослідити цей факт Пол Екман разом зі своїми співробітни- ками відібрав серію фотографій людей, обличчя яких виражали такі почуття як здивування, відраза, страх, гнів, печаль і щастя. Ці фотографії він показував людям, що належали до п’яти різних культур, і запитував у них, які почуття переживають люди, зображені на цих фотокарт- ках. Переважна більшість випробовуваних ідентифікувала емоції цілком однаково. Навіть форе – корінні жителі віддалених районів Нової Гвінеї, які майже не контактують з іноземця- ми і не стикаються із засобами масової інформації, визначили відбиті на фотографіях емоції так само, як і представники інших культур.

2Сесія

Проблема комунікації серед людей

Таким чином, способи вираження й інтерпретації певних почуттів можуть бути універ- сальними, що передбачає наявність сильного біологічного компонента. Та в кожній культурі існують власні «правила вираження почуттів», які й визначають, яким чином і коли можна виражати ті чи інші емоції і які можливі наслідки цього.

Оскільки людським істотам доводиться пристосовуватися до довкілля, їм необхідна здат- ність спілкуватися одне з одним. І дійсно, будь-яка соціальна взаємодія уможливлює комуні- кацію.

Комунікація – це процес, за допомогою якого люди передають один одному інформацію, ідеї, думки і душевний стан. Вона охоплює вербальні й невербальні процеси, за допомо- гою яких людина відправляє й отримує повідомлення. Якби людина не володіла здатністю до спілкування, вона опинилася б у закритому особистому світі. Комунікація допомагає нам встановлювати спільність одне з одним, об’єднуючи «відправника» й «отримувача» повідо- млення. А це є невід’ємним механізмом, за допомогою якого люди досягають соціальних ці- лей.

Комунікація допомагає координувати складну групову діяльність і є вираженням інститу- ційного життя.

Жодні відносини довго не протрималися б без ефективного спілкування. Ми розмовляє- мо (слухаємо) цілий день, і лише невеличка частина нашого спілкування виражена словами. Часто ми вважаємо, що більшу частину нашого щоденного спілкування складає слухання і розуміння того, про що йдеться в розмові. Дехто в момент розмови просто замислюється над відповіддю (або над тим, що ж ми самі хотіли сказати із цього приводу) і вже не звертає уваги на те, про що йдеться в цю хвилину.

А коли ми, приміром, сперечаємося? Адже ми хочемо, щоб у цей момент нас зрозуміли, щоб наші слова дійшли до свідомості співбесідника, вплинули на нього. Для цього нам необ- хідно знати секрети успішного спілкування.

Які ж секрети успішного спілкування? Як же ми можемо досягти поставленого завдання і дати іншим те, чого вони хочуть? Давайте розглянемо дві основні проблеми, що виникають у процесі спілкування, і розберемося, як їх можна розв’язати!

**Перша проблема: ми завжди, з усіма і всюди хочемо відстояти свою правоту (навіть коли ми неправі).** Перш ніж ви зможете успішно спілкуватися, вам необхідно усвідомити мету, з якою ви плануєте поспілкуватися, і визначитись, чого ж ви хочете досягти. Ви плану- єте поговорити з метою бути зрозумілим, отримати те, чого хочете, чи за вашими словами ховаються зовсім інші наміри? Приміром, деякі партнери спілкуються лише з метою довести, що вони праві, а їх опоненти зовсім не праві. Комунікація такого плану подібна до війни, і слова сповнені гнівом і звинуваченнями. Такі слова змушують іншу людину почуватися при- гніченою і принижениою. В такому виді комунікації слова не доходять о того, хто говорить. Єдине, що отримує від такого спілкування співрозмовник, – очевидний гнів, роздратування і

«правоту». Щоб покласти край такому виду комунікації, прийміть рішення про те, що ви обоє відмовитесь від взаємних обвинувачень і дасте одне одному шанс бути зрозумілими (почу- тими). висновок скажіть собі, що вам не потрібно нічого доводити одне одному, а необхідно побудувати такий собі міст взаєморозуміння.

2Сесія

Проблема комунікації серед людей

**Друга проблема: ми нездатні почути іншу людину.** Запам’ятайте, що спілкування скла- дається не тільки із самої розмови (говоріння), а й із слухання і чуття (розуміння того, що нам хотіли сказати). Необхідно усвідомити одну просту річ: якщо ми насправді хочемо зрозуміти іншу людину, її почуття, думки, переживання, ми повинні абстрагуватися на даний момент від власної точки зору, думок, почуттів і переживань. Лише тоді ми дійсно зрозуміємо спів- розмовника. Це не так легко зробити! Всі ми схильні перебільшувати деякі речі, втрачати інформацію або ж перекручувати факти. Іноді прикидаємося, що уважно слухаємо, а самі в цей час зосереджені на розв’язанні якоїсь важливої для себе проблеми. Вихід із ситуації може бути такий: повторіть співрозмовнику кілька разів те, що ви зрозуміли із його розмови, і перепитайте, чи правильно ви його зрозуміли. І, зрештою, ми просто повинні прагнути зро- зуміти те, що нам планують повідомити.

Для успішного діалогу необхідно навчитися слухати і чути, а не оцінювати отримувану інформацію.

Таким чином, можна помітити, що необхідність загальних, розвинених навичок комуніка- ції формує адекватне спілкування між людьми. Проблеми комунікації найчастіше призводять до нерозуміння одне одного, до агресії. Оскільки діти є найбільш чутливою частиною сус- пільства, брак наочного прикладу адекватної комунікації призводить до появи більш при- мітивних форм спілкування, таких як агресія і підкорення.

**Мета вправи: Час проведення:**

**Хід вправи**

**Примітка.** Ця вправа може бути складною для виконання, якщо тренінг проводиться з педагогами, позаяк ці фахівці у своїй роботі постійно оцінюють рівень знань учнів, їхню поведін- ку та інше. Тренеру варто допо- магати учасникам формулювати безоцінні висловлювання.

# Вправа «Відпрацювання навички безоцінних висловлювань»

вправляння у формулюванні безоцінних висловлювань, можливість напра- цювати навички висловлювань типу «Кажу те, що бачу».

30 хвилин.

Тренер звертається до учасників зі словами: «Сидячи в колі, ви зараз слідкуєте за поведінкою інших і по черзі говорите, що ви бачите відносно будь-кого з учасників. Наприклад: «Коля сидить, поклавши ногу на ногу», «Катя посміхається».

Учасники по колу пробують сформулювати безоцінні висловлювання. Ведучий слідкує, щоб не використовувались оцінні судження і висновки. Після виконання вправи обговорюється, чи часто помічали тенденцію вдаватися до оцінки, чи була ця вправа складною, що відчували учасники.

Допомогти учасникам краще пізнати один одного та знайти спільні риси, що має допомогти їм побачити у себе спільні з дітьми риси та навчити їх бачити те, що їх об’єднує, і те, чим вони відрізняються один від одного.

3Сесія

Формування спільних інтересів

* визначити спільні риси та прийняти відмінності одне одного;
* сформувати більш толерантне ставлення до дітей.

50 хвилин.

Стандартні аркуші паперу.

1. Вправа «Взаємні презентації».
2. Вправа «Чим ми схожі?».

**Мета**

**По закінченні цієї сесії учасники зможуть**

**Час Обладнання Зміст сесії**

# Вправа «Взаємні презентації»

Згуртувати учасників, сприяти відпрацюванню навичок розуміння одне одного. 35 хвилин.

Аркуші паперу А-4, олівці, ручки.

Тренер пропонує учасникам об’єднатися в пари та діяти за наступним алгоритмом.

**Перший етап** роботи полягає в тому, що кожен самостійно малює образ, що відповідає темі

«Я і мої захоплення». На виконання першого етапу дається 3–5 хвилин.

**Другий етап:** учасники розповідають своєму партнеру про себе і свій малюнок, причому ко- жен має розповісти про себе якомога детальніше. Для виконання другого етапу учасники мають 5 хвилин.

**Третім етапом** роботи буде представлення групі свого партнера. Тому учасники повинні отримати якнайбільше різностобічної інформації про свого партнера. Бажано, щоб у само- презентації були висвітлені такі найважливіші питання:

* Як я бачу своє захоплення.
* Що я ціную в самому собі.
* Чим я пишаюся;
* Що я вмію робити найкраще.

Через десять хвилин ведучий дає додаткову інструкцію:

– Презентації відбуваються таким чином: один із пари сидить на стільці, а інший стає за його спиною, поклавши руки йому на плечі. Той хто стоїть, говорить від імені того, хто сидить на стільці, називаючи себе ім’ям свого партнера. Його завдання – намагатися увійти в роль свого партнера на час презентації, стати ним, думати, розмірковувати, відчувати, переживати так, як, на думку того, хто стоїть, поводився і відчував би його партнер. Протягом однієї хвилини (рівно однієї хвилини, ні більше ні менше!) той, хто стоїть, грає роль сидячого. Рівно через хвилину я зупиню монолог. Якщо хтось закінчить раніше, ми мовчатимемо, доки не пройде відведена на виступ хвилина. Таким чином, наше завдання – побудувати свою презентацію так, щоб вона тривала рівно шістдесят секунд.

**Мета вправи Час проведення**

**Необхідні матеріали Хід вправи**

**Примітка:** Назву тренінгового курсу, основну мету потрібно написати на плакаті на іншому написати перелік тренінгових модулів.

3Сесія

Формування спільних інтересів

**Коментар 1**

**Коментар 2**

**Примітка.** Цю вправу мож- на використовувати в роботі з учнями для кращого знайомства та згуртування колективу.

Після цього будь-хто з групи – і тренер також – має право поставити тому, хто виступав, будь- які запитання, на які потрібно відповідати від імені особи, що сидить. Зрозуміло, що ви може- те й не знати правильної відповіді, тому необхідно відчути, що відповів би ваш партнер. До речі, той, кого презентують, не повинен втручатися і мусить мовчати.

Питання, що ставлять виступаючому учасники групи і ведучий, починаються зі звернення до нього на ігрове ім’я людини, яку він презентує, і можуть стосуватися будь-яких тем, напри- клад:

* Які якості ти найбільше цінуєш в людях?
* Що ти вважаєш найгидкішим?
* Чи є людина, яка сильно вплинула на твоє життя? Хто це?
* Чого ти хотів би досягнути в житті? і т.п.

Вправа завершується обговоренням почуттів і думок учасників. При цьому важливо приділити увагу трьом аспектам: здатності стежити за часом під час презентації, здатності правильно і чітко передати отриману від партнера інформацію та «відчути» іншого настільки, щоб додумати інфор- мацію, якої бракує.

#### Запитання до обох партнерів

* Оціни успішність презентації свого партнера.
* Що ти відчував, коли твій партнер не зумів вкластися у відведений час(замовк раніше, ніж

закінчилась хвилина)?

* Чи вдалося твоєму партнеру стати твоїм двійником?
* Чи вдалося партнеру правильно викласти відомості про тебе?
* Чи правильно він відгадав відповіді, які давав від твого імені?
* Чи важко було говорити від імені іншого?

# Вправа «Ми схожі»

**Мета вправи:**

**Час проведення:**

**Хід вправи**

допомогти учасникам усвідомити, що мають них багато спільного, однак ко- жен має свої відмінності, які створюють унікальну особистість кожного.

15 хвилин.

Спочатку учасники хаотично ходять по кімнаті й говорять кожному, кого зустрічають, 2 фра- зи, що починаються словами:

* «Ти схожий на мене тим, що…»;
* «Я відрізняюсь від тебе тим, що…».

**Інший варіант.** У парах протягом 4 хвилин вести розмову на тему «Чим ми схожі»; а потім 4 хви- лини – на тему «Чим ми відрізняємось». По закінченні вправи проводиться обговорення, звер- тається увага на те, що було легко, а що важко зробити, які відкриття було зроблено. Потрібно відзначити, наскільки часто учасники вдавалися до порівняння зовнішніх ознак (довжина во- лосся, колір одягу, стать, зріст і т.п.).

Наприкінці робиться висновок про те, що всі ми, по суті, схожі й водночас різні, але маємо право на ці відмінності й ніхто не може змусити нас бути іншими.

Допомогти учасникам сформувати навички відповіді на вербальну агресію з метою передати ці навички дітям.

4Сесія

Формування навичок припинення агресії стосовно себе

* + матимуть уявлення про різні варіанти відповіді на вербальну агресію;
  + розроблять індивідуальні підходи для кожного з учасників

40 хвилин.

Аркуші паперу формату А4 кожному з учасників, ручки. Формування навичок припинення агресії відносно себе.

**Мета**

**По закінченні цієї сесії учасники**

**Час**

**Необхідні матеріали Зміст сесії**

# Вправа «Агресивний контакт»

Відпрацювати прийоми неагресивної відповіді на тиск та агресію. 40 хвилин.

Аркуші паперу формату А4 кожному з учасників, ручки.

#### І етап

Спочатку учасникам тренінгу дається короткий опис восьми прийомів відповіді на агресію.

**УПС** (фіксація замішання): «Я просто розгубився від такого натиску».

**«Сиреневый туман»** «У таких випадках зазвичай говорять про існування залежності між суб’єктивними чинниками сприйняття і параметрами діяльності індивіда», тобто викорис- товувати велику кількість «розумних слів», у потоці яких втрачається сенс сказаного.

**Я-висловлювання:** «Коли на мене кричать (інтерпретація дій агресора), я зазвичай не в змозі нормально працювати; давайте перейдемо в інше приміщення і розберемо вашу претензію».

**Ви-посилання** (персоналізація відповідальності): «Ви хочете сказати, що впевнені в тому, що…»

**Вам важливо** (фіксування причини звертання, уточнення): «Чому тобі так важливо, щоб я…?»

**«Гадости на радости»:** «Мені приємно…» (завжди можна знайти причину сказати відвер- те «дякую» агресору, наприклад: «Мені приємно, що ви слідкуєте за моїми успіхами»).

**«Ширма»** (фіксація параметрів іміджу): «Ми готові виконати будь-яке бажання клієнта».

**Доведення до абсурду:** «А я, а я ще й...»

Важливо зауважити, що мета застосування цих прийомів – не допустити нарощування агре- сії. Тому головна умова – жодної агресії, сарказму чи знущання у відповідь.

**Мета вправи Час проведення**

**Необхідні матеріали Хід вправи**

**Примітка.** Вправу «Агресив- ний контакт» можна провести також інакше. Об’єднати учас- ників у пари. Один із пари міцно стискає долоню в кулак, інший має розтиснути кулак, викорис- товуючи для цього різні спосо- би, розмовляти можна. Тренер попереджає учасників, щоб руки та пальці один одному не лама- ли. Після того, як один із пари справився із завданням, учас- ники міняються ролями. Потім проводиться обговорення впра- ви: які методи використовували; в кого вийшло розтиснути кулак, що застосовував; які почуття ви- никали. Учасники обговорюють свої дії. Тренер має сказати, що ця вправа виконується просто: можна просто попросити лю- дину розтиснути кулак, тобто звернутися до неї із проханням. Ця вправа показує, наскільки важливим є процес комунікації та наскільки розширилися над- бання людства, коли з’явилося слово.

4Сесія

Формування навичок припинення агресії стосовно себе

#### ІІ етап

Учасники об’єднуються в групи, кожна з яких отримує по два приклади відповіді (1-2, 3-4, 5-6, 7-8). Даємо загальне завдання – дати відповідь на чотири агресивних зауваження:

* відносно зовнішності (наприклад: «Тобі не пасує ця стрижка» або «Ти знову вся в чорному»);
* щодо розумових здібностей (наприклад: «Це елементарно! Ти що, не можеш зрозуміти най- елементарнішого?!»);
* стосовно особистого життя (наприклад: «У тебе навіть друзів немає!»);
* стосовно соціального життя (наприклад: «Твій голос нічого не вирішує, можеш не напружу- ватись»).

Завдання учасників у групах сформулювати варіанти відповідей, використовуючи опис при- йомів, який отримала група. На це завдання дається не більше 7 хвилин. Це мотивується тим, що під час розмови зазвичай немає часу обмірковувати відповідь. А у вправі буде можли- вість обмінятися вдалими варіантами відповідей в ході колективного обговорення.

**Мета: По закінченні цієї сесії учасники зможуть:**

5Сесія

Підбиття підсумків

**Час: Хід вправи**

закріпити отримані знання, сформувати плани подальшої роботи.

* актуалізувати отримані знання;
* з’ясувати перспективу подальшої діяльності щодо розв’язання проблеми;
* визначити власні очікування від наступних тренінгів.

15 хвилин.

Тренер пропонує всім учасникам по колу висловитися стосовно того, на яке найголовніше запитання вони знайшли відповідь протягом тренінгу, та оцінити, наскільки здійснилися їхні персональні очікування від тренінгу. Потім тренер проводить коротке обговорення:

* Чого ви очікуєте від наступних тренінгів?
* Яку роботу ви можете розпочати вже зараз?
* Що з отриманого варто донести до дітей, їхніх батьків, інших учителів?

По закінченні обговорення тренер дякує учасникам за співпрацю, ділиться власними вра- женнями від тренінгу, коротко нагадує про подальші спільні плани та закриває тренінг.

Cформувати навички проведення елементів тренінгу заміщення агресії – напрацювання необхідних соціальних навичок як форми корекції агресивної поведінки підлітків.

