

Упорядники: Дубровська Є.В., Ясеновська М.Е.

Редакційна група: Алексєєнко М.К., Дендебера М.П, Соловйова О. Д.

## **Навчально-методичний посібник**

# **«Організація роботи з розв'язання проблеми насильства в школі»**

Київ - 2011

УДК 373.5.064:343.43](072)

ББК 74.200я7

О-64

Навчально-методичний посібник «Організація роботи з розв'язання проблеми насильства в школі». К.: Huss, 2011. – 96 ст.

Упорядники: Дубровська Є.В., Ясеновська М.Е.

Редакційна група: Алексєєнко М.К., Дендебера М.П., Соловйова О. Д.

Рецензенти:

Шендеровський К.С. – заслужений працівник освіти України, викладач кафедри соціальних комунікацій Київського національного університету імені Тараса Шевченка

Кочемировська О.О. – кандидат психологічних наук, завідувач сектору трудових відносин та людського потенціалу відділу соціальної політики національного інституту стратегічних досліджень при Президенті України

Коректор: Небесна Т.О.

Навчально-методичний посібник створений для поширення інформації про можливості системної тренінгової роботи з дітьми, батьками та педагогами задля подолання насильства над дітьми в школі. Посібник стане в нагоді вчителям, соціальним педагогам, психологам та іншим спеціалістам, які працюють безпосередньо з дітьми. Система тренінгів, що представлена у посібнику, випробувана в 20 пілотних школах при роботі з педагогічними колективами.

Посібник видається в рамках проекту «Попередження насильства над дітьми в школі», що здійснюється ВГО «Жіночий консорціум України» за фінансової підтримки шведської громадської організації Save the Children Sweden.

#### **Висловлюємо подяку:**

Партнерам по проекту – Вінницькій обласній Громадській організації «Пані Всесвіт», Коаліції молодіжних громадських організацій «Молода Черкащина», Дитячій екологічній громадській організації «ФЛОРА».

Тренерам – Ковальчук Тетяні, Міхновець Тетяні, Соловйовій Олені, Шестаковій Людмилі.

Учням та вчителям шкіл, на базі яких проводилися тренінги, – Кіровоградській міській гімназії №5, Великосевернівській ЗОСШ, Кіровоградській ЗОСШ №17, Кіровоградській ЗОШ №24, Знаменівській ЗОСШ № 3, ЗОСШ 1-3 ст. с.Агрономічне, Вороніцькій ЗОСШ 1-3ст., Вінницькій ЗОСШ № 6, Вінницькій ЗОСШ № 35, Корделавській ЗОСШ 1-3 ст., Калинівській ЗОСШ № 2, Червонослобідській ЗОСШ №2, Черкаській ЗОСШ № 19, Черкаській спец.школі №17, Леськівській ЗОШ, ЗОСШ № 9 м.Київ, Калинівській ЗОСШ 1-3 ст, Тарасівській ЗОСШ 1-3 ст., Володарській ЗОСШ 1-3 ст., Богуславській ЗОСШ 1-3 ст.

#### **Адреса для листування:**

Всеукраїнська громадська організація

«Жіночий консорціум України»

вул. Костьольна, 10, кв. 28

м. Київ, 01001

[info@wcu-network.org.ua](mailto:info@wcu-network.org.ua)

[wcu-network.org.ua](http://wcu-network.org.ua)

ISBN 978-966-1568-52-4

# Зміст

<b>Вступ</b>	.....	4
<b>Тренінг 1.</b>	Насильство та його прояви в дитячому середовищі.....	5
<b>Тренінг 2.</b>	Потреби дитини: загальні й індивідуальні.....	16
<b>Тренінг 3.</b>	Права дитини. Право дитини на захист від насильства. Обов'язок дорослих щодо реалізації цього права.....	26
<b>Тренінг 4.</b>	Успішна комунікація як засіб профілактики насильства в дитячому середовищі.....	35
<b>Тренінг 5.</b>	Напрацювання соціальних навичок як спосіб роботи з проявами агресії в дитячому середовищі.....	47
<b>Тренінг 6.</b>	Розв'язання конфліктів та робота із самооцінкою.....	56
<b>Тренінг 7.</b>	Організація роботи з попередження насильства серед дітей у школі.....	68
<b>Тренінг 8.</b>	Планування роботи в школі, етичні стандарти роботи.....	76
Додатки	.....	85
Використана й рекомендована література.....		96

# Вступ

Сьогодні 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 наших дітей відбувався якомога якісніше й безпечніше, а тому переконані в необхідності проведення заходів та впровадження політики захисту дітей від будь-яких форм насильства.