Т5ренінг

Напрацювання соціальних навичок як спосіб роботи з проявами агресії в дитячому середовищі 3

* + базові відомості щодо методологічних основ та методичних принципів тренінгу заміщення агресії в частині напрацювання соціальних навичок;
  + перелік соціальних навичок, відпрацювання яких може бути потрібним дітям з агресивною поведінкою;
  + кроки щодо реалізації окремих соціальних навичок;
  + зміст техніки зворотного зв’язку.
  + розділяти соціальні навички на кроки реалізації;
  + обирати потрібні для міні-групи соціальні навички;
  + організовувати зворотний зв’язок у міні-групі.
  + активно діяти на підтримку безпеки дітей у школі;
  + впроваджувати елементи тренінгу заміщення агресії (напрацювання необхідних соціальних навичок як форми корекції агресивної поведінки підлітків) у власну виховну роботу.

**Мета**

**По закінченні тренінгу учасники будуть знати**

**По закінченні тренінгу учасники умітимуть**

**По закінченні тренінгу учасники будуть умотивовані**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № Зміст Форма Час  Сесія 1. (Вступ) – 25 хвилин | | |
| 1. Відкриття тренінгу. Визначення цілей та завдань тренінгу | Інформаційне повідомлення | 5 хв |
| 2. Знайомство учасників тренінгу. Вправа «Мої вміння» | Групова робота | 10 хв |
| 3. Визначення очікувань учасників. Вправа «Пісочний годинник» | Групова робота | 5 хв |

4. Правила роботи «Мозковий штурм»,

дискусія

5 хв

Сесія 2. Теорія та практика тренінгу заміщення агресії – напрацювання соціальних навичок (140 хвилин)

1. Базові засади тренінгу заміщення агресії Інформаційне повідомлення із використанням плакатів

Інформаційне повідомлення

25 хв

1. Тренінг соціальних навичок
2. Зворотний зв’язок
3. Практика тренінгу соціальних навичок

із використанням плакатів, обговорення

Інформаційне повідомлення із використанням плакатів, індивідуальна робота, обговорення

«Мозковий штурм», дискусія, інсценування, обговорення

25 хв

20 хв

70 хв

3 За матеріалами Всеукраїнсько- го громадського центру «Волон- тер» «Попередження, виявлення і подолання випадків насильства

Сесія 3. Підбиття підсумків (15 хвилин)

1. Підсумки, планування подальшої діяльності Загальне обговорення 15 хв

та жорстокого поводження з ді- тьми». – К., 2010. С. – 78–90.

1Сесія

Вступ

**Мета:**

**По закінченні цієї сесії учасники зможуть:**

**Час: Роздатковий матеріал:**

**Обладнання: Зміст сесії**

налаштувати групу на ефективну роботу в рамках теми тренінгу, встановити зворотний зв’язок між командою тренерів і групою, виявити специфіку й очікування групи, розкрити цілі та завдання тренінгу.

* назвати тему, мету і завдання тренінгу;
* назвати імена тренерів і всіх членів групи;
* розв’язувати робочі конфліктні ситуації, дотримуючись правил роботи;
* скоригувати свої очікування відповідно до програми.

25 хвилин.

програма Тренінгу тренінгу.

фліпчарт, маркери, скотч, аркуш ватману, плакат «Пісочний годинник», кольорові стікери та ручки за кількістю учасників.

1. Відкриття тренінгу. Цілі та завдання тренінгу.
2. Знайомство учасників.
3. Визначення очікувань учасників.
4. Вироблення правил роботи.

**Мета вправи: Час проведення:**

**Хід вправи**

# Відкриття тренінгу.

Визначення цілей та завдань тренінгу

ознайомити учасників з метою та завданнями тренінгу, обговорити організа- ційні питання.

5 хвилин.

Тренер вітає учасників із початком тренінгу, представляє команду тренерів, організаторів та партнерів. Потім повідомляє про цілі та завдання самого тренінгу та нагадує основну мету всього курсу тренінгів, очікування організаторів від учасників, окреслює перспективи по- дальшої співпраці, налаштовує учасників на серйозне ставлення до участі у тренінгу. Потім тренер пропонує учасникам запитувати, а іншим тренерам доповнити своїми висловлюван- нями офіційну частину.

# Знайомство учасників тренінгу. Вправа «Мої вміння»

1Сесія

Вступ

Створити доброзичливу атмосферу, нагадати імена, налаштуватися на тема- тику тренінгу.

10 хвилин.

Тренер пропонує учасникам по колу називати свої імена та продовжити після цього фразу «Я пишаюся тим, що я вмію…», тобто назвати те, що учасник вміє добре робити, спілкуючись з іншими людьми. Тренер наводить кілька прикладів, наголошуючи, що це не обов’язково має бути якісь талант – це має бути вміння, пов’язане зі спілкуванням, комунікацією, навіть ро- ботою: «вмію знайомитись із людьми», «вмію виголошувати тости», «вмію швидко знаходити спільну мову з дітьми» тощо. За бажання тренери теж беруть участь у вправі.

**Мета вправи**

**Час проведення Хід вправи**

**Примітка.** Варто наголосити, що вміння повинні стосуватися спілкування, якщо ж усе-таки учасники називають побутові вміння, наприклад: «гарно ліплю вареники», «доглядаю за домів- кою» та інше, то тренеру варто ще раз повторити інструкцію до вправи.

# Вправа «Визначення очікувань учасників»

Визначити очікування учасників щодо тренінгу, мотивувати групу на подаль- шу роботу та практичні дії, виявити специфічні потреби групи.

5 хвилин.

Фліпчарт, плакат «Пісочний годинник», кольорові стікери та ручки для кожно- го з учасників, скотч, програма тренінгу.

Тренер пропонує учасникам сконцентруватися на власних очікуваннях від тренінгу – на тих найголовніших питаннях, відповіді на які учасники бажають знайти протягом тренінгу. Кож- ному учаснику пропонується записати таке найголовніше питання на кольоровому стікері. Далі тренер пропонує по черзі називати свої очікування, стікери учасники віддають тренеру, який наклеює їх у верхню частину Пісочного годинника на плакаті (плакат – схематичний малюнок із Пісочним годинником на аркуші ватману). По закінченні тренер коментує очіку- вання з точки зору їх реалістичності в рамках програми тренінгу та ознайомлює учасників із

програмою.

**Мета вправи**

**Час проведення Необхідні матеріали**

**Хід вправи**

1Сесія

Вступ

# Правила роботи

**Мета вправи:**

**Час проведення: Необхідні матеріали:**

**Хід вправи**

Якщо модуль проводиться само- стійно, дивіться вправу «Прави- ла роботи» модулю 1

2Сесія

Теорія та практика тренінгу заміщення

агресії – напрацювання соціальних навичок

**Мета:**

**По закінченні цієї сесії учасники зможуть:**

**Час: Обладнання:**

**Зміст сесії**

визначити правила, які допоможуть створити робочу та комфортну атмосфе- ру в групі під час тренінгу.

5 хвилин.

фліпчарт, маркери, плакат «Правила роботи».

Тренер пропонує повернутися до раніше складених правил роботи (див. модуль 1, «Правила роботи»), називає їх, запитує групу, чи потрібні корективи, і за необхідності вносить їх, орієн- туючись на пропозиції учасників.

навчити учасників використовувати елементи тренінгу заміщення агресії для ви- роблення навичок соціально прийнятної поведінки у підлітків, схильних до агресії.

* назвати основні ідеї тренінгу заміщення агресії;
* назвати схеми зворотного зв’язку;
* назвати етапи формування соціальних навичок;
* самостійно організувати формування навичок із розробленими покрокови- ми схемами.

2 години 20 хвилин.

аркуші для фліпчарту, маркери, стікери, тексти інформаційних повідомлень (на- ведені у додатках), плакати «4 категорії поведінки», «Кроки формування навичок соціально прийнятної поведінки», «Агресія як залежність», «Головні джерела інди- відуальних факторів агресії, на які можна впливати», «Компоненти програми втру- чання», «Вимоги до кваліфікації Ведучого», «Регламентування роботи», «Підказки».

1. Базові засади тренінгу заміщення агресії.
2. Тренінг соціальних навичок.
3. Зворотний зв’язок.
4. Практика тренінгу соціальних навичок.

# Базові засади тренінгу заміщення агресії

2Сесія

Теорія та практика тренінгу заміщення

агресії – напрацювання соціальних навичок

Ознайомити учасників з основними підходами до корекції агресивної пове- дінки й розвитку асертивності, а також із принципами та правилами прове- дення тренінгу заміщення агресії.

25 хвилин.

Текст інформаційного повідомлення (додаток 1) та схематичне його зобра- ження на аркуші для фліпчарту.

Тренер на основі матеріалів, уміщених у додатку 1, розповідає учасникам про агресію, її фор- ми та методи її корекції, а також про тренінг заміщення агресії як одну з ефективних форм профілактичної роботи. Для наочності використовуються плакати зі схемами, підготовлени- ми за матеріалами інформаційного повідомлення: «4 категорії поведінки», «Агресія як про- яв залежної поведінки», «Витоки та особистісні чинники агресії», «Зони впливу з точки зору корекції агресивної поведінки», «Компоненти програми втручання», «Вимоги до кваліфікації Ведучого», «Регламент роботи».

Орієнтуючись на рівень активності та підготовленості групи, тренер ініціює коротке обгово- рення наданої інформації.

Орієнтовні питання для обговорення:

* + Чому важливо навчати асертивної поведінки?
  + Що можна зробити в межах компетенції фахівців навчального закладу?
  + Які способи роботи з учнями та педагогічним колективом у цьому напрямку вам відомі?
  + Хто може стати учасником тренінгу із заміщення агресії?
  + За якими принципами здійснюється підбір учасників?

**Мета**

**Час проведення Необхідні матеріали**

**Хід вправи**

**Коментар**

Плакати готуються тренером заздалегідь на основі інформа- ційного матеріалу з додатку 1. Фактично вони є опорним кон- спектом міні-лекції (інформацій- ного повідомлення). Замість пла- катів можна використовувати слайдову презентацію. Аналогіч- ним є порядок подачі матеріалу в наступних 2 вправах.

2Сесія

Теорія та практика тренінгу заміщення

агресії – напрацювання соціальних навичок

# Тренінг соціальних навичок

**Мета: Час проведення: Необхідні матеріали:**

**Хід вправи**

**Коментар**

**Примітка.** Тренеру варто звернути увагу учасників на те, що коли дитина чогось не вміє робити, то її просто цього не на- вчили. Кожного дня педагог у спілкуванні з дитиною стикаєть- ся із ситуаціями, які можна вико- ристовувати для напрацювання певної соціальної навички (про- сити про допомогу, розуміти по- чуття інших, говорити «ні»...).

ознайомити учасників з основними принципами тренінгу соціальних навичок. 25 хвилин.

текст інформаційного повідомлення (додаток 2), плакат «Кроки формування навичок соціально прийнятної поведінки».

Тренер інформує учасників згідно з матеріалами додатка 2 про основні процедури тренінгу соціальних навичок: моделювання, програвання ролей, трансферт інформації. Далі тренер демонструє плакат «Кроки формування навичок соціально прийнятної поведінки» та обгово- рює його зміст з учасниками.

#### Орієнтовний перелік питань для обговорення

* Як ви розумієте цей крок тренінгу соціальних навичок?
* Якій процедурі з додатка 2 він відповідає?
* Яким чином треба визначати важливі для групи соціальні навички?

При обговоренні способів відбору важливих для відпрацювання, з точки зору групи, соці- альних навичок, тренер може запропонувати перелічити та розмістити навички за ступенем їх суб’єктивної важливості (актуальності). Можна також визначити, наскільки група обізнана щодо тих чи інших навичок, а також, наскільки учасники опанували їх.

За низької активності аудиторії у цій частині варто використати запитання для обговорення з попередньої вправи. Плакат надає інформацію про зміст і послідовність кроків тренінгу соціальних навичок. Текст інформаційного повідомлення розкриває сутність тренінгової тех- нології й містить практичні поради щодо проведення такого тренінгу.

Слід також нагадати аудиторії, що в кожній ситуації можливі 4 варіанти поведінки (агресивна, асертивна, маніпулятивна і байдужа), і для кожної ситуації найбільш прийнятною, на перший погляд, може виявитись будь-яка. Головним завданням є особистісне навчання та навчан- ня учнів обирати саме асертивний спосіб розв’язання проблеми. Отже, якщо члени групи пропонують для виходу із ситуації агресивну, маніпулятивну чи байдужу поведінку, тренеру (Ведучому) слід або самому, або за допомогою когось із учасників демонструвати асертивний спосіб та доводити його найбільшу ефективність.

# Вправа «Зворотний зв’язок»

2Сесія

Теорія та практика тренінгу заміщення

агресії – напрацювання соціальних навичок

Навчити учасників застосовувати техніку зворотного зв’язку при проведенні тренінгів і оцінюванні неформальної роботи підлітків та молоді.

20 хвилин.

Текст інформаційного повідомлення (додаток 3), плакати «Кроки формування навичок соціально прийнятної поведінки», «Підказки».

Спираючись на тексти, представлені в додатку 3, тренер робить інформаційне повідомлен- ня про важливість зворотного зв’язку як одного з етапів тренінгу та звертає особливу ува- гу учасників на місце зворотного зв’язку в переліку кроків формування соціальних навичок (складова 10-го кроку).

Далі тренер проводить практичну вправу з надання зворотного зв’язку: пропонує на учасни- кам надати зворотний зв’язок стосовно попереднього тренінгу. Учасники виконують вправу за бажанням. Далі тренер ініціює обговорення.

#### Орієнтовні питання для обговорення

* + Які почуття виникають в учасників після отримання зворотного зв’язку?
  + Чому важливий саме такий порядок висловлювань? Чому це важливо для підлітків?
  + Чому не дозволяється називати ті дії áктора, які не сподобалися?
  + У яких іще ситуаціях можна використовувати техніку зворотного зв’язку?

**Мета**

**Час проведення Необхідні матеріали**

**Хід вправи**

# Вправа «Практика тренінгу соціальних навичок»

Навчити учасників застосовувати методику тренінгу соціальних навичок. 70 хвилин.

Схематичний плакат «Кроки формування навичок соціально прийнятної по- ведінки», аркуші для фліпчарту, маркери.

Тренер пропонує відпрацювати одну з навичок відповідно до схеми «Кроки формування на- вичок соціально прийнятної поведінки», щоб на прикладі побачити, як працює ця тренінгова технологія. Для тренування пропонується навичка **«Висловлення компліменту».**

Згідно зі схемою, тренер записує назву навички на аркуші для фліпчарту, після чого зверта- ється до групи із пропозицією скласти перелік кроків, які потрібно здійснити для того, щоб висловити комплімент, тобто для того, щоб реалізувати цю соціальну навичку. Відповіді учас- ників тренер записує на аркуші для фліпчарту.

**Мета**

**Час проведення Необхідні матеріали**

**Хід вправи**

2Сесія

Теорія та практика тренінгу заміщення

агресії – напрацювання соціальних навичок

**Примітка.** Цю вправу можна модифікувати наступним чи- ном. Після того як тренер озна- йомив з орієнтовними кроками опанування соціальної навички, потрібно об’єднати учасників у 6 груп. Кожна група отримує пе- релік певних соціальних нави- чок (є в додатку 4). Надалі група напрацьовує кроки навчання дитини цієї соціальної навички. Зазвичай учасники пишуть до 10 кроків, тому тренер може допо- магати спрощувати кроки, зво- дячи їх кількість до 4–5. Групи презентують свої напрацювання на загал. Проведення вправи та- ким чином дає можливість осво- їти і практикувати розроблення кроків якомога більшої кількості соціальних навичок. На завер- шення вправи тренер роздає ма- теріал (додаток 5), де прописані всі 50 соціальних навичок та при- клади їх покрокового навчання. Учасники можуть порівняти свої напрацювання із пропонованим зразком. Виконання вправи про- ходить дуже емоційно і творчо. Закінчити вправу можна вдоско- наленням навички «Говоримо комплімент»: учасники по колу говорять один одному комплі- менти.

**Коментар**

#### Орієнтовний перелік кроків

* Вирішити, кому сказати комплімент. **Подумати.**
* Придумати, що саме сказати. **Зробити.**
* Яким чином сказати комплімент? **4 варіанти поведінки.**
* Визначити місце і час. **Зробити це!**

Далі заняття йде в такій послідовності:

1. Тренер наводить приклад асертивної поведінки, аналізує його, після чого просить на- вести можливі приклади інших типів поведінки у цій ситуації, а також наслідки їх реалізації.
2. Пара тренерів демонструє навичку (розігрує скетч). Якщо тренер працює самостійно, то він заздалегідь домовляється про допомогу з одним із учасників, який стає другим áктором.
3. Тренер мотивує учасників до висловлення компліментів, обговорюючи наслідки засто- сування або уникання цієї навички.
4. Тренер пропонує одному з найактивніших учасників стати першим áктором, знайти собі пару – другого áктора, поза залою потренуватися у реалізації навички і після цього про- демонструвати скетч (сценку) із її застосуванням.
5. Поки áктори готуються, тренер розподіляє між іншими учасниками обов’язки: спостері- гати за головним áктором, за другим áктором, за дотриманням усіх етапів реалізації навички, за типом обраної поведінки.
6. Після демонстрації сценки учасники і тренер дають зворотний зв’язок. За бажанням áкторів вони можуть повторити сценку.

#### Орієнтовні питання для обговорення протягом проведення вправи

* Хто раніше зустрічався із використанням цієї навички?
* Як ви говорите компліменти? Як це відбувається? Які складові реалізації цієї навички?
* Що ви виграли від вибору асертивної поведінки? Що було б у випадку вибору іншого варі- анту? Що б ви втратили? В яких ситуаціях потрібна ця навичка? Що ми втратимо, не застосо- вуючи цю навичку? Що сподобалось? Щоб можна було зробити по-іншому?
* Чи бажаєте ви зіграти сценку знову?
* Які навички можна відпрацьовувати таким чином?
* Які навички потрібно опанувати дітям з агресивною поведінкою?
* Що сподобалось, а що ні у цьому методі?
* Як можна адаптувати метод для застосування у різних навчальних закладах?
* Які навички мають бути розвинуті в дітей молодшого віку?

Тренер звертає увагу учасників на переліки соціальних навичок для подальшого практично- го використання.

Тренер звертає увагу учасників на те, що група вчиться не висловлювати компліменти, а за- стосовувати схему кроків. Важливо продумати все, що бажаєш зробити, а не діяти спонтанно, під впливом емоцій. Важливо навчити їх іншого способу поведінки, побудованого на обмір- ковуванні та прогнозуванні власної активності.

Ця вправа є важливою, бо вона дає можливість практикуватися, на ній не варто економити час. Перед її проведенням бажано зробити перерву.

За наявності часу можна спробувати провести навчання ще за одним з описів соціальних на- вичок із переліку соціальних навичок «Соціальні навички крок за кроком». Якщо активність групи висока, можна запропонувати одному з учасників спробувати себе у ролі Ведучого. Варто врахувати, що на відпрацювання кожної навички потрібно не менше 30 хвилин (опти- мальний час – 40 хвилин).

Закріпити отримані знання, сформувати плани подальшої роботи.

3Сесія

Підбиття підсумків

* + актуалізувати отримані знання;
  + з’ясувати перспективу подальшої діяльності по вирішенню проблеми;
  + визначити власні очікування від наступних тренінгів.

15 хвилин.

Плакат «Пісочний годинник».

Підбиття підсумків, планування подальших дій.

**Мета**

**По закінченні цієї сесії учасники зможуть**

**Час**

**Необхідні матеріали Зміст сесії**

# Підсумки, планування подальших дій

закріпити отримані знання, сформулювати плани подальшої роботи. 15 хвилин.

плакат «Пісочний годинник».

Тренер пропонує кожному учаснику (по колу) підійти до Пісочного годинника, знайти свій стікер із запитанням, прокоментувати, чи було знайдено на нього відповідь, і у разі пози- тивної відповіді переклеїти стікер у нижню частину Годинника (за негативної – стікер зали- шається у верхній частині). Тренер може попросити учасника коротко прокоментувати свої враження від тренінгу та здійснення персональних очікувань. Потім тренер проводить ко- ротке обговорення.

#### Орієнтовні питання для обговорення

* + Чого ви очікуєте від подальших тренінгів?
  + Яку роботу ви можете розпочати вже зараз?
  + Що з отриманого варто донести до дітей, їхніх батьків, інших учителів?

По закінченні обговорення тренер дякує учасникам за співпрацю, ділиться власними вра- женнями від тренінгу, коротко нагадує про подальші спільні плани та закриває тренінг.

**Мета вправи Час проведення**

**Необхідні матеріали Хід вправи**

Т6ренінг

Розв’язання конфліктів та робота із самооцінкою

**Мета**

**По закінченні тренінгу учасники будуть знати**

Визначити поняття конфлікту, місця можливого втручання в конфлікти; сформувати у педагогів вміння та навички реагування на конфлікти між дітьми; виробити алгоритм формування адекватної самооцінки у дітей.

* поняття конфлікту;
* шляхи розвитку і можливості впливу на різних етапах формування конфліктної ситуації;
* поняття адекватної самооцінки та шляхи її формування.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № Зміст Форма Час  Сесія 1. (Вступ) – 25 хвилин | | |
| 1. Відкриття тренінгу. Визначення цілей та завдань тренінгу | Інформаційне повідомлення | 5 хв |
| 2. Знайомство учасників тренінгу | Вправа «Я і конфлікт» | 10 хв |
| 3. Визначення очікувань учасників | «Мозковий штурм» | 5 хв |

4. Вироблення правил роботи «Мозковий штурм»,

дискусія

5 хв

Сесія 2. Конфлікти і робота з ними (75 хвилин)

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 1. «Конфлікти і шляхи їх розв’язання» | Міні-лекція | 15 хв |
| 2. «Конфліктна ситуація» | Вправа | 30 хв |
| 3. «Конфліктний ескалатор» | Вправа | 30 хв |
| Сесія 3. Робота щодо формування адекватної самооцінки у дитини (65 хвилин) | | |
| 1. Поняття самооцінки | Міні-лекція | 15 хв |
| 2. «Самооцінка якостей, важливих для спілкування» | Вправа | 25 хв |
| 3. «Я вмію» | Вправа | 25 хв |
| Сесія 4. Підбиття підсумків (15 хвилин) | | |

1. Підсумки, планування подальшої діяльності Загальне обговорення 15 хв

Налаштувати групу на ефективну роботу в рамках теми тренінгу, встановити зворотний зв’язок між командою тренерів і групою, виявити специфіку й очікування групи, з’ясувати цілі та завдання тренінгу.

1Сесія

Вступ

* + назвати тему, мету і завдання тренінгу;
  + назвати імена тренерів і всіх членів групи;
  + розв’язувати робочі конфліктні ситуації за допомогою правил роботи;
  + скоригувати свої очікування відповідно до програми.

25 хвилин. Програма тренінгу.

Фліпчарт, маркери, скотч, 2 аркуші ватману.

1. Відкриття тренінгу. Цілі та завдання тренінгу.
2. Знайомство учасників.
3. Визначення очікувань учасників.
4. Вироблення правил роботи.

**Мета**

**По закінченні цієї сесії учасники зможуть**

**Час**

**Роздатковий матеріал Обладнання**

**Зміст сесії**

# Відкриття тренінгу.

Визначення цілей та завдань тренінгу

Ознайомити учасників з метою та завданнями тренінгу, вирішити організацій- ні питання.

5 хвилин.

Тренер вітає учасників із початком тренінгу, представляє команду тренерів, організаторів і партнерів. Потім повідомляє про цілі та завдання самого тренінгу та нагадує основну мету всього тренінгового курсу, очікування організаторів від учасників, окреслює перспективи подальшої співпраці, налаштовує учасників на серйозне ставлення до участі у тренінгу. По- тім тренер пропонує учасникам ставити запитання та іншим тренерам доповнити своїми ви- словлюваннями частину його виступ.

**Мета вправи**

**Час проведення Хід вправи**

1Сесія

Вступ

**Мета вправи: Час проведення:**

**Хід вправи**

# Знайомство учасників тренінгу. Вправа «Я і конфлікти»

створити доброзичливу атмосферу, запам’ятати імена учасників, зануритись в атмосферу власного дитинства.

10 хвилин.

Тренер пропонує одному з учасників за бажанням назвати своє ім’я (так, як учасник бажає, щоб його називали протягом тренінгу) та розповісти який-небудь випадок із дитинства, ба- жано шкільного віку, який найбільше запам’ятався завдяки завдяки вдалому розв’язанню конфліктної ситуації. Наступний по колу учасник називає своє ім’я та розповідає свій випа- док. За бажання тренери також беруть участь у вправі (тренер може показати приклад того, як презентувати себе).

**Мета вправи:**

**Час проведення: Необхідні матеріали:**

**Хід вправи**

# Визначення очікувань учасників

визначити очікування учасників щодо тренінгу, мотивувати групу на подаль- шу роботу та практичні дії, виявити специфічні потреби групи.

5 хвилин.

фліпчарт, аркуш ватману, маркери, скотч, програма тренінгу.

Тренер пропонує учасникам сконцентруватися на власних очікуваннях від тренінгу – на тих найголовніших питаннях, відповіді на які учасники бажають знайти протягом тренінгу. Далі тренер пропонує учасникам за методом «мозкового штурму» назвати свої очікування, які він записує на аркуші ватману. Після закінчення вправи тренер коментує очікування з точки зору їх реалістичності в рамках програми тренінгу та ознайомлює учасників із програмою.

# Правила роботи

**Мета вправи:**

**Час проведення: Необхідні матеріали:**

**Хід вправи**

Якщо модуль проводиться як самостійний, дивіться вправу

«Правила роботи» модулю 1.

визначити правила, які допоможуть створити робочу та комфортну атмосфе- ру в групі під час тренінгу.

5 хвилин.

фліпчарт, маркери, плакат «Правила роботи».

Тренер пропонує повернутися до раніше складених правил роботи (див. модуль 1, «Правила роботи»), називає їх, запитує групу, чи потрібні корективи, і за необхідності вносить їх, орієн- туючись на пропозиції учасників.

Формування поняття конфлікту та уявлення про можливості втручання на різних стадіях конфліктної ситуації.

2Сесія

Конфлікти і робота з ними

**Мета**

# Конфлікти та способи їх розв’язання

розкрити поняття конфлікту, показати сильні та слабкі сторони конфліктної ситуації.

15 хвилин.

Міні-лекція

Слово «конфлікт» зазвичай викликає неприємні асоціації: погрози, ворожість нерозумін- ня, спроби, часом марні, довести свою правоту, образи… Сформувалася думка, що конфлікт

* завжди негативне явище, негативне для кожного з нас, а особливо для керівників, мене- джерів, адже їм доводиться мати справу з конфліктами частіше від інших. Конфлікти сприй- маються як щось таке, чого варто уникати кожній за будь-якої можливості.

Представники ранніх шкіл управління, зокрема й прихильники школи людських відносин, вважали, що конфлікт – це ознака неефективної діяльності організації й поганого управління. Сьогодні теоретики й практики управління все частіше схиляються до думки, що деякі кон- флікти, навіть за найефективнішої організації та найкращих відносин, є не тільки можливими, а й бажаними. Потрібно тільки керувати конфліктом. Роль конфліктів у сучасному суспільстві настільки важлива, що у другій половині ХХ століття виокремилась така галузь знання як кон- фліктологія. Великий внесок у її розвиток зробили соціологія, філософія, політологія і, звісно, психологія.

Конфлікти виникають майже у всіх сферах людського життя. Тут ми будемо розглядати тільки ті, що відбуваються у колективах.

Що ж таке конфлікт?

#### ФОРМУЛА КОНФЛІКТУ: КОНФЛІКТНА СИТУАЦІЯ + ІНЦИДЕНТ = КОНФЛІКТ

Конфлікт – зіткнення інтересів, поглядів.

Будь-який конфлікт можна розв’язати, коли назріває інцидент.

Конфліктна ситуація – це ситуація, коли учасники (опоненти) відстоюють власні, відмінні, цілі, інтереси і наявний об’єкт конфлікту.

Інцидент – неприємний випадок, непорозуміння, сутичка.

Визначення конфлікту є різними, та всі вони наголошують на наявності протиріч, що ви- никають у різних формах, коли йдеться про взаємодію людей. Конфлікти бувають прихова- ними та неприхованими, але всі вони ґрунтуються на відсутності згоди. Тому ми визначаємо конфлікт як відсутність порозуміння (згоди) між двома або більше сторонами – особами чи групами осіб.

Відсутність згоди обумовлена наявністю різних думок, поглядів, ідей, інтересів, точок зору і т.п. Та не завжди, як уже згадувались, вона виражається у формі явного протистояння чи конфлікту. Так відбувається тільки за умови, коли наявні протиріччя, різні погляди порушу- ють нормальні відносини людей, перешкоджають досягненню поставлених цілей. У такому разі люди часто змушені якимось чином переборювати розбіжності і вступають у відкриті конфліктні відносини. В процесі взаємодії під час конфлікту його учасники мають змогу ви- словлювати різні думки, виявляти більшу кількість альтернатив при прийнятті рішення, і в цьому, власне, полягає важливий позитивний смисл конфлікту. Сказане, звісно, не означає, що конфлікт завжди має позитивний характер.

**Мета**

**Час проведення Хід вправи**

2Сесія

Конфлікти і робота з ними

Групові та міжособистісні конфлікти – це зіткнення індивідів з групою та груп між собою.

Поділ конфліктів на види є досить умовним, точної межі між різними їх видами не існує і на практиці виникають конфлікти: організаційні, вертикальні, міжособистісні, горизонтальні, відкриті, групові тощо.

Розглянуті конфлікти можуть виконувати різні функції, як позитивні, так і негативні. Осно- вні функції конфлікту подаємо далі.

#### Функції конфліктів

Позитивні Негативні

Зменшення напруженості між сторонами конфлікту Великі емоційні, матеріальні затрати, яких вимагає участь у

конфлікті

Отримання нової інформації про опонента Звільнення працівників, зниження дисципліни, погіршення соціально-психологічного клімату в колективі

Згуртування колективу організації під час протистояння зовнішньому ворогу

Уявлення про переможені групи як про ворогів

Стимул для подальших змін та розвитку Надмірне захоплення процесом конфліктної взаємодії на противагу роботі

Зняття синдрому покори у підлеглих після завершення конфлікту Погіршення ефективності співробітництва між частиною

працівників

Діагностика можливостей опонента Ускладнення поновлення ділових стосунків («шлейф конфлікту»)

Причини, що зумовлюють конфлікти, такі само різноманітні, як і самі конфлікти. Варто роз- різняти об’єктивні причини і їх сприйняття різними людьми.

Об’єктивні причини досить умовно можна уявити у вигляді кількох груп:

* + обмеженість ресурсів, що мають бути розподілені (для розподілу);
  + розбіжності в цілях, цінностях, стилях поведінки, кваліфікації, освіті;
  + взаємозалежність завдань і неправильний розподіл відповідальності;
  + погана комунікація.

Водночас об’єктивні причини тільки тоді є причинами конфлікту, коли заважають особис- тості чи групі реалізовувати власні потреби й цілі, торкаються особистих та/або групових ін- тересів. Реакція індивіда великою мірою визначається соціальною зрілістю особистості, при- йнятними для неї формами поведінки, прийнятими колективом нормами і правилами. Крім того, те, якою мірою індивід залучений у колектив, визначається тим, яке значення мають для нього поставлені цілі, а також тим, наскільки перешкода заважає їх реалізувати. Чим важливі- ша мета стоїть перед суб’єктом, чим більше зусиль він докладатиме для того, щоб її досягти, тим сильнішим буде спротив і жорсткішим конфлікт із тими, хто цьому заважає.

У системі стилів поведінки індивіда в розгорнутому зовнішньому конфлікті існує п’ять основних стилів. З них тільки один є активним і ефективним у змісті виявлення результату конфліктної ситуації.

1. Співпраця – стиль, спрямований на розв’язання протиріч, що лежать в основі конфлік- ту. Суб’єкт конфлікту орієнтований на розв’язання завдання, а не на соціальні відносини і може з огляду на це поступатися своїми цінностями заради досягнення спільних цілей. Такий стиль властивий неформальним лідерам, які можуть регулювати і контролювати не лише по- ведінку інших, а й власну.
2. Суперництво властиве у більшій мірі активним та агресивним людям. Часто викликає у партнерів зі спілкування максимальний опір. Найбільш небезпечний стиль, що може пере- творити зовнішній конфлікт на пряму конфронтацію. В такому випадку індивід прагне стати переможцем.
3. Компроміс – стиль поведінки обережних, раціонально мислячих людей. Люди, яким притаманний цей стиль, прагнуть примирити протилежні інтереси різних партнерів із влас- ними. Найменш ефективний у конфліктних ситуаціях, коли один із партнерів демонструє стиль суперництва. Від людини вимагається чітке розуміння ситуації й здатність відслідко- вувати розвиток подій, що вимагає добре розвиненого інтелекту й адекватної самооцінки.

2Сесія

Конфлікти і робота з ними

1. Пристосування – стиль, орієнтований на збереження соціальних відносин. Суб’єкт усві- домлює наявність зовнішнього конфлікту і намагається до нього пристосуватися за допомо- гою різних тактик. Часте використання цього стилю незалежно від ситуації обумовлює втрату носієм ініціативи.
2. Втеча – стиль, спрямований на збереження статусу власного «Я», тому є найбільш со- ціально пасивним. Проявляється у вмінні «вислизнути» із конфліктної ситуації. Цей стиль притаманний людям із заниженою самооцінкою та нерозвиненим соціальним інтелектом. Породжує посилення внутрішніх конфліктів.

З усіх названих стилів найбільш активним та ефективним є співпраця, найбільш конфлік- тним – суперництво. Компроміс займає проміжну позицію, поєднуючи в собі риси активної й пасивної форм поведінки. До пасивних форм поведінки відносять стилі втечі та пристосування.

# Вправа «Конфліктна ситуація»

Створення різних моделей поведінки в конфлікті, зняття тривожності, пов’язаної із конфліктною ситуацією.

Фліпчарт, маркери, аркуші ватману. 30 хвилин.

Об’єднання учасників в пари. Учасники не розмовляючи, тільки поглядом вибирають собі пару.

Робота в парах: один учасник (А) – вахтер у гуртожитку, інший (В) – відвідувач. В прийшов до друга і дуже хоче пройти, А його не пускає.

Завдання А – бути непоступливим: «Нізащо не пропущу!» Завдання В – будь-що пройти через вахту.

Парам дається п’ять хвилин на діалог.

По закінченні діалогу відбувається обговорення в колі.

#### Орієнтовні питання для обговорення

* Якими способами користувалися ті, хто пройшов? (*Наприклад: обман, підкуп, заприязнився з вахтером, лестощі, обговорення умов, компроміс…*)
* Чому не вдалося домовитись тим, хто не пройшов? (*Формальне виконання «указу адміні- страції», не аргументовано бажання тощо.*)

Під час обговорення також важливо зосередитись на двох запитаннях: який аргумент спра- цював, коли вахтер пропустив відвідувача, і чому не пропустив у тих випадках, де «прорвати- ся» не вдалося? З дітьми ці запитання обговорювати не обов’язково. . Такі запитання важли- віші для дорослих, та й час на виконання обмежений.

Результати обговорення фіксуються на фліпчарті.

Суперечка часто виходить з-під контролю, як на ескалаторі: ставши на нього, ви вже не можете зійти.