Законодавство України щороку поповнюється законами, що покликані захищати дітей від насильства та попереджувати його прояви в родині, у навчальних закладах, на вулицях наших міст. Та ефективно їх виконання можливе лише за умови спільної міжвідомчої діяльності.

Фахівці, що мають працювати з дітьми, не завжди мають достатньо якісну підготовку для ефективної роботи. Причини різні – брак спеціалізованої підготовки, 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, психологів та представників адміністрації шкіл. Важливо, щоб усі спеціалісти, які працюють в школі, мали спільне бачення проблеми та разом формували стратегію 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 тренінгів протягом 2010 – 2011 років у Київській, Вінницькій, Кіровоградській та Черкаській областях. Учасниками тренінгів стали педагоги, психологи, соціальні педагоги із загальноосвітніх шкіл, представники адміністрацій цих шкіл, представники відділів освіти. Ми намагалися висвітлити в посібнику цей практичний досвід шляхом надання рекомендацій та порад тренерів-практиків.

Вам пропонується тренінговий курс, спрямований на систематичну й системну роботу із групою протягом 8 модулів. Ви також, як зазначалося вище, можете використовувати окремі його модулі, щоб направлено впливати на певні проблемні аспекти соціалізації чи сприйняття. Пропоновані тренінги обмежені певними часовими рамками (3 години) для полегшення подачі матеріалу та сприйняття інформації, але дотримання цієї умови не є обов'язковим, Ви можете змінити тривалість вправи, виходячи з можливостей групи.

Сподіваємося, що матеріали посібника будуть корисними для фахівців із попередження та подолання насильства над дітьми. Ми будемо щиро вдячні за побажання та відгуки, які ви можете надіслати на адресу: [info@wcu-network.org.ua](mailto:info@wcu-network.org.ua)

# Насильство та його прояви в дитячому середовищі

- сформувати у педагогів уміння і навички розуміння та розв'язання проблеми насильства між дітьми;
- 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	40 хв
Сесія 3. Визначення свого місця у вирішенні проблеми (50 хвилин)			
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

**Мета:** 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.

**По закінченні цієї сесії учасники зможуть:**

- 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.

**Час:** 25 хвилин.

**Роздатковий матеріал:** програма тренінгу.

**Необхідні матеріали:** фліпчарт, маркери, скотч, 2 аркуші ватману.

**Зміст сесії:**

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

**Мета вправи:** ознайомити учасників із метою та завданнями тренінгу, організаційними питаннями.

**Час проведення:** 5 хвилин.

**Хід вправи:** тренер вітає учасників із початком тренінгу, представляється сам та представляє команду тренерів і організаторів. Надалі повідомляє про цілі й завдання тренінгового курсу та основну його мету, коротко ознайомлює з тренінговими модулями. Тренер повідомляє про очікування організаторів від учасників, окреслює перспективи подальшої співпраці, налаштовує учасників на серйозне ставлення до участі у тренінгу. Потім пропонує учасникам ставити питання, а іншим тренерам доповнити своїми висловлюваннями його виступ.

**Примітка.** Назву тренінгового курсу та його основну мету треба написати на плакаті, на іншому подати перелік тренінгових модулів.

## Знайомство учасників тренінгу. Вправа «Випадок із дитинства»

**Мета вправи** Створити доброзичливу атмосферу, познайомитись та запам'ятати імена учасників.

**Час проведення** 10 хвилин.

**Хід вправи:** тренер пропонує бажуючому учаснику назвати своє ім'я (так, як учасник хоче, щоб його називали 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).

**Примітка.** Найчастіше учасники згадують кумедні історії зі шкільного життя або ситуації несправедливого ставлення з боку однокласників або вчителів. Тренер може тактовно поєднати розповіді учасників із темою тренінгового курсу.

## Визначення очікувань учасників

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.

Тренер ознайомлює учасників із програмою тренінгового модуля, пропонує їм сконцентруватися 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.

## 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 роботи групи та досягнення сформульованих очікувань виробити загальні правила, обов'язкові для виконання.

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

### Можливі питання для обговорення

- 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 влаштувало?
- 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.

### Коментар

#### Рекомендовані правила

1. Цінують час.
2. Говорять по черзі.
3. Говорять коротко й нечасто.
4. Говорять 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

### Мета вправи

### Час проведення

### Необхідні матеріали

### Хід вправи

**Мета:** ознайомити учасників тренінгу з актуальністю проблеми насильства у дитячому середовищі за результатами проведеного аналізу зазначеного питання та сфокусувати увагу на більш поширених проявах цього явища.

**По закінченні цієї сесії учасники:**

- 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 учнями і педагогами;
- зможуть назвати основні прояви насильства серед дітей.