**Мета вправи**

**Необхідні матеріали Час проведення**

**Хід вправи**

**Підсумок**

2Сесія

Конфлікти і робота з ними

# Вправа «Конфліктний ескалатор»

**Мета вправи:**

**Час проведення: Необхідні матеріали:**

**Хід вправи**

допомогти учасникам усвідомити власну поведінку в конфлікті, відпрацюва- ти способи зупинення конфлікту та виходу з нього.

30 хвилин.

фліпчарт, маркери, аркуші ватману.

Малюємо конфліктний ескалатор у вигляді сходинок:

Тренер ініціює дискусію в колі.

#### Орієнтовні запитання для дискусії

* Назвіть фрази, з яких може початися суперечка. (Фрази фіксуються на першій сходинці ес- калатора.)
* Яка типова відповідь іде за цими фразами? Якими фразами вам дадуть відповідь? (Також за- писуються, на наступній сходинці).
* Як можна рухатися в інший бік?

Важливо пам’ятати, що розгорянню конфлікту сприяє уживання «Ти»-висловлювань («Ти що, нічого не розумієш?» «Сам ти такий» і т. п.). Вивести із конфлікту можна тільки на перших чотирьох стадіях. Надалі втручання є малоефективним. У таких випадках слід контролювати

конфлікт у соціально прийнятних рамках і розв’язувати його на спаді.

Допомогти учасникам сформувати адекватну самооцінку.

3Сесія

Робота з формування адекватної самооцінки у дитини

* + розуміти поняття «самооцінка» та бачити як власну, так і дитячу самооцінку;
  + сформувати більш толерантне ставлення до дітей. 65 хвилин.

Фліпчарт, маркери, аркуші ватману.

1. Поняття самооцінки.
2. «Самооцінка якостей, важливих для спілкування».
3. «Я вмію».

**Мета**

**По закінченні цієї сесії учасники зможуть**

**Час Обладнання Зміст сесії**

# Поняття самооцінки

Усвідомити, що таке адекватна самооцінка. 15 хвилин.

Міні-лекція

Наші самооцінки – це специфічні розумові схеми, які узагальнюють попередній досвід осо- бистості й організовують нову інформацію щодо певного аспекту «Я». Водночас самооцінка, особливо якщо йдеться про здібності та потенційні можливості особистості, виражає також рівень вимог. Він же залежить від багатьох чинників. Хлопчик, який хизується перед товари- шами, може значно скромніше оцінювати себе під час розмови з учителем. Тобто самооцінка може бути засобом самоствердження, створення в оточення більш приємного образу себе.

Неоднозначними є також і критерії самооцінки. Індивід може оцінювати себе з двох різ- них позицій: 1) через зіставлення рівня своїх вимог з об’єктивними результатами власної ді- яльності і 2) через порівняння себе й інших людей. Чим вищий рівень вимог, тим важче їх задовольнити. Удачі та поразки в певній діяльності дуже сильно впливають на те, як індивід оцінює свої здібності в цьому виді діяльності: поразки зазвичай знижують рівень вимог, а успіх підвищує їх. Не менш важливим є також момент порівняння: оцінюючи себе, індивід на- вмисно чи ненавмисно порівнює себе з іншими, враховуючи не тільки власні досягнення, а й усю соціальну ситуацію загалом.

На загальну самооцінку особистості сильно впливають також її індивідуальні особливості й те, наскільки важливою є для неї та якість чи діяльність, що оцінюється. Особистих само- оцінок є нескінченна кількість. Орієнтуватися на них, оцінюючи людину, не знаючи системи її особистих цінностей, тих якостей чи сфер діяльності, які є для неї основними, неможливо.

Самооцінка не є постійною, вона змінюється залежно від умов. Засвоєння нових оцінок може змінювати значення попередніх. Наприклад, учень, що успішно здає екзамени, вважає себе здібним. Він задоволений собою, адже це визнають також й інші люди: на його успіхи по- зитивно реагують викладачі, родина, а це має позитивний соціальний резонанс. Проте така позитивна самооцінка може похитнутися внаслідок зриву на екзаменах, чи за умови, якщо у колі однолітків цінність успіхів у навчанні витісняється на друге місце іншим ціннісним орієн- тиром, наприклад, спортивними досягненнями. Крім того, подорослішавши, здібний школяр може виявити, що успіх у навчанні не приносить щастя сам по собі й не є гарантією успіху в ін- ших життєвих ситуаціях. У такому випадку загальна самооцінка може знизитися, але загалом

**Мета вправи Час проведення**

**Хід вправи**

3Сесія

Робота з формування адекватної самооцінки у дитини

залишається позитивною. Є три моменти, важливих для розуміння самооцінки. По-перше, важливу роль у її формуванні відіграє зіставлення образу реального «Я» з образом «Я» іде- ального, тобто уявлення людини про те, якою вона хотіла б бути. Той, хто досягає реальності характеристик, що визначають для нього ідеальний образ «Я», повинен мати високу само- оцінку. В тому разі, коли людина відчуває розрив між цими характеристиками і своїми реаль- ними досягненнями, її самооцінка, напевно, буде низькою та призводитиме до внутрішнього конфлікту особистості.

Другий чинникк, важливий для формування самооцінки, пов’язаний із досвідом сприй- няття соціальних реакцій цієї людини. Інакше кажучи, людина схильна оцінювати себе так, як, на її думку, оцінює її оточення. Існує ще один погляд на природу і формування самооцінки: людина оцінює успішність власних дій крізь призму своєї ідентичності. Вона отримує задово- лення не від того, що просто щось робить добре, а від того, що обрала певний вид діяльності й добре виконує саме цю діяльність. Загалом виглядає таким чином, що люди витрачають більше зусиль для того, щоб із найбільшим успіхом «вписатися» в структуру суспільства.

Варто особливо наголосити, що самооцінка, незалежно від того, ґрунтується вона на влас- них уявленнях людини про себе чи на інтерпретації суджень інших людей, на індивідуальних ідеалах чи культурних стандартах, завжди має суб’єктивний характер.

#### Причини формування низької самооцінки

* 1. **Ми проживаємо в негативному суспільстві й постійно спілкуємося із негативно налаштованими людьми.**

Людей, що досягли успіху, завжди менше, але вони зуміли вирватися із середовища по- середності. Чому це так важко? Тому що необхідно відмовитись від звичних уявлень маси і довіритись самому собі, йти за покликом своєї душі. Це зовсім не просто. На кожному кроці вас очікують і вказують вам, що ви йдете неправильним шляхом. Ті, хто не витримує такого напруження, вибирають легший шлях – злитися з масою й відмовитись від своїх цілей. Таких людей дуже багато, суспільство краде їхні мрії.

#### Здібності людини, зовнішність та інтелект неодноразово, за кожної нагоди, ви- сміюються й піддаються сумніву з боку батьків та вчителів, друзів і багатьох інших.

Незалежно від того, наскільки добре чи погано ви виконали завдання, завжди знайдуться ті, хто вас критикуватиме. Чи за незроблене вами, чи за зроблене. Кожна критика ґрунтується на бажанні збільшити власну значимість. Коли ви вирвалися вперед, то залишаєте позаду багатьох людей, і вони намагаються опустити вас словами. Пам’ятайте: вплив самооцінки на- пряму пов’язаний із вашим успіхом.

#### Надання великої ваги певній дії, в якій ви зазнали поразки.

Поразки – це складові успіху. Якщо ви зазнаєте поразки, не можна говорити, що ви – по- гана людина чи невдаха. Часто невдачі – це благословення. Зазнати окремої невдачі й сприй- мати її як поразку всього життя – величезна помилка. Ви втрачаєте в усвідомленні самого себе і отримуєте почуття провини.

#### Порівняння себе з іншими людьми.

Не варто порівнювати себе з іншими людьми, адже ви різні. Кожна людина унікальна і має власний перелік цінностей, яких ви не знаєте. Зазвичай люди порівнюють власні недоліки із чужими сильними сторонами. Звісно, вони кращі від вас у цьому, адже це їхній успіх!

#### Встановлення для себе занадто високих цілнй, яких нереально досягнути.

Люди через невміння часто ставлять для досягнення занадто високі цілі, досягнути яких за короткий час практично нереально. Звісно, вони не досягають поставлених цілей, через що страждає їхня самооцінка, формування якої переходить у неправильне русло, і вони пе- рестають ставити завдання на майбутнє, адже це пов’язано із негативним досвідом. Немає нереальних цілей, існують нереальні терміни.

# Вправа «Самооцінка якостей, важливих для спілкування»

3Сесія

Робота з формування адекватної самооцінки у дитини

Розвиток здібностей до самоаналізу та самооцінювання. 25 хвилин.

Картки з переліком якостей, необхідних для спілкування, аркуші паперу фор- мату А4, ручки.

Тренер пропонує учасникам висловитись з приводу питання: які особисті якості важливі для спілкування з іншими людьми і чому? Для сприяння дискусії учасникам роздаються картки зі списком якостей, що є важливими для спілкування:

* + відкритість; • відвертість; • доброта;
  + чуйність; • увага до людей; • вміння розв’язувати конфлікти;
  + тактовність; • ввічливість; • толерантність;
  + готовність до співпраці та інші.

Учасникам пропонується обговорити, що означає кожна якість. Потім вони мають на аркуші паперу записати всі вищеперелічені якості та проранжувати їх від 0 до 10, тобто кожен учас- ник сам визначає, наскільки притаманна йому певна якість. Наприклад: відвертість – 6, увага до людей – 8, доброта – 8… Після цього учасники об’єднуються у дві групи, за допомогою поділу на перший-другий. У групах учасники обговорюють свої якості, наскільки вони їх оці- нили, а також те, вираженість яких якостей потрібно зменшити, а яких – збільшити.

В загальному колі учасники діляться своїми враженнями від вправи.

**Мета вправи Час проведення**

**Необхідні матеріали Хід вправи**

**Примітка.** Деякі учасники мо- жуть за всіма якостями постави- ти собі 10 балів. Це свідчить про опір виконанню вправи та неба- жання здійснити відвертий само- аналіз своїх якостей.

**Зауваження до тренера.**

Якщо протягом тренінгу ви матимете час, можна спочатку обговорити з учасниками характе- ристики якостей. Наприклад:

Відкритість – бути відкритим для почуттів іншої людини, приймати її інформацію.

Чуйність – почути, якщо тебе хтось кличе, бути готовим прийти, коли тебе кличуть. Також слід зауважити, що дуже важливо кликати на допомогу, коли її потребуєш. І т.д.

Якщо вільного часу не буде, запропонуйте, щоб кожен з учасників оцінив розвиненість цих якостей у себе, щодо своєї особистості.

Папери з результатами самооцінювання учасники тренінгу забирають із собою.

3Сесія

Робота з формування адекватної самооцінки у дитини

# «Я вмію»

**Мета вправи:**

**Час проведення: Необхідні матеріали:**

**Хід вправи**

**Примітка.** Ця вправа може викликати спротив, і учасники на

«Я вмію робити» почнуть писати, наприклад, таке: «Я вмію читати, писати, спати, їсти...» Треба дати їм більше часу на роздуми і під- бадьорити, сказавши, що вони в житті вміють багато дечого суттєвішого. Наприклад: «Я вмію радіти за успіх іншої людини»; «Я вмію мріяти»… В нашому досвіді деякі учасники були засмучені, що не змогли відшукати в себе вагомих умінь. Тренер має дати їм час.

Після виконання вправи учасни- ки в колі по черзі зачитують свої напрацювання.

Вправа сприяє більшій згуртова- ності групи та підвищенню само- оцінки учасників, бо учасники ді- знаються досить цікаві речі один про одного.

Цю вправу можна використову- вати з дітьми, для роботи із само- оцінкою, з інтервалом у кілька місяців, щоб дитина бачила свої успіхи протягом певного часу.

допомогти учасникам усвідомити власні вміння та можливості, розподілити оцінні вміння і знання про себе.

25 хвилин.

аркуші паперу, ручки.

Учасникам пропонуться перший аркуш паперу із заголовком «Я вмію робити». Далі потрібно перерахувати не менше 10 пунктів того, що людина вміє робити. Якщо хтось успішно виконав завдання, запропонуйте йому продовжити список доти, доки він зможе. Перша частина за- вдання вважається виконаною, коли всі учасники закінчили роботу.

У другій частині пропонуємо на новому аркуші написати заголовок «Я вмію». Завдання анало- гічне – необхідно написати не менше 10 пунктів. Після завершення виконання другої частини охочі можуть по черзі зачитати свої списки. Тренеру потрібно керувати розумінням смислу написаного: перший список – це те, що ми можемо пред’явити іншим людям, виконати на їхнє прохання, тоді як пункти з другого списку не потребують демонстрації: «Я просто знаю, що я це вмію».

Закріпити набуті знання, сформувати плани подальшої роботи.

4Сесія

Підбиття підсумків

* актуалізувати набуті знання;
* з’ясувати перспективу подальшої діяльності щодо розв’язання проблеми;
* визначити власні очікування від подальших тренінгів. 15 хвилин.

**Мета**

**По закінченні цієї сесії учасники зможуть**

**Час**

# Підсумки, планування подальших дій

Закріпити набуті знання, сформувати плани подальшої роботи. 15 хвилин.

Тренер пропонує всім учасникам по колу висловитися стосовно того, на яке найголовніше запитання він кожен з них знайшов відповідь протягом тренінгу, та оцінити, наскільки здій- снилися його персональні очікування від тренінгу. Потім тренер проводить коротке обгово- рення.

#### Орієнтовні запитання для обговорення

* Чого ви очікуєте від наступних тренінгів?
* Яку роботу ви можете розпочати вже зараз?
* Що з отриманого варто донести до дітей, їхніх батьків, інших учителів?

Після закінчення обговорення тренер дякує учасникам за співпрацю, ділиться власними вра- женнями від тренінгу, коротко нагадує про подальші спільні плани та закриває тренінг.

**Мета вправи Час проведення Хід вправи**

Т7ренінг

Організація роботи з попередження насильства серед дітей у школі

**По закінченні тренінгу учасники будуть знати:**

**По закінченні тренінгу учасники будуть вміти:**

**По закінченні тренінгу учасники будуть умотивовані:**

* основні функції учасників навчально-виховного процесу у сфері попередження насильства серед дітей;
* потреби інших учасників щодо забезпечення ефективної роботи з попередження насильства.
* чітко ідентифікувати власні функції та потреби щодо їх ефективної реалізації;
* вести переговори з опонентами та колегами.
* активно діяти на підтримку безпеки дітей у школі;
* співпрацювати з іншими представниками навчально-виховного процесу.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № Зміст Форма Час  Сесія 1. Вступ (35 хвилин) | | |
| 1. Відкриття тренінгу. Визначення цілей та завдань тренінгу | Інформаційне повідомлення | 5 хв |
| 2. Знайомство учасників тренінгу. Вправа «Моя подія» | Групова робота | 20 хв |
| 3. Визначення очікувань учасників | «Мозковий штурм» | 5 хв |
| 4. Вироблення правил роботи | Дискусія | 5 хв |

Сесія 2. Функції/очікування (130 хвилин)

1. Вправа «Узи співпраці» Групова робота, презентації,

переговори, обговорення

60 хв

1. Вправа «Реакція на ситуацію насильства в школі: виявлення причин виникнення насильства та його наслідків»

Групова робота, презентації, переговори, обговорення

70 хв

Сесія 3. Підбиття підсумків (15 хвилин)

1. Підсумки, планування подальшої діяльності Загальне обговорення 15 хв.

Налаштувати групу на ефективну роботу в рамках теми тренінгу, встановити зворотний зв’язок між командою тренерів і групою, виявити специфіку й очікування групи, пояснити цілі та завдання тренінгу.

1Сесія

Вступ

* назвати тему, мету і завдання тренінгу;
* назвати імена тренерів і всіх членів групи;
* назвати свої досягнення за час до тренінгу;
* розв’язувати робочі конфліктні ситуації за допомогою правил роботи;
* скоригувати свої очікування відповідно до програми.

30 хвилин.

Програма тренінгу.

Фліпчарт, маркери, скотч, аркуш ватману, плакат «Правила роботи», ручки за кількістю учасників.

1. Відкриття тренінгу. Визначення цілей та завдань тренінгу.
2. Знайомство учасників.
3. Визначення очікувань учасників.
4. Вироблення правил роботи.

**Мета**

**По закінченні цієї сесії учасники зможуть:**

**Час**

**Роздатковий матеріал Обладнання**

**Зміст сесії**

# Відкриття тренінгу.

Визначення цілей та завдань тренінгу

Ознайомити учасників із метою та завданнями тренінгу, обговорити органі- заційні питання.

5 хвилин.

Тренер вітає учасників із початком тренінгу, представляє команду тренерів, організаторів та партнерів. Потім повідомляє про цілі та завдання самого тренінгу і нагадує основну мету всього тренінгового курсу, очікування організаторів від учасників, окреслює подальші пер- спективи співпраці, налаштовує учасників на серйозне ставлення до участі у тренінгу. Потім тренер пропонує учасникам ставити питання, а іншим тренерам доповнити своїми вислов- люваннями частину його виступ.

**Мета вправи**

**Час проведення Хід вправи**

1Сесія

Вступ

**Мета вправи: Час проведення:**

**Хід вправи**

# Знайомство учасників тренінгу. Вправа «Моя подія»

створити доброзичливу атмосферу, нагадати імена, налаштуватися на тема- тику тренінгу.

15 хвилин.

Тренер пропонує учасникам по колу назвати свої імена та продовжити після цього фразу: «За час між тренінгами я…» в контексті найголовнішої для учасника події, яка пов’язана із його діяльністю з попередження насильства серед дітей. Наприклад: «Тетяна. За час між тренінга- ми я взяла участь у круглому столі «Профілактика насильства між дітьми в школі: профілакти- ка та дії». За бажання тренери теж беруть участь у вправі.

# Вправа «Визначення очікувань учасників»

**Мета вправи:**

**Час проведення: Необхідні матеріали:**

**Хід вправи**

визначити очікування учасників щодо тренінгу, мотивувати групу на подаль- шу роботу та практичні дії, виявити специфічні потреби групи.

10 хвилин.

фліпчарт, аркуш ватману, скотч, програма тренінгу.

Тренер пропонує учасникам сконцентруватися на власних очікуваннях від тренінгу – на тих найголовніших питаннях, відповіді на які учасники бажають знайти протягом тренінгу. Тре- нер збирає думки учасників за допомогою «мозкового штурму» і записує їх на аркуші фліп- чарту. По закінченні тренер коментує очікування з точки зору їх реалістичності в рамках про- грами тренінгу та ознайомлює учасників із програмою.

# Вироблення правил роботи

**Мета вправи:**

**Час проведення: Необхідні матеріали:**

**Хід вправи**

Якщо модуль проводиться як самостійний, дивіться вправу

«Правила роботи» модулю 1.

Визначити правила, які допоможуть створити робочу та комфортну атмосфе- ру в групі під час тренінгу.

5 хвилин.

Необхідні матеріали: фліпчарт, маркери, плакат «Правила роботи».

Тренер пропонує повернутися до раніше складених правил роботи (див. модуль 1, «Правила роботи»), називає їх, запитує групу, чи потрібні корективи, і за необхідності вносить їх, орієн- туючись на пропозиції учасників.

Сформувати навички визначення функціональних обов’язків щодо поперед- ження насильства серед дітей у різних суб’єктів навчально-виховного про- цесу та ефективного розподілу обов’язків і відповідальності задля поєднання зусиль у розв’язанні проблеми.

2Сесія

Функції

* назвати основні функції учасників навчально-виховного процесу у сфері по- передження насильства серед дітей;
* назвати потреби інших учасників щодо забезпечення ефективної роботи з попередження насильства;
* чітко ідентифікувати власні функції та потреби щодо забезпечення їх ефек- тивної реалізації;
* вести переговори з опонентами та колегами;
* активно діяти на підтримку безпеки дітей у школі;
* співпрацювати з іншими представниками навчально-виховного процесу. 130 хвилин.

4 аркуші для фліпчарту, маркери, скотч.

1. Узи співпраці.
2. Вправа «Реакція на ситуацію насильства в школі: Виявлення причин виник- нення насильства та його наслідків».

**Мета**

**По закінченні цієї сесії учасники зможуть**

**Час Обладнання Зміст сесії**

2Сесія

Функції

# Вправа «Узи співпраці»

**Мета:**

**Час проведення: Необхідні матеріали:**

**Хід вправи**

**Примітка.** В ході виконання вправи учасники можуть стикну- тися з наявністю великої кількос- ті очікувань від кожної позиції в школі, а саме від адміністрації, вчителів, соціальних педагогів та психологів. Певні очікування йдуть урозріз із функціональни- ми обов’язками названих спеціа- лістів. Відповідно, невиправдані очікування будуть призводити до напруження в педагогічному колективі, що ускладнить роботу щодо попередження насильства серед дітей.

Вправа дає можливість обго- ворити, які ж функціональні обов’язки має кожен фахівець та що в його компетенції робити щодо попередження насильства серед дітей та щодо дітей. Тре- неру варто вивести учасників на усвідомлення їхньої власної від- повідальності та обов’язковості особистої участі в попередженні насильства серед дітей у школі.

допомогти учасникам усвідомити власні функції щодо попередження насиль- ства серед дітей, своє місце в загальній системі попередження цього явища та оцінити реальність очікувань від інших.

1 година.

4 аркуші для фліпчарту, маркери, скотч.

Тренер об’єднує учасників у 4 групи (по 2 – адміністрація та педагоги, включно із психологами). Учасники кожної групи протягом 10 хвилин виписують власні функції щодо попередження на- сильства серед дітей (не більше 10). Потім презентують (одна група називає, інша доповнює, потом аналогічно друга пара груп). Обговорення не ініціюється. Далі кожна група виписує власні очікування від протилежної пари груп, тобто що групі потрібно від протилежної для ефективного виконання власних функцій. На цю вправу теж відводиться 10 хвилин. Потім ідуть презентації. Одна група презентує, друга доповнює. Протилежна пара груп оцінює реальність таких вимог і вирішує, чи можуть вони погодитися виконувати такі вимоги. Далі йде презента- ція другої пари за аналогічною схемою. Після цього – загальне обговорення.

#### Орієнтовний перелік запитань для обговорення

* Які специфічні функції мають бути у психолога, соціального педагога?
* Що всі інші повинні робити, щоб забезпечити їм виконання цих функцій?
* Чим ви керувалися при визначенні власних функцій, вимог до інших?
* Як виконання цих функцій здійснюється на практиці?
* Що можна зробити для підвищення ефективності виконання функцій?
* Кого ще можна залучити до попереджувальної роботи? Чому? Якими можуть бути їхні функції?

# Вправа «Реакція на ситуацію насильства в школі: виявлення причин виникнення насильства та його наслідків»

2Сесія

Функції

Виявити причини та наслідки виникнення різних форм насильства в школі, а також розробити план профілактичних дій.

70 хвилин.

Роздруковані описи ситуацій насильства, фліпчарт, папір для фліпчартру, маркери.

Тренер об’єднує учасників у 4 команди, максимально різні за своїм складом, так, щоб у кож- ній групі по змозі був представник адміністрації. Кожній групі пропонують розглянути по дві ситуації певного виду насильства. Одна із ситуацій трактується як «незначна», а інша – як ви- ражена форма прояву насильства в дитячому середовищі.

#### Фізичне насильство Ситуація 1

У школі склалася традиція: кожного новенького учня однокласники «випробовують на міц- ність». Протягом перших тижнів після уроків відбувається групове побиття новенького. За- звичай таке «посвячення» здійснюється поза школою (за шкільним спортивним майданчи- ком). Серйозних травм ніхто не отримував.

#### Ситуація 2

Учні третього класу при виході з класу на перерву, проходячи повз однокласника Іллю, дають йому запотиличники. Таке продовжується щодня, на кожній перерві, починаючи з першого класу.

#### Психологічне насильство Ситуація 1

Учні сьомого класу оголосили бойкот однокласниці К. К. – хвороблива дівчинка, навчаєть- ся посередньо, часто пропускає школу через хвороби, нічим не привертає уваги вчителів, в житті класу участі не бере.

#### Ситуація 2

В школі традиція – давати прізвиська учням та вчителям.

#### Сексуальне неасильство Ситуація 1

Хлопці, учні шостих-сьомих класів кидають жарти сексуального характеру на адресу своїх однокласниць і намагаються «затискати» їх у місцях, звідки важко вибратися (в роздягальнях, кутках).

#### Ситуація 2

Група учнів середньої школи в туалеті регулярно примушує молодших школярів робити їм міньєт.

**Мета вправи Час проведення**

**Необхідні матеріали Хід вправи**

2Сесія

Функції

**Примітка.** В ході обговорен- ня цієї вправи варто презенту- ючій групі ставити питання: «На кому лежить відповідальність і обов’язок бачити такі ситуації в школі, на вашу думку?», «Хто від- повідальність відповідальний за те, аби щось робити із цими ситуаціями, на ваш погляд?». Ін- коли учасники говорять, що такі ситуації відбуваються, «бо світ жорстокий», «з екрану телевізо- рів йде насилля та секс», «сім’я не виховує належним чином», «ніх- то не захищає педагогів» тощо. Варто повернути учасників у коло тренінгу й акцентувати ува- гу на тому, що на кожному фахів- цеві в школі лежить відповідаль- ність за те, щоб бачити ситуації насильства та вживати заходів щодо його попередження. В ході виконання цієї вправи учасники зазвичай наводять свої прикла- ди шкільних ситуацій. Якщо є час, варто приділити їм увагу.

**Рекомендації тренеру**

Основні причини виникнення описаних ситуацій

**Фізичне насильство**

Ситуація 1 – в школі вчителями не сформоване привітне ставлення до учнів, існує силова градація серед учнів.

Ситуація 2 – вчитель молодшої школи недбало ставиться до «легких» форм насильства.

Тренер має акцентувати увагу на тому, що саме вчителі повинні допомагати учням пра- вильно ідентифікувати свою поведінку, мають навчити їх бачити межу між фізичним кон- тактом і фізичним насильством. Паралельно слід звернути увагу учасників на те, що, вказу- ючи небажані форми поведінки, обов’язково потрібно навчати своїх вихованців соціально прийнятних форм прояву агресії.

**Психологічне насильство**

Ситуація 1 – учні переймають манеру вчителя ігнорувати нецікавого чи неугодного учня. Ситуація 2 – у школі панує несерйозне ставлення до ярликів, прізвиськ, штампів.

**Сексуальне насильство**

Ситуація 1 – в школі недостатня увага приділяється психосексуальному вихованню дітей. Наслідок – дефіцит знань та вмінь соціально прийнятними методами виражати симпатію.

Ситуація 2 – туалет як зона ризику недостатньо контролюється дорослими.

**Зневажливе ставлення до потреб дитини**

Ситуація 1 – дуже ймовірно, що на крадіжки цінних речей у дітей дорослі не звертали ува- ги. І тільки коли речі та гроші почали зникати у викладачів, забили на сполох.

Ситуація 2 – не сформована повага до потреб інших людей, недостатнє культурно- естетичне виховання.

#### Зневажливе ставлення до потреб дитини (економічне насильство) Ситуація 1

В школі відбуваються крадіжки мобільних телефонів та грошей у вчителів.

#### Ситуація 2

На великій перерві учні всі разом біжать у їдальню, і ті, які добігають першими, хапають на- литий сік, перевертаючи водночас інші склянки, які стоять поруч, набирають стільки печива, скільки хочеться.

Учасники в групах обговорюють ситуації, намагаються з’ясувати причини таких подій та хто відповідальний за їх виникнення, а також знайти можливі способи реагування в конкретних випадках. Надалі групи презентують свої напрацювання.Тренер звертає увагу учасників на те, що у всіх ситуаціях виникнення насильства можливе лише за активного чи пасивного заохочення дорослих або ж через їхнє байдуже ставлення до «легких» форм насильства, що тягнуть за собою виникнення важких випадків, які вже не можна ігнорувати. Після закінчення презентації на новому аркуші записуються загальні етапи профілактики представлених форм насильства.

Закріпити отримані знання, сформувати плани подальшої роботи.

3Сесія

Підбиття підсумків

* + актуалізувати отримані знання;
  + з’ясувати перспективу подальшої діяльності щодо розв’язання проблеми;
  + визначити власні очікування від подальших тренінгів.

15 хвилин.

Плакат «Очікування».

Підбиття підсумків, планування подальших дій.

**Мета**

**По закінченні цієї сесії учасники зможуть**

**Час**

**Необхідні матеріали Зміст сесії**

# Підсумки, планування подальших дій

Закріпити отримані знання, сформувати плани подальшої роботи. 15 хвилин.

Необхідні матеріали: плакат «Очікування».

Тренер пропонує учасникам пригадати власні очікування від тренінгу та по колу кожному сказати, чи вони здійснилися і які результати учасник отримав у ході тренінгу. Потім тренер проводить коротке обговорення.

#### Орієнтовні питання для обговорення

* + Чого ви очікуєте від подальших тренінгів?
  + Яку роботу ви можете розпочати вже зараз?
  + Що з отриманого варто донести до дітей, їхніх батьків, інших учителів?

**Мета вправи Час проведення**

**Необхідні матеріали Хід вправи**

Т8ренінг

Планування роботи в школі, етичні стандарти роботи

**Мета:**

**По закінченні тренінгу учасники будуть знати:**

* визначити етичні стандарти роботи вчителя;
* сформувати у педагогів уміння та навички планування дій для профілактики та розв’язання питання насильства між дітьми;
* сприяти розвитку навичок педагогів із формування адекватної самооцінки.
* принципи етичних стандартів у роботі педагогів;
* які існують можливості та шляхи впливу на різних етапах формування конфліктної ситуації;
* про адекватну самооцінку (педагогів);
* які існують можливості ефективного використання ресурсів школи.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № Зміст Форма Час  Сесія 1. (Вступ) – 25 хвилин | | |
| 1. Відкриття тренінгу. Визначення його цілей та завдань | Інформаційне повідомлення | 5 хв |
| 2. Знайомство учасників тренінгу. «Вправа Я і Я» | Групова робота | 10 хв |
| 3. Визначення очікувань учасників | «Мозковий штурм» | 5 хв |

4. Обговорення правил роботи «Мозковий штурм»,

дискусія

5 хв

Сесія 2. Етичні стандарти роботи (70 хвилин)

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 1. Вправа «Заплакана дівчинка» | Вправа | 30 хв |
| 2. Вправа «Етичні стандарти роботи в школі» | Вправа | 40 хв |

Сесія 3. Планування дій в роботі школи (70 хвилин)

1. Вправа «Планування роботи щодо попередження та реагування у випадку насильства поміж дітьми»

Групова робота 40 хв

1. Вправа «Самооцінка: використання якостей педагогів та ресурсів школи» Групова робота 30 хв

Сесія 4. Підбиття підсумків (15 хвилин)

1. Підсумки, планування подальшої діяльності Загальне обговорення 15 хв

Налаштувати групу на ефективну роботу в рамках теми тренінгу, встановити зворотний зв’язок між командою тренерів і групою, виявити специфіку й очікування групи, пояснити цілі та завдання тренінгу.

1Сесія

Вступ

* + назвати тему, мету і завдання тренінгу;
  + назвати імена тренерів і всіх членів групи;
  + розв’язувати робочі конфліктні ситуації за допомогою правил роботи;
  + скоригувати свої очікування відповідно до програми.

25 хвилин.

Програма тренінгу.

Фліпчарт, маркери, скотч, 2 аркуші ватману.

1. Відкриття тренінгу. Визначення його цілей та завдань.
2. Знайомство учасників.
3. Визначення очікувань учасників.
4. Правила роботи.

**Мета**

**По закінченні цієї сесії учасники зможуть**

**Час**

**Роздатковий матеріал Обладнання**

**Зміст сесії**

# Відкриття тренінгу.

Визначення його цілей та завдань

Ознайомити учасників з метою та завданнями тренінгу, обговорити організа- ційні питання.

5 хвилин.

Тренер вітає учасників із початком тренінгу, представляє команду тренерів, організаторів та партнерів. Потім повідомляє про цілі та завдання самого тренінгу та нагадує основну мету всього тренінгового курсу, очікування організаторів від учасників, окреслює подальші пер- спективи співпраці, налаштовує учасників на серйозне ставлення до участі у тренінгу. Потім він пропонує учасникам ставити питання та іншим тренерам доповнити своїми висловлю- ваннями його виступ.

**Мета вправи**

**Час проведення Хід вправи**

1Сесія

Вступ

# Знайомство учасників тренінгу. Вправа: «Я і Я»

**Мета вправи:**

**Час проведення:**

**Хід вправи**

створити доброзичливу атмосферу, запам’ятати імена, зануритись в атмосфе- ру власного дитинства.

10 хвилин.

Тренер пропонує одному з учасників назвати своє ім’я (так, як учасник бажає, щоб його на- зивали протягом тренінгу) та розповісти який-небудь випадок із дитинства, бажано зі шкіль- ного віку, в якому дорослий «Я» може допомогти чи щось порадити своєму дитячому «Я». Наступний по колу учасник називає своє ім’я та розповідає свій випадок. За бажання тренери

теж беруть участь у вправі (тренер може показати приклад того, як презентувати себе).

# Визначення очікувань учасників

**Мета вправи:**

**Час проведення: Необхідні матеріали:**

**Хід вправи**

визначити очікування учасників щодо тренінгу, мотивувати групу на подаль- шу роботу та практичні дії, виявити специфічні потреби групи.

5 хвилин.

фліпчарт, аркуш ватману, маркери, скотч, програма тренінгу.

Тренер пропонує учасникам сконцентруватися на власних очікуваннях від тренінгу – на тих найголовніших питаннях, відповіді на які учасники бажають знайти протягом тренінгу. Далі учасникам пропонується за методом «мозкового штурму» назвати свої очікування. Усе на- зване тренер записує на аркуші ватману. По закінченні тренер коментує очікування з точки зору їх реалістичності в рамках програми тренінгу та ознайомлює учасників із програмою.

# Правила роботи

**Мета вправи:**

**Час проведення: Необхідні матеріали:**

**Хід вправи**

Якщо модуль проводиться як самостійний, дивіться вправу

«Правила роботи» модулю 1.

визначити правила, які допоможуть створити робочу та комфортну атмосфе- ру в групі під час тренінгу.

5 хвилин.

фліпчарт, маркери, плакат «Правила роботи».

Тренер пропонує повернутися до раніше складених правил роботи (див. модуль 1, «Правила роботи»), називає їх, запитує групу, чи потрібні корективи, і за необхідності вносить їх, орієн- туючись на пропозиції учасників.

Формулювання етичних стандартів роботи з дітьми в школі.

2Сесія

Етичні стандарти роботи

* розрізняти необхідність надання допомоги та дотримання принципу «Не за- шкодь»;
* виробити основні етичні стандарти та правила поведінки в школі для педа- гогів і учнів.

70 хвилин.

Аркуші для фліпчарту, маркери, аркуші ватману.

1. Вправа «Заплакана дівчинка».
2. Вправа «Етичні стандарти роботи в школі».

**Мета**

**По закінченні цієї сесії учасники зможуть**

**Час**

**Необхідні матеріали Зміст сесії**

# Вправа «Заплакана дівчинка»

Усвідомлення меж реальної допомоги дитині та принципу «Не зашкодь» Фліпчарт, маркери, аркуші ватману.