**Час:** 60 хвилин.

### Актуальність проблеми насильства у дитячому середовищі

**Мета:** ознайомити учасників тренінгу з актуальністю проблеми насильства у дитячому середовищі за результатами проведеного аналізу зазначеного питання.

**Час проведення:** 20 хвилин.

**Необхідні матеріали:** «Насильство в школі: аналіз проблеми та допомога якої потребують діти та вчителі у її розв'язанні»

**Хід вправи** **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 насильства. 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 громадян 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 школах здійснює також і те, яку увагу приділяють засоби масової інформації екстремальним випадкам, 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, хуліганські дії часто асоціюються з дискримінацією відносно школярів із бідних родин або окремих етнічних груп або ж школярів, які мають ті чи інші відмінні риси (наприклад, зовнішні особливості, 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 недоліки, залишається основним інститутом соціалізації особистості, її становлення та розвитку.

Проведене опитування «Насильство в школі: Аналіз проблеми та допомога, якої потребують 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 позицією 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 насильство 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 збільшення 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 сформуванню у суспільстві 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 розподілилася наступним чином: переважна більшість опитаних вважають насильством побиття, приниження та сексуальні домагання – 96,1 %, 85 %, 88,6 % відповідно; образи та позбавлення 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 особистістю (наприклад, приниження та образи). Однак не слід забувати, що для особистості дитини, 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 відповіддю. 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.

Наявність дітей, які постраждали від насильства, серед учнів шкіл, охоплених опитуванням, підтверджує самоідентифікація їх як таких приблизно третинною респондентів. Біля 65 % відзначають, 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 років, решта на перше місце ставлять вулицю.

Слід зауважити, що дівчата різного віку більше страждають від різноманітних форм психологічного насильства (образи, прізвиська), тоді як для хлопців найчастішими є два види насильства – 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 насильства способи взаємодії дітей.

Від 21 до 33 % дітей часто зазнають насильства (від кожного дня до разу на місяць). Цей показник є найбільшим для хлопчиків 12–14 років. Ці цифри мають занепокоїти педагогів, оскільки свідчать про те, що приблизно третина дітей у школі не лише зазнають регулярного насильства, 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 опитаних 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 випадках 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 визначилися, 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 проблем.

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

Зі зростанням віку респондентів-учнів збільшується кількість дітей, які самі себе ідентифікують 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 кількість дітей визнає свою відповідальність за агресивні дії й, відповідно, потребує спеціальної допомоги.

**Примітка.** Один хлопчик із опитуваних дітей зізнався, що кожного дня його б'ють у школі, і, здається, усім байдуже до цієї ситуації. Інша дитина, заповнюючи анкету, дала такий коментар: «А який же хлопчик не стикається з копняками? Я майже щодня».

**Примітка.** В міні-лекції тренер використовує матеріали «Насильство в школі: аналіз проблеми та допомога, якої потребують діти та вчителі у її розв'язанні», який можна знайти за цим посиланням: <http://www.wcu-network.org.ua/ua/defence-rights/publications/313/>, <http://wcu-network.org.ua/ua/network/source/1750/3712/>, <http://wcu-network.org.ua/ua/network/source/1750/3713/>  
У міні-лекції тренер може користуватися для зручності слайд-презентацією.

## Прояви насильства у дитячому середовищі

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 насильство, як його розуміють учасники, записати дії, які можна віднести до одного з видів насильства (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 виступи своїх колег.

### На допомогу тренеру

**Приклади форм фізичного насильства:** штовхання, копняки, запотиличники, викручування рук, кусання, дряпання, висмикування волосся, тягання за вуха, побиття за допомогою будь-яких речей, підставлення 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, акцентування уваги на статевих ознаках тощо.

**Приклади проявів нехтування потребами дитини:** псування речей, відбирання їжі, насміхання 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 відносяться.

2. Учасники часто виявляються необізнаними в темі сексуального насильства або соромляться про неї говорити, тому, якщо дозволяє час, тренеру бажано надати інформацію із цього питання. У школах навчання сексуальної 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 даному питанні.

Сесія  
**3**

## Визначення свого місця у розв'язанні проблеми

**Мета:** допомогти учасникам знайти своє місце в розв'язанні проблеми насильства в дитячому середовищі.

**По закінченні цієї сесії  
учасники зможуть:**

- назвати своє місце у розв'язанні проблеми насильства серед дітей для учасників навчального процесу;
- сформувати більш толерантне ставлення до дітей.