30 хвилин.

Тренер зачитує учасникам опис ситуації: «В школі під час уроку співробітник школи йде по коридору і помічає, що сидить навпочіпки біля батареї дівчинка 12–13 років. Підійшовши ближче, бачить, що дівчинка плаче. Спробувавши розпитати дитину, інформації співробітник отримує мало. Все, що вдається дізнатися, це те, що попередній урок у класі дівчинки був уроком фізкультури. Дівчинка затрималася в роздягальні, туди зайшли хлопці, і… далі роз- повідь нерозбірлива, більше жодної інформації немає».

Тренер запитує, наскільки реально можлива така ситуація в даній школі. Учасникам пропо- нується обговорити ситуацію і висунути свої версії стосовно того, що ж там могло статися, та причин сліз дівчинки.

Після обговорення методом «мозкового штурму» учасники висувають пропозиції щодо по- дальших дій співробітника, якими він міг би допомогти дитині у подібній ситуації. Необхідно, щоб усі запропоновані варіанти тренер зафіксував на ватмані. Надалі кожен варіант потрібно розглянути з позиції принципу «Не зашкодь» і на окремому аркуші ватману виписати всі дії, до яких не слід вдаватися, коли йдеться про захист інтересів дитини.

**Мета вправи Необхідні матеріали Час проведення**

**Хід вправи**

2Сесія

Етичні стандарти роботи

**На допомогу тренеру**

Дівчинка плаче.

**Що можна зробити**

* Заспокоїти. • Приєднатися.
* Дати поплакати.
* Забрати з коридору. • Запропонувати допомогу. • Переключити увагу.
* Дізнатися, чого хоче дитина.

**Чого НЕ СЛІД робити**

* З’ясовувати, з якого вона класу.
* Публічно з’ясовувати ситуацію.
* Публічно звинувачувати.
* Дізнатися, кому довіряє дитина.
* Повертати до класу
* Шукати винних.
* Карати винних.
* Викликати батьків. • Давати класному керівникові «по шапці».
* Проводити класну годину із профілактичною бесідою.
* Виносити ситуацію на обговорення всієї школи.
* В районно викликати директора. • Обговорювати на колегії.
* Залучати ЗМІ. • Інше.

**Резюме.** Посилити травму, нашкодити в подібній ситуації набагато легше, ніж надати дієву допомогу, тому потрібно виходити з принципу «Не зашкодь!»

**Мета вправи:**

**Час проведення:**

**Обладнання: Хід вправи:**

**Примітка.** Це завдання зму- шує учасників замислитись над важливими речами щодо роботи їхньої школи. Бо вигляд перших трьох плакатів, що чисті висять на стіні, дуже вражає. Тренер під- биває підсумок: важко вимагати від дитини того, що самі педагоги не в змозі визначити, а саме: чого хоче школа – місія школи; етичні стандарти в школі – які вони; для учнів є правила поведінки, а де ж правила поведінки для вчителів? Слід запропонувати учасникам самостійно, у своїх колективах попрацювати над цими питан- нями.

# Вправа «Етичні стандарти роботи в школі»

Усвідомлення етичних стандартів, місії школи, правил поведінки, якими по- винні керуватися працівники школи в роботі з дітьми, виходячи з інтересів дитини та самоповаги педагогів.

40 хвилин.

Фліпчарт, маркери, аркуші ватману.

Учасників об’єднують у 4 групи, кожна з яких отримує аркуш ватману та маркери і повинна написати, як вони розуміють:

І група – яка місія їхньої школи;

ІІ група – які етичні стандарти діють у їхній школі;

ІІІ група –які правила поведінки для педагогів школи; ІV група – які правила поведінки для учнів.

Надалі кожна група презентує свої напрацювання. Важливо, щоб групи презентували по чер- зі, починаючи з першої. Тренер фіксує ватмани на стіні.

У нашій практиці зазвичай роботу виконувала тільки ІV група, обходячись загальними пра- вилами: «Прийти за 15 хвилин до початку уроку», «Бути одягненим у шкільну форму» тощо.

Допомогти педагогам спланувати роботу щодо попередження насильства між дітьми, орієнтуючись на їхні особистісні якості й уміння та ресурси школи.

3Сесія

Планування роботи в школі

* адекватно оцінити ресурси школи щодо попередження насильства серед дітей;
* використовувати власні можливості в роботі;
* орієнтуватися в заходах, проведення яких можливе в рамках профілактики насильства серед дітей.

70 хвилин.

Фліпчарт, маркери, аркуші ватману.

* «Планування роботи щодо попередження та реагування у випадку виникнення насильства поміж дітьми»;
* «Самооцінка: використання якостей педагогів та ресурсів школи».

**Мета**

**По закінченні цієї сесії учасники зможуть**

**Час Обладнання Зміст сесії**

# Вправа «Планування роботи щодо попередження та реагування у випадку виникнення насильства поміж дітьми»

Скласти список заходів, які можуть слугувати попередженням формування агресивної поведінки дітей та допоможуть адекватно реагувати на випадки насильства в школі.

40 хвилин.

Учасники тренінгу об’єднуються в групи по 4–5 осіб. Групам пропонується скласти список за- ходів, які, на їхню думку, можуть бути проведені в школі з метою профілактики та реагування на випадки насильства між дітьми.

На роботу групам виділяється 20 хвилин. Тренеру необхідно стимулювати роботу в групах, оскільки ця вправа є основою для наступної. Після закінчення роботи представники груп за- читують списки, які тренер фіксує на фліпчарті, додаючи нові варіанти.

Потрібно пам’ятати, що тренер повинен старатися не оцінювати пропозиції, наскільки б не- важливими чи безглуздими вони йому не здавалися. Не слід уточнювати, наскільки здійснен- ні ті чи інші дії. Не варто намагатися об’єднувати варіанти, краще, навпаки, одну пропозицію розбити на кілька етапів або підструктур.

**Мета вправи**

**Час проведення Хід вправи**

3Сесія

Планування роботи в школі

#### Орієнтовний список можливих дій

* проведення анонімного анкетування учнів 5–11 класів;
* здійснення SWOT-аналізу: власного, з дітьми, з учителями;
* проведення медодичного тренінгу для персоналу школи (адміністрація, вчителі, психолог);
* проведення форуму для всіх учасників НВП;
* організація круглого столу для вчителів з метою обговорення важливості проблеми;
* облаштування стенду, куточка з методичними матеріалами «Молодь проти насильства»

для всіх НВП;

* організація роботи шкільної служби розв’язання конфліктів;
* пропозиція шкільній раді налагодити співпрацю щодо реалізації плану;
* лобіювання введення в школі етичних стандартів;
* проведення інтернет-конференції шкільних омбудсменів;
* організація лекторію для батьків;
* надання інтернет-консультацій на базі сайту школи;
* проведення вікторини з проблем насильства;
* проведення занять з дітьми;
* залучення до співпраці НПО та соціальних служб;
* запропонувати класним керівникам разом з учнями виробити і прийняти правила класу;
* проводити щорічну акцію «16 днів без насильства»;
* надавати психологічні консультації;
* організувати перегляд відеофільмів;
* створити інформаційний буклет з проблем насильства;
* провести акцію «Ця рука ніколи не вдарить дитину»;
* організувати створення учнями фільму «Один день із життя школи».

Наведений список є не орієнтиром, який необхідно отримати в результаті роботи, а лише результатом роботи одного з проведених тренінгів.

**Мета вправи: Час проведення:**

**Хід вправи**

# Вправа «Самооцінка: використання особистих якостей педагогів та ресурсів школи»

розвиток здатності до самоаналізу, самооцінювання особистості й усвідом- лення ресурсів школи.

30 хвилин.

Учасникам тренінгу пропонується виконати індивідуальне завдання: здійснити самоаналіз та аналіз ресурсів своєї школи з метою виявлення як особистих можливостей, так і ймовірності їх реалізації, виходячи з наявних ресурсів, для роботи із запобігання проявам насилля серед дітей. Як допомогу учасники можуть використовувати напрацювання з попередньої вправи.

#### Приклад

«Як класний керівник я можу:

* проводити виховні години на тему «Насильство в суспільстві»;
* провести анкетування учнів з метою виявлення їх обізнаності щодо проблеми насилля;
* розробити правила поведінки в школі для вчителів і учнів;
  + запровадити цикл бесід з батьками під час батьківських зборів на тему «Запобігання про- явам дитячої агресії та допомога дітям, що постраждали від насилля», «Спілкування з дити- ною», «Особливості віку, в якому перебуває дитина», «Безпека дитини – що охоплює це по- няття» тощо;

3Сесія

Планування роботи в школі

* + організувати випуск стінгазети «Діти проти насилля»;
  + приділяти увагу дітям, у яких ризик стати жертвами насилля більш високий, ніж у інших;
  + підвищувати рівень толерантності дітей одне до одного, й власним прикладом також;
  + формувати доброзичливе ставлення до новачків, які з’являтимуться в школі;
  + провести вікторину спільно з паралельним класом на тему насильства;
  + взяти участь у щорічній акції «16 днів проти насилля»;
  + співпрацювати з районною соціальною службою і службою у справах дітей тощо».

На самостійну роботу дається 10–15 хвилин. Після її закінчення тренер просить кількох учас- ників зачитати свої можливості. У другій частині вправи (під час презентації робіт) тренеру важливо зберігати безоцінний стан, приймаючи до уваги всі можливі із запропонованих ва- ріантів, підтримуючи ініціативи педагогів.

закріпити отримані знання, сформувати плани подальшої роботи.

4Сесія

Підбиття підсумків

* + актуалізувати отримані знання;
  + з’ясувати перспективу подальшої діяльності щодо розв’язання проблеми;
  + визначити власні очікування від подальших тренінгів.

15 хвилин.

**Мета**

**По закінченні цієї сесії учасники зможуть**

**Час**

4Сесія

Підбиття підсумків

# Підсумки, планування наступних дій

**Мета вправи: Час проведення:**

**Хід вправи:**

закріпити отримані знання, сформувати плани подальшої роботи. 15 хвилин.

Тренер пропонує всім учасникам по колу висловитися стосовно того, на яке найголовніше за- питання вони знайшли відповідь протягом тренінгового курсу, та оцінити, наскільки здійсни- лися їхні персональні очікування від курсу. Потім тренер проводить коротке обговорення.

#### Орієнтовні запитання для обговорення

* Яку роботу ви можете розпочати вже зараз?
* Що з отриманого варто донести до дітей, їхніх батьків, інших учителів?
* Як інформація, отримана в ході тренінгового курсу, допоможе вам у подальшій роботі?

По закінченні обговорення тренер дякує учасникам за співпрацю, ділиться власними вра- женнями від тренінгу, коротко нагадує про подальші спільні плани та закриває тренінг.

**Додаток 1**

Додатки

### Можливий варіант пояснення групі кожного правила

1. Перше наше правило – **цінувати час.** Зверніть увагу на наш план проведення тренінгу. За досить ко- роткий час нам доведеться розглянути досить склад- ні проблеми. Тому давайте приймемо це правило, яке зобов’язує нас бути уважними, не відволікатися від за- пропонованої теми обговорення, намагатися вкласти- ся у відведений для кожної вправи час. Група погоджу- ється із цим правилом?
2. Наступні два правила – це ПРАВИЛА ВВІЧЛИВОС- ТІ, які допоможуть нам виконати наше перше правило

– берегти час. Отже, пропоную прийняти правило **го- ворити по черзі**, не перебиваючи один одного. Група погоджується із цим правилом?

1. Нас тут багато, але думка кожного і кожної з вас цінна і необхідна для наповнення нашої спільної скарбнички досвіду. Тому давайте будемо **говорити коротко і нечасто.** Нехай ті з нас, хто може висло- витися з усіх питань, дадуть можливість висловитися й іншим. Також, з огляду на нашу обмеженість у часі (адже тренінг не безкінечний), пропоную **висловлю- ватись виключно з теми**. Група погоджується із цим правилом?
2. Давайте приймемо правило **говорити тільки від власного імені**: «Я думаю...», «Я так вважаю...», «На мій погляд...». Будемо вважати порушенням висловлю- вання типу: «Всі так думають...», «Так всіма/ скрізь за- ведено...», «Всі так вважають...», «Всі жінки такі..», «Всі чоловіки так чинять...», «Так завжди було/ не було...» і тому подібні. Якщо наводиться інформація, отримана з певних джерел (книг, статей, повідомлень ЗМІ), то потрібно називати це джерело. Група погоджується із цим правилом?
3. Наступне наше правило – **правило «плюс»**. Да- вайте домовимося висловлювати позитивні ідеї і про- понувати позитивні дії, поважати себе й інших. Це правило можна ще назвати **правилом напівповної**,

а не напівпорожньої **склянки**. Пам’ятаєте притчу про двох людей, що тримають дві однакові посудини, до половини наповнені рідиною. Але одна людина скаже:

«Як усе жахливо! Моя склянка наполовину порожня...»

* і далі розповідатиме про складність, масштаби про- блеми, про недосконалість законів і самого життя. А інша скаже: «Чудово! Адже моя склянка до половини повна!» – і потім, розуміння усвідомлюючи наявність проблеми, шукати вихід із неї, пропонувати нові, не- стандартні рішення, робити власні реальні кроки. Тому пропоную вважати нашу «склянку» напівповною. Гру- па погоджується із цим правилом?

1. Давайте приймемо **правило додавання**, тобто правило уваги і поваги до всіх присутніх. Ідеться про толерантність, повагу до чужих думок і висловлювань. Це означає, що думки й ідеї додаються до вже вислов- лених, а не заперечують їх. Кожна думка має право на існування (крім, звичайно, висловлювань, які порушу- ють наші правила, які не мають відношення до теми тренінгу чи ображають гідність присутніх, їхню стать, національність та ін.). Отже, на одне запитання може бути безліч правильних відповідей, тому що це погля- ди і позиції різних людей. Група погоджується із цим правилом?
2. Ми домовилися шанувати себе й інших. Але цей світ складається із чоловіків та жінок. Тому давайте приймемо правило: шануючи себе, будемо **шанувати свою і протилежну стать**, а також не будемо утиску- вати права людей протилежної статі. Накладемо забо- рону на образливі висловлювання щодо статі, дурні і недоречні жарти на цю тему (пізніше, під час виконан- ня вправ, ми детально зупинимося на цій проблемі). Будемо уважними до проблем людей різних статей. Давайте пам’ятати, що існують чоловіки й жінки, і коли ми шануємо їхню стать, то цю повагу варто виявляти й у мовленні. Тому домовимося, що будемо викорис- товувати жіночі закінчення слів і жіночі визначення, коли говоримо про жінку, і чоловічі закінчення, коли йтиметься про чоловіка. Не будемо лінуватися говори- ти «кожен» і «кожна», «учасник» і «учасниця» і т.п. Група погоджується із цим правилом?

Додатки

1. **Правило добровільної активності** означає, що якщо під час виконання вправи потрібний/ потрібна людина для виконання певного завдання, то присутні мають право пропонувати тільки свою кандидатуру. Група погоджується із цим правилом?
2. **Правило конфіденційності** означає, що інфор- мація про приватне життя присутніх, яка прозвучить на заняттях, не повинна обговорюватися; вона має за- лишитися в нашому дружньому колі. Група погоджу- ється із цим правилом?

## Додаток 2

### Базові засади тренінгу заміщення агресії

Очевидно, що агресія може проявлятися у різних формах та способах поведінки – від жорстокого, бру- тального насильства, злих жартів, самодеструкції та знищення предметів навколишнього світу до відносно м’яких проявів негативізму, порушень дисципліни та дружніх «змагань у силі».

Скажімо, такі **мінімальні вияви агресії** як дружні штовхання, постійні запізнення на заняття, ігноруван- ня зауважень учителя, засмічування приміщень школи є, на перший погляд, відносно безпечними. Але вони є своєрідним прологом до більш серйозних і загрозли- вих форм агресивної поведінки. Відсутність несхваль- ної оцінки та реакції на мінімальну агресію стане сти- мулом для посилення деструктивної поведінки і може призвести до таких проявів як напади на ровесників або вчителів, зневажання гідності інших людей.

Отже, основним правилом, яке має стати наріжним каменем будь-якої виховної діяльності, є наступне:

### «Жодного заохочення для агресії!»

Водночас, існує небезпека занесення до списку агре- сивних діянь щонайменших проявів природної актив- ності (або навіть гіперактивності) дитини. Отже, необхід- но вміти розрізняти агресію і гру або жвавість для того, щоб визначитися з необхідністю втручання у ситуацію.

Сьогодні існують два найбільш відомих теоретич- них підходи до проблеми агресії, які виходять із про- тилежних позицій. В рамках першого – психобіологіч- ного – підходу агресія розглядається як невід’ємна, вроджена характеристика індивіда, яка є своєрідною фізіологічно обумовленою «спадщиною» тваринного походження людини як виду. В межах цього напрямку розвивалися етологічна теорія К. Лоренца, психодіна-

мічні теорії (психоаналіз З. Фройда, теорії А. Адлера, Е. Фромма, К. Юнга, В. Райха та їхніх послідовників), тео- рії фізіологічної обумовленості агресії та ін. Теоретики психобіологічного напрямку вважають, що позбутися агресії неможливо, тому слід знайти способи її ефек- тивної та соціально прийнятної актуалізації: у спортив- них змаганнях, у творчості, добросовісній бізнесовій конкуренції, винахідницькій діяльності тощо. Вони та- кож стверджують, що агресія та агресивність є запору- кою творчої самореалізації особистості, вони лежать в основі мотивації досягнень і тому повне позбавлен- ня людини агресивних тенденцій є навіть шкідливим. Необхідно лише знижувати деструктивний (зокрема аутодеструктивний) потенціал, закладений в агресивні дії, переводячи його в більш прийнятні форми.

Інший теоретичний підхід, який з’явився в період розквіту біхевіоризму та закріпився в межах когнітив- ної психології, базується на тому, що агресія – це фор- ма поведінки, якої людина навчається протягом жит- тя. Найбільш відомими є теорії Л. Берковіца, А. Бека та, звичайно, А. Бандури, який ввів поняття вікарного (тобто перейнятого під час спостереження за іншими людьми та кіногероями) навчання агресії.

Американський психолог А. Бандура переконливо показав, що **агресивна поведінка** дійсно є **вивче- ною**. Ми засвоюємо її шляхом спостережень, набуття власного досвіду, неодноразового відтворення у пове- дінці та отримання схвалення за неї (наприклад, коли батько підбадьорює свого сина: «Ти ж чоловік, ти маєш дати їм усім в пику» або коли позитивний герой фільму перемагає всіх «поганих» персонажів, убиваючи їх).

Можна говорити про три основні «школи» агресії: батьківський дім, школа, засоби масової інформації.

У сім’ї засвоєння агресивної поведінки дитиною може початися зі спостереження за сварками батьків, з фізичних покарань, досвіду знущань та образ, спону- кання «показати силу», похвали за бійки з друзями або приниження ровесників тощо.

Додатки

Іншим місцем, де відбувається навчання агресії, є школа. Це пов’язано з агресивним характером нефор- мальних груп однолітків, а іноді і з непрофесійною, надто жорсткою, агресивною поведінкою вчителів та вихователів.

Однак найбільш «ефективним» є навчання агресив- ної поведінки шляхом поглинання змісту різних фільмів та програм ЗМІ, активного залучення до комп’ютерних ігор тощо. Прояви агресії в газетах, коміксах, фільмах, комп’ютерних іграх і програмах телебачення є різно- манітними, і вони, як правило, породжують ефект на- слідування (особливо у молодших школярів та під- літків, в яких іще не сформований бар’єр критичності щодо «екранних» ситуацій). Серед найбільш типових наслідків постійного спостереження за агресією та на- сильством в ЗМІ є наступні:

* + Патерн (поведінкова модель) злочинця – безпосе- реднє копіювання зразків насильства.
  + Патерн жертви – посилення тривожності, страхів, підозрілості, надмірна уважність до питань власної безпеки. Найчастіше ця модель формується у дівчат, завдяки тому, що жертвами насильства на екрані, як правило, виступають жінки. Однак в останні роки, через зростання кількості кінострічок та програм, де головними «мужніми» героями стають жінки, ця тен- денція дещо послаблюється.
  + Патерн свідка – байдужість до страждань інших, низь- ка емпатія, нерозуміння того, що насильство несе біль. Найчастіше цей патерн спостерігається в надак- тивних гравців у рольові комп’ютерні ігри з агресив- ними сюжетами.

Отже, агресія, яка засвоюється людиною з ранніх років життя, є суспільно підтримуваною формою по- ведінки, тому її проявів так важко позбутися. Саме меті зниження рівня над агресії й слугує тренінг заміщення агресії, який побудовано на потрійній інтервенції:

* + тренінг соціальних навичок;
  + набуття навичок контрольованого гніву;
  + тренування здатності до моральних висновків.

Американський психолог Харрісон ділить людську поведінку на **чотири категорії**, відповідно до ставлен- ня особи до інших та до себе. Такими формами пове- дінки є:

Поведінка Ставлення до себе Ставлення до інших асертивна добре добре

байдужа недобре добре

агресивна добре недобре

маніпулятивна недобре недобре

Наша поведінка залежить від життєвої позиції. За- звичай ми щоденно можемо проявляти всі чотири типи поведінки, але один залишається домінантним. За Харрісоном, агресивна і байдужа поведінка є при- родженими, а маніпулятивної та асертивної поведінки людина навчається в ході спілкування з іншими.

Більшість людей обирають переважно неагресивну поведінку, тому що вважають агресію аморальною, ан- тисоціальною і неправильною.

**Агресивні люди мислять інакше, ніж неагресив- ні.** Вони сконцентровані на собі («Коли я нервуюся, я не думаю про те, що я когось ображаю»), інтерпрету- ють будь-яку поведінку як ворожу щодо них. Зокрема, нейтральна поведінка також розглядається ними як агресивна (погляд незнайомої людини, випадковий дотик та ін.); вони приписують діям людей, що їх оточу- ють, нове, відірване від реальності значення, передба- чають найгірше, обвинувачують інших. Характерною для агресорів поведінкою є ригідність, незмінність по- глядів незалежно від ситуації. Вони не змінюють думок та оцінок, незважаючи навіть на переконливі докази того, що вони неправі.

### Отже, зниження рівня агресії передбачає, зо- крема, розвиток здатності до перегляду власних поглядів.

В окремих випадках агресивна поведінка має бага- то спільних рис із хімічними залежностями (від нарко- тиків, алкоголю, нікотину тощо), а саме:

* вона нерозривно пов’язана з ризиком для життя та здоров’я;
* вона є тривалою, стереотипізованою та незмінною;

Додатки

* + вона дає короткочасне задоволення, але не розв’язує, а лише загострює проблему;
  + агресивна особа заперечує наявність у неї проблеми;
  + агресія описується як поведінка, яку неможливо контролювати;
  + тривала ремісія (час, коли особа не проявляла, стри- мувала агресію) закінчується новими, як правило, більш сильними агресивними нападами;
  + особа стає агресивною за будь-якої причини, тобто їй потрібен лише формальний привід;
  + агресивність підтримується оточенням, ЗМІ, комп’ютерними іграми, місцевими традиціями,
  + особа концентрується на агресії – хронічні агресори частіше від інших обирають програми або фільми зі сценами насильства чи жорстокості.

Головні **витоки схильності особи до агресії**, на які можна вплинути в межах тренінгу заміщення агресії:

* дефіцит суспільних (соціальних) навичок;
* невміння контролювати гнів;
* специфічний характер мислення та оцінювання себе й навколишнього світу.

**Програма багаторівневого втручання**, спрямо- ваного на зміну поведінки агресивної молоді, склада- ється з трьох компонентів:

* тренінг (відпрацювання) навичок просоціальної по- ведінки (поведінковий, конативний аспект);
* тренінг навичок контролю за злістю (емоційний ком- понент);
* тренінг моральних висновків (пізнавальний компо- нент). [7; С. 160-162]

## Додаток 3

### Основні процедури тренінгу соціальних нави- чок

Тренінг соціальних навичок спрямований на набут- тя певних соціально-психологічних знань та вмінь, а саме на:

* + розвиток комунікативних здібностей та рефлексив- них навичок;
  + формування здатності аналізувати ситуацію, поведін- ку, психічні стани як членів групи, так і свої власні;
  + вміння адекватно сприймати себе та оточення;
  + формування та корекцію поведінки і міжособистісної взаємодії;
  + розвиток навичок гнучкого реагування та адаптуван- ня до різних умов і груп.

Мета тренінгу соціальних навичок – підвищення компетентності у сфері спілкування – конкретизується в наступних сферах:

* + орієнтація на набуття і розвиток спеціальних навичок (вміння розв’язувати міжособистісні конфлікти, нави- чки успішного асертивного спілкування тощо);
  + поглиблення досвіду аналізу ситуацій спілкування, розвиток здатності адекватно сприймати себе та ін- ших, аналізувати ситуації групової взаємодії.

### Основні завдання, що розв’язуються в процесі тренінгу соціальних навичок:

1. набуття знань щодо процесів міжособистісної вза- ємодії, її рушійних сил, прийомів ефективного спілку-

вання;

1. набуття вмінь і навичок спілкування: у парній вза- ємодії, в складі групи, в ході комунікації, активного слу- хання тощо, тобто збагачення техніки і тактики спілку- вання;
2. корекція комунікативних установок (взаємодія з по- зиції сили  партнерство; маніпуляція  щирість, уникнення спілкування  зацікавленість тощо) та вдосконалення наявних стратегій спілкування;
3. формування адекватного сприйняття себе та інших у ситуаціях спілкування.

Атмосфера психологічної безпеки і комфорту, що виникає в ході тренінгу, дає учасникам можливість проявити набір поведінкових емоційних стереотипів і, отримавши зворотний зв’язок на свою поведінку, усві- домити можливі помилки при взаємодії з людьми, оці- нити можливості інших, більш продуктивних підходів до спілкування, набути нові навички взаємодії.

**Результативність** тренінгу соціальних навичок залежить від дотримання у групі загальноприйнятих **принципів:**

* активність на заняттях (активна комунікація);
* принцип відкритого зворотного зв’язку (коротке, ар- гументоване і конструктивне висловлювання своїх міркувань щодо змісту, способу розв’язання різних проблем, стилю діяльності й спілкування, порівняль- ної ефективності тих або інших способів поведінки в

спеціально змодельованих ігрових ситуаціях, успіш- ності виконання поставлених на заняттях завдань);

Додатки

* + принцип «тут і тепер» (обговорюється лише те, що можна спостерігати під час заняття);
  + відкритість у спілкуванні (створення в групі атмосфе- ри довіри та відкритості, конфіденційності, рівності позицій, безпеки і захищеності учасників від грубо- щів, безпристрасність і усвідомлення особистісних блокуючи ролей, взаємопідтримка учасниками один одного, екологічність комунікацій, інтелектуальний та емоційний ризик, гнучкість рольової тактики).

### У ході тренінгу соціальних навичок застосову- ється метод «Потік спроможностей », який склада- ється з наступних елементів:

* + моделювання,
  + відігрівання ролей,
  + трансферт інформації.

Перший компонент – **моделювання** (презентація: ведучий демонструє навичку, здатність до певної фор- ми поведінки). Він базується на відтворенні поведінки, яка чітко й однозначно демонструє певну навичку.

Технічно моделювання являє собою невеличкі сценки (презентації), які розігруються двома ведучи- ми. Якщо двох ведучих немає, то одним із партнерів може бути учасник, в якого найкраще сформована на- вичка, якій присвячено сценку.

В усіх випадках необхідно звернути увагу на під- готовку сценок для даної групи і впевнитися, що всі навички будуть відіграні правильно й у правильному порядку.

Ведучі повинні уважно планувати модельні сценки. Їх зміст має відповідати реальному життю членів гру- пи, кожна навичка має бути представлена хоча б двома прикладами, так, щоб учасники могли зрозуміти, яким чином та чи інша навичка застосовується в різних си- туаціях. Ведучі не зобов’язані писати сценарії модель- них сценок, але їм слід спланувати і намітити свої ролі, а потім повторити їх безпосередньо перед тренінгом.

План ролі має ґрунтуватися на певних правилах:

* + Вік, соціально-економічний статус, словниковимй за- пас, інші риси головного актора (тобто того з учасни- ків, який бажає першим сформувати / вдосконалити навичку) має відповідати цим характеристикам в ін-

ших учасників тренінгу.

* Модельна сценка має відтворювати ЛИШЕ ОДНУ НА- ВИЧКУ і не містити в собі жодного іншого змісту.
* Модельні сценки повинні представляти поведінко- вий аспект, тобто зовнішній, очевидний, наочний компонент, причому в спеціально заданій послідов- ності.
* Модельні сценки мають підкреслювати позитивний результат застосування навички, тобто закінчуватися нагородою або успіхом.

Щоб допомогти учасникам брати участь у сценках, бажано написати на дошці назву навички та перелічи- ти її реальні прояви. Завдяки цьому буде легше звер- тати увагу учасників на елементи вправи. Необхідно, щоб учасники групи озвучили всі свої думки щодо на- вички та її характеристик або ситуацій, де вона може застосовуватись, тому що це допоможе іншим членам групи детальніше і глибше вивчити проблему.

**Програвання ролей** (шляхом спроб учасники на- бувають та накопичують навички). Описуючи сцен- ку, необхідно пов’язати навички, що моделюються, зі звичним для учасників життям. Ведучі повинні по- стійно звертати увагу учасників на те, як саме окремі елементи сценок можуть допомогти їм у подальшому житті боротися з агресією. Коли учасник опише таку ситуацію, його відразу призначають головним акто- ром. Потім головний актор обирає другу особу, яка буде грати роль одного з батьків, друга, вчителя тощо. Важливо, щоб обрана особа намагалася якомога кра- ще зіграти реальну людину.

Дуже важливо, щоб учасники використовували ті самі форми поведінки, які вже були змодельовані. Пе- ред початком програвання ролей ведучий повинен розібрати кожну форму поведінки, причому стосов- но конкретної ситуації, готуючи тим самим головного актора до його ролі. При цьому ведучий нагадує всім учасникам про їх ролі і обов’язки: головний актор має ретельно відтворювати поетапно розписану поведін- ку, причому звертатися до підказки на дошці чи фліп- чарті слід лише у випадку крайньої необхідності.

Другий актор повинен залишатися на других ро- лях. Спостерігачі уважно слідкують за тим, що відбува- ється, а після закінчення сценки обговорюють кожну

Додатки

роль. Під час перших сценок можна попередити спо- стерігачів про те, щоб вони слідкували за окремими елементами (тембр голосу, висловлювання). Якщо ак- тор «виходить з ролі» й починає коментувати свою по- ведінку, то спостерігачі мають негайно звернути на це увагу, повернути його до програвання ролі, а якщо це не вдається, то перервати сценку, проаналізувати, що сталося, і повторити «спектакль» з початку.

Один із ведучих має стояти біля дошки для того, щоб за необхідності підказувати, як мають поводитись учасники-актори. А інший ведучий допомагає спосте- рігачам.

По дві модельні сценки з тренінгу соціальних нави- чок мають програватися на початку кожної групової сесії (заняття). Загалом модуль «Програвання ролей» протягом усього тривання тренінгу відбувається стіль- ки часу, скільки необхідно для того, щоб усі учасники тренінгу заміщення агресії спробували себе в ролі го- ловних акторів (а це може зайняти доволі багато часу, тобто не вийти з першої спроби).

Вправи тренінгу соціальних навичок дають мож- ливість навчитися застосовувати ті чи інші навички в житті, і це їх головне призначення. У цьому контексті найважливішим є те, що відбувається в житті учасни- ка зараз, тому немає сенсу повертатися до спогадів, переживань дитинства (тобто поринати у рефлексію щодо минулого). Водночас, вивчаючи приклади з на- бутого досвіду, програючи ситуації, які сталися колись раніше, виправляючи «неправильну» тодішню пове- дінку, можна спрогнозувати, як подібна ситуація буде розвиватися у майбутньому, та змінити її хід.

**Трансферт інформації** (конвертація знань в умін- ня). Здійснення трансферту інформації означає, що осо- ба вміє (або принаймні розуміє, як) застосовувати нави- чки, набуті та відпрацьовані в змодельованих ситуаціях тренінгу, в «польових умовах» реального життя.

Коли учасник тренінгу – головний актор правильно зіграв відведену йому роль у сценці (правильність ви- значають ведучий та інші учасники групи), він має за допомогою партнера продемонструвати, як саме опа- нована ним навичка може бути застосована в житті. Цей момент є дуже важливим, на нього слід постійно звертати увагу і не оминати його.

Конвертація набутих навичок та вмінь у «життя поза групою» відбувається шляхом обговорення реальних життєвих ситуацій з особистого досвіду учасників, по-

стійного вдосконалення соціальних навичок, набутих під час виконання домашніх завдань тренінгу, з їх по- дальшим обговоренням у групі.

### Кроки (етапи) формування/вдосконалення соці- альних навичок (для тренера)

1. Нагадати учасникам тему попереднього тренінгу.
2. Провести аналіз домашнього завдання.
3. Оголосити тему нинішнього заняття.
4. Визначити навичку для відпрацювання, а також те, наскільки вона є зрозумілою та близькою учасникам тренінгу.
5. Моделювання навички.
6. Замотивувати групу для відпрацювання навички (до- вести її важливість, пояснити переваги її застосування, а також проблеми, які виникають у тих, хто цю навичку не застосовує).
7. Визначити головного актора (він потім обирає собі партнера, із яким разом готує сценку поза колом, за межами тренінгового простору).
8. Розподілити функції між іншими учасниками (спо- стерігач за першим актором, спостерігач за другим ак- тором, спостерігач за реалізацією всіх кроків набуття навички).
9. Здійснити відбір ролей.
10. Проаналізувати та дати групі зворотний зв’язок:

* другий актор аналізує, що він (вона) зробив добре, правильно;
* спостерігач(чі) за другим актором аналізує(ють), що було зроблено добре, а де можна було поводитись інакше, пропонує(ють) більш вдалі, на його (їхній) по- гляд, варіанти та способи поведінки;
* аналогічним чином подають інформацію спостерігачі за першим актором;
* спостерігачі за кроками повідомляють, чи всі кроки були пройдені і чи у правильній послідовності;
* інформація від інших спостерігачів для першого акто- ра: що він зробив добре, де «зірвався» в агресію, що він міг втратити, реагуючи агресивно;
* аналіз від ведучих.
* зворотний зв’язок від першого актора (після спосте- рігачів): що вдалося, а що можна було б зробити по- іншому.
* За необхідності сценка (скетч) повторюється.

1. Задати домашнє завдання щодо відпрацювання на- вички.
2. Обрати наступного головного актора. [7; С.170]

## Додаток 4

Додатки

### 50 просоціальних навичок та вмінь (50 навичок і вмінь соціально прийнятної поведінки)

**Група 1. Базові соціальні навички та вміння:**

* слухання;
* початок розмови (вступ у бесіду);
* ведення бесіди;
* вміння ставити питання;
* навичка дякувати (говорити «Дякую»);
* навичка представлятися;
* навичка представляти іншу людину;
* навичка говорити компліменти

### Група 3. Емоційний компонент:

* *вміння визначати власні почуття та розбиратися в*

*них;*

* *вміння проявляти власні почуття;*
* розуміння почуттів іншої особи, емпатійні навички\*\*;
* навички взаємодії з чужою злістю;
* вміння виявляти симпатію (любов);
* уміння взаємодіяти з власним страхом (страхами);
* вміння схвалювати себе та свої вчинки й

отримувати від цього задоволення

### Група 5. Навички та вміння щодо контролю за стре- сом:

* вміння скаржитися
* навички відповіді на скаргу;
* навички конструктивної поведінки під час гри;
* *навички подолання сором’язливості;*
* *вміння впоратися з ігноруванням з боку оточення;*
* здатність захистити друга;
* *реакція на вмовляння;*
* реакція на невдачу;
* вміння впоратися з недостовірною та/або

дискусійною інформацією;

* вміння впоратися з обвинуваченням;
* навички підготовки до важкої розмови;
* навички поведінки в умовах групового тиску

### Група 2. «Просунуті» соціальні навички та вміння:

* *вміння звертатися по допомогу\*;*
* навички спільної діяльності у колективі;
* *вміння радити та радитись;*
* здатність виконувати прохання;
* вміння попросити вибачення;
* *уміння переконувати інших*

### Група 4. Противаги агресії:

* вміння доходити згоди, пропонувати примирення;
* вміння ділитися;
* вміння допомагати іншим;
* вміння вести переговори;
* *практика самоконтролю;*
* *захист та охорона своїх прав;*
* *асертивна реакція на зловтіху;*
* *вміння уникати виникнення конфліктних ситуацій з іншими людьми;*
* вміння уникати бійок та фізичної агресії

### Група 6. Навички планування:

* здатність прийняти рішення про здійснення тих чи

інших вчинків;

* навички з’ясування причин та витоків виникнення

проблеми;

* здатність до постановки цілей;
* навички оцінювання власних можливостей;
* навички збирання інформації;
* уміння класифікувати проблеми відповідно

до рівня складності їх розв’язання;

* *здатність до прийняття рішення та вибору способу*

*поведінки;*

* умзосередженість на меті

\* Курсивом виділено навички, які необхідно розвивати у споживачів психоактивних речовини (алкоголь, наркотики та інше).

\*\* Підкреслені ті навички, які мають особливе значення при роботі з агресивними учасниками.

Додатки

## Додаток 5

### Соціальні навички крок за кроком

1. **Звернення по допомогу**
2. Сформулюй суть проблеми.
3. Виріши, чи потрібна тобі допомога.
4. Подумай, хто міг би тобі допомогти, і вибери кращо- го кандидата.
5. Розкажи цій людині про свою проблему і попроси допомогти тобі.

### 2. Порада

1. Виріши, що необхідно зробити.
2. Подумай, хто міг би тобі допомогти, і вибери кращо- го кандидата.
3. Попроси його зробити те, що ти хочеш.
4. Запитай, чи знає він, як це зробити.
5. Зміни або повтори свої поради, якщо це необхідно. Це може бути щоденне заняття або послуга. Підка-

жи цій людині, як справитися із завданням, якщо воно дуже складне. Це вміння допомагає об’єднати людей для реалізації конкретних цілей і вимагає ретельного обмірковування й розподілу обов’язків.

### 3. Переконання інших

1. Виріши, чи хочеш ти кого-небудь переконати.
2. Скажи кому-небудь про це.
3. Запитай, що ця людина думає із цього приводу.
4. Поясни, чому ти думаєш, що твоя ідея гарна.
5. Попроси, щоб людина спочатку обміркувала сказа- не, а потім обрала рішення.

Це може бути реалізація чогось згідно з твоїм пла- ном, вихід кудись, зміна чогось або оцінка задумів. Сконцентруй увагу і на суті задуму, і на почуттях, із ним пов’язаних. Необхідно уважно слухати. Перевір рішен- ня, прийняте іншою людиною пізніше.

### 4. Визначення своїх почуттів

1. Відчуй, що відбувається в твоєму тілі, це допоможе тобі зрозуміти власні почуття.
2. Подумай, що викликає такі почуття.
3. Подумай, як можна назвати такі почуття.

Деякі сигнали – це почервоніння, непритомність від нервових зривів, судоми м’язів і т.п. Сконцентруй увагу на зовнішніх подіях, таких як бійка, сюрприз і т.п. Можливо, ти виявиш: гнів, страх, тривогу, щастя, сму- ток, розчарування, збентеження, збудження, занепо- коєння і т.ін.

### 5. Виявлення власних почуттів

1. Прислухайся до того, що відбувається в твоєму тілі.
2. Проаналізуй причини такого самопочуття.
3. Визнач це почуття.
4. Подумай про різні способи прояву своїх почуттів і вибери найкращий.
5. Вияви свої почуття.

### Взаємодія із чужою злістю

1. Слухай, що говорить роздратована людина.
2. Спробуй зрозуміти слова й емоції такої людини.
3. Подумай, чи можеш ти що-небудь зробити, щоб справитися з такою ситуацією.
4. Якщо можеш, то впорайся зі злістю цієї людини.

Не перебивай, будь спокійним. Став питання, коли чогось не розумієш, повторюй. Подумай про спосо- би розв’язання проблеми, що виникла. Може, просто потрібно вислухати, виявляючи емпатію, або зробити що-небудь, аби знизити значимість проблеми.

### 7. Уміння впоратися зі страхом

1. Подумай, чи відчуваєш ти страх.
2. Подумай, чого ти боїшся.
3. Оціни, чи обґрунтований твій страх.
4. Скористайся цими підказками, щоб зменшити свій страх.

Подумай про альтернативні можливості й вибери найбільш вірогідну. Чи є справжньою загрозою те, що викликає страх? Можеш перевірити це, питаючи кого- небудь або збираючи інформацію. Можеш поговорити з кимось, «відіграти сценку» поетапного розв’язання проблеми.

### 8. Практика самоконтролю

1. Відчуй, що відбувається в твоєму тілі, щоб дізнатися, як близько від втрати контролю ти знаходишся.
2. Визнач, чому ти себе так почуваєш.
3. Продумай способи, які допомагають тобі повернути контроль над собою.
4. Вибери найкращий спосіб самоконтролю і застосуй його.

### 9. Захист власних прав

1. Зверни увагу на те, що відбувається в твоєму тілі. Це допоможе тобі визначити, що ти незадоволений і хо- чеш захищатися.
2. Подумай, що могло викликати твоє невдоволення.

### 12. Уникнення бійок

Додатки

* 1. Зупинися і подумай, чому ти хочеш боротися.
  2. Виріши, що ти хочеш робити в майбутньому.
  3. Подумай, як можна вчинити інакше, щоб уникнути бійки.
  4. Вибери найкращий спосіб і застосуй його.

### 13. Боротьба зі збентеженням

1. Оціни, чи відчуваєш ти збентеження.
2. Подумай, що його викликало.
3. Подумай, що може тобі допомогти подолати збенте- ження, і зроби це.

### 14. Боротьба з ігноруванням

1. Подумай, чи здається тобі, ніби інші тебе ігнорують, уникають.
2. Поміркуй, чому інші не допустили тебе до чогось.
3. Поміркуй, як можна розв’язати цю проблему.

### 15. Реакція на переконання

1. Послухай погляд іншої людини на дану проблему.
2. Виріши, що ти про це думаєш.
3. Порівняй те, що він/вона говорил(а), і те, що про це думаєш ти.
4. Виріши, які ідеї подобаються тобі найбільше, і роз- кажи про це іншій людині.

### 16. Реакція на невдачу

1. Подумай, із чим тобі не пощастило.
2. Поміркуй, чому тобі не пощастило.
3. Поміркуй, що можна зробити, щоб уникнути невдачі наступного разу.
4. Виріши, чи хочеш ти спробувати ще раз.
5. Спробуй, використовуючи нові методи.

### 17. Як ти «переборюєш» звинувачення

1. Подумай, у чому тебе звинувачують.
2. Подумай, чому хтось вирішив тебе звинуватити.
3. Проаналізуй способи відповідей на звинувачення.
4. Вибери найкращий і скористайся ним.

### 18. Підготовка до важкої розмови

1. Подумай, як ти почуватимешся під час цієї розмови.
2. Подумай, як почуватимуться інші.
3. Продумай всі способи сказати про те, чого ти хочеш.
4. Подумай, що може відповісти тобі інша людина.
5. Подумай про всі елементи, які можуть з’явитися під час цієї розмови.
6. Вибери найкращий спосіб і застосуй його.

### 19. Як ти поводишся під тиском групи

1. Подумай, що хоче група щоб ти зробив.
2. Виріши, що хочеш робити ти.
3. Виріши, як ти скажеш про це групі.
4. Скажи групі, що ти вирішив.

### 20. Ухвалення рішень

1. Подумай про проблему, яка вимагає від тебе ухва- лення рішення.
2. Подумай про можливі рішення.
3. Збери конкретну інформацію про можливі рішення.
4. Продумай ще раз свої рішення, вже спираючись на зібрану інформацію.
5. Ухвали найкраще рішення.

Розроби кілька можливих альтернатив, уникай пе- редчасного закриття списку, став питання, читай, спо- стерігай.

### 21. Розуміння почуттів інших

1. Спостерігай за іншою людиною.
2. Слухай інших.
3. Спробуй уявити, як почувається ця людина.
4. Подумай, як можна дати зрозуміти іншій людині, що ти знаєш, що вона відчуває.
5. Вибери найкращий спосіб і скористайся ним.

### 22. Вираження симпатії й любові

1. Подумай і визнач, що ти відчуваєш щодо цієї людини: симпатію чи любов.
2. Подумай, чи хоче ця людина знати почуття, які ти до неї маєш.
3. Вибери найкращий спосіб висловлення їй своїх по- чуттів.
4. Вибери відповідні час і місце.
5. Вислови свої почуття дружнім способом.

### 23. Допомога іншим

1. Поміркуй, чи має інша людина потребу в твоїй допо- мозі.
2. Поміркуй, як ти міг би їй допомогти.
3. Запитай у цієї людини, чи потрібна їй твоя допомога.
4. Допоможи їй.

### 24. Скарга

1. Подумай, на що ти хочеш поскаржитись.
2. Подумай, кому ти можеш поскаржитись.
3. Поскаржся цій людині.
4. Скажи їй, що ти хочеш зробити у зв’язку зі своїми проблемами.
5. Запитай її, що вона відчуває після того, що ти йому сказав.

[7; 171-174.]

Додатки

* 1. Подумай про способи, які можна застосувати для за- хисту своїх прав, і вибери один із них.
  2. Захищай свої права безпосереднім і відповідним способом.

### 10. Реакція на причіпки/докучання

1. Оціни, чи прискіпується хто-небудь до тебе.
2. Подумай, як можна із цим справитися.
3. Вибери найкращий спосіб і так реалізуй його.

Чи пробують інші кепкувати над тобою або розпус- кати плітки про тебе? Прийми це легко, з посмішкою,

пожартуй, проігноруй. Коли це можливо, уникай вчин- ків, які тільки роздмухують агресію, краще піди.

### 11. Уникнення проблем з іншими

1. Оціни, чи перебуваєш ти в ситуації, яка може при- звести до проблем.
2. Виріши, чи хочеш ти уникнути проблем.
3. Скажи всім присутнім про своє рішення і поясни, чому саме це рішення ти обрав.
4. Запропонуй інші рішення, які можеш виконати.
5. Зроби те, що вважаєш кращим для себе.

## Додаток 6

### Джерела інформації до тренінгу з прав дітей

* 1. Конвенція про права дитини // <http://zakon1.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=995_021>
  2. Наказ МОН «Про вжиття заходів щодо запобігання насильству над дітьми» // [www.mon.gov.ua/newstmp/2010\_1/02\_02/nakaz\_mon\_59.doc](http://www.mon.gov.ua/newstmp/2010_1/02_02/nakaz_mon_59.doc)
  3. Наказ Державного комітету України у справах сім’ї та молоді, Міністерства внутрішніх справ України, міністества освітий науки України, міністерства охорони здоров’я України «Порядок розгляду звернень та повідомлень з приводу жорстокого поводження з дітьми або реальної загрози його вчинення» // <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=z0099-04>
  4. Закон України «Про охорону дитинства» // <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=2402-14>
  5. Закон України «Про освіту» // <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=1060-12>

## Додаток 7

Додатки

### ЕТИЧНИЙ КОДЕКС ДЛЯ ПЕДАГОГІВ

**Цей етичний кодекс був розроблений для ви- кладачів шведської школи. Він складається із чо- тирьох основних принципів, що стосуються прав учнів і педагогів.**

### ОГЛЯД

Професійний педагог прагне створити навчальне середовище, яке б розкривало й збільшувало потенці- ал усіх учнів.

Професійний педагог сумлінно докладає всіх мож- ливих зусиль та є прикладом дотримання високих етичних стандартів.

Професійний педагог відповідально приймає те, що кожна дитина має право на створення постійного безпечного середовища, що не перешкоджатиме на- вчанню.

### ПРИНЦИП I. Етична поведінка щодо учнів

Професійний педагог приймає персональну відпо- відальність за виховання в учнів тих якостей характе- ру, які допоможуть їм оцінити наслідки і прийняти від- повідальність за свої дії і вибір. Ми рішуче вважаємо батьків основними вихователями, що відповідають за формування моральної поведінки своїх дітей. Тим не менш, ми вважаємо, що всі викладачі зобов’язані спри- яти розвитку громадянських чеснот, таких як чесність, працьовитість, відповідальність, готовність і здатність до співпраці, лояльність, вірність, повага до закону, до людського життя, до інших та до себе.

1. Професійний педагог старанно і справедливоc пра- цює з кожним учнем і прагне розв’язувати проблеми, зокрема проблеми дисципліни, відповідно до закону та шкільної політики.
2. Професійний педагог навмисно не піддає учнів дис- кримінації.
3. Професійний педагог не розкриває конфіденційну інформацію, що стосується учнів, якщо цього не вима- гає закон.
4. Професійний педагог докладає конструктивних зу- силь, щоб захистити учнів від умов, які є несприятли- вими для їх навчання, здоров’я і безпеки.
5. Професійний педагог прагне представляти факти без спотворень та упередженості.

### Професійний педагог бере на себе відповідаль- ність за ефективність своєї роботи і постійно праг- не продемонструвати свою компетентність.

**ПРИНЦИП ІІ**

### Професійний педагог прагне зберегти гідність професії, поважати закон і підкорятися йому, при цьому демонструючи особисту недоторканність.

1. Професійний педагог відповідально ставиться до свого статусу на основі професійної кваліфікації і до- тримується умов договору або призначення.
2. Професійний педагог підтримує своє психічне здоров’я, фізичну витривалість і соціальну розсудли- вість у належному стані, необхідному для виконання обов’язків професійного призначення.
3. Професійний педагог продовжує професійно зрос- тати.
4. Професійний педагог навмисно не спотворює офі- ційну політику школи або освітніх організацій, а також чітко розрізняє ці погляди і свою особисту думку.
5. Професійний педагог чесно веде рахунки всіх ко- штів, виділених для потреб його або її.
6. Професійний педагог не використовує інституційні або професійні привілеї для отримання особистих або прихованих переваг.

### ПРИНЦИП III: Етична поведінка щодо колег по професії

Професійний педагог справедливо і рівно ставить- ся до колег по роботі та до всіх представників професії.

1. Професійний педагог не розкриває конфіденційну інформацію, що стосується колеги, крім випадків, пе- редбачених законодавством.
2. Професійний педагог навмисне не робить неправ- дивих заяв про колег або шкільну систему.

### ПРИНЦИП IV: Етичної поведінки щодо батьків та суспільства

Професійний педагог приймає зобов’язання щодо охорони громадського суверенітету народної освіти.

Професійний педагог розуміє, що якісна освіта є спільною метою громадськості, тому необхідно докла- дати спільних зусиль для досягнення цієї мети.

1. Професійний педагог докладає узгоджених з коле- гами зусиль, аби повідомити батькам усю інформацію, яка має бути розкрита в інтересах учня.
2. Професійний педагог прагне розуміти і поважати цінності й традиції різних культур, представлених у громаді і в його класі.
3. Професійний педагог проявляє позитивну й активну роль у школі та у зв’язках із громадськістю.

Додатки

### Використана й рекомендована література

* 1. Анцупов А.Я., Шипилов А.И. Конфликтология: Учеб. для вузов. М.: ЮНИТИ, 2001 – 551 с.
  2. Андреева Г.М. Социальная психология: Учеб. для вузов. – М., 2001.
  3. Вилсон Г., Макклафлин К. Язык жестов – путь к успеху. – СПб., 2000.
  4. Гришина Н.В. Психология конфликта: 2-е изд-е. – СПб.: Питер, 2008. – 544 с. (Серия «Мастера психологии»).
  5. Межличностное общение / Сост. и общ. ред. Н.В. Казариновой, В.М. Погольши. –2001. (серия «Хрестоматия по психологии»).
  6. Матеріали Всеукраїнського громадського центру «Волонтер» «Попередження, виявлення і подоланя випадків насильства та жорстокого поводження з дітьми». – К., 2010. – С. 78–90.
  7. Попередження, виявлення і подолання випадків насильства та жорстокого поводження з дітьми: методичний посібник для освітян / Авт.: Журавель Т. В., Кочемировська О. О., Ясеновська М. Е. / За заг. ред. Безпалько О. В. – К.: ТОВ “К.І.С.“, 2010. – 242 с. – С. 160-162
  8. «Социальная психология» Под ред. Московичи С. Мосиздат 1978
  9. Фестингер Л. Теория когнитивного диссонанса. – СПб., 1999.