**Час:** 50 хвилин.

**Необхідні матеріали:** фліпчарт, маркери, аркуші ватману.

- Зміст сесії:**
1. Вправа «Я і діти, я і насильство».
  2. Вправа «Як стати ближчими і толерантнішими»

### Вправа «Я і діти, я і насильство»

**Мета вправи:** допомогти учасникам знайти своє місце у розв'язанні проблеми насильства в дитячому середовищі.

**Час проведення:** 20 хвилин.

**Хід вправи**

**Примітка.** Важливо спрямувати учасників на співвіднесення себе із проблемою, зробити її не абстрактною, а конкретною, показати, що вона може торкнутися кожного з них незалежно від того, наскільки активну позицію він займає, що для розв'язання проблеми потрібні колективні зусилля всіх.

Учасникам пропонують по колу назвати своє місце в діаді «Я і дитина». Починає тренер шляхом пропонування своєї позиції в цьому питанні, наприклад: «Я – мати», «Я – тітка», «Я – сусідка» тощо. Аналогічне коло відносно питання «Я і насильство серед дітей». Знову починає тренер 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:** допомогти спеціалістам усвідомити, яким чином можна допомогти дітям стати ближчими і толерантнішими; визначити місце дорослого у розв'язанні проблеми насильства над дитиною, можливості впливати на розв'язання проблеми насильства в дитячому середовищі.

**Час проведення:** 30 хвилин.

**Необхідні матеріали:** фліпчарт, маркери, аркуші ватману.

**Хід вправи**

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 тренеру<sup>1</sup>****«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 вигорання.
- 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 довіру.
  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 перекладають 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 дружи» – 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 подобається, 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. Наприклад, конкурс на тему «Чим ми схожі, чим відрізняємось». Оцінювати результати не можна. Слід урахувати, що кожен малюнок – це частина 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 «перший-другий». Перша група фіксує свої пропозиції на тему «Що можуть зробити педагоги, щоб стати ближчими до учнів», а друга – «Як допомогти дітям стати ближчими одне до одного». Надалі представники груп проводять презентації колективних напрацювань. Проводиться загальне обговорення.

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

**Мета:** допомогти учасникам сформувати почуття відповідальності за себе та інших у розв'язанні проблеми насильства серед дітей.

**По закінченні цієї сесії учасники зможуть:**

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

**Час:** 30 хвилин.

**Необхідні матеріали:**

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

**Хід вправи**

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

Обговорення проводиться в колі. Кожен з учасників зачитує те судження, яким хоче поділитися 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 розподілу можна використовувати приклади, наведені нижче. Під час обговорення бажано дати учасникам відчуття переваги і недоліки цих двох позицій.

## Перелік пропозицій:

- Бути відповідальним для мене означає...
- Деякі люди є більш відповідальними, 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 пізнаю за такими рисами...
- Чим сильнішою є моя відповідальність, тим більше я...
- Я побоявся/лась би нести відповідальність за...
- Бути відповідальним стосовно себе самого – це...
- Я несу відповідальність за...

### 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

Сесія  
4

## Вправа «Формування відповідальності дорослих та дітей»

### Коли я відповідально ставлюсь до інших

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

**Я відчуваю...** врівноваженість  
свободу  
усвідомленість  
власну цінність

**Я турбуюсь...** 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

Сесія  
5

## Підбиття підсумків, планування подальших дій

Закріпити отримані знання, сформувані плани подальшої роботи.

- 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

# Потреби дитини: загальні й індивідуальні

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

**По закінченні тренінгу  
учасники будуть знати:**

- 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.

**По закінченні тренінгу  
учасники будуть вміти:**

- розв'язувати робочі конфліктні ситуації за допомогою правил роботи;
- оволодівати навичками виявлення потреб та їх класифікації;
- формувати навички мотивованої поведінки.

**По закінченні тренінгу  
учасники будуть  
умотивовані**

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.

- 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.

## Відкриття тренінгу. Визначення цілей та завдань тренінгу

Ознайомити учасників із метою та завданнями тренінгу, організаційними питаннями.

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 висловлюваннями офіційну частину.

### Мета

По закінченні цієї сесії учасники зможуть

### Час

Роздатковий матеріал

Обладнання

Зміст сесії

Мета вправи

Час проведення

Хід вправи

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

**Мета вправи:** Створити доброзичливу атмосферу, запам'ятати імена учасників, зануритись в атмосферу власного дитинства.

**Час проведення:** 10 хвилин.

### Хід вправи

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 дитинства, 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).

**Примітка.** В нашому досвіді учасники згадували ситуації, де батьки чи дорослий (учитель) 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 дорослого, який може допомагати та підтримувати, і наскільки важливо, що хтось бачить труднощі, із якими стикнулася дитина.

## 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.

## Правила роботи

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

**Час проведення:** 5 хвилин.

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

### Хід вправи

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, орієнтуючись на пропозиції учасників.

Якщо модуль проводиться як самостійний, дивіться вправу «Правила роботи» модулю 1.

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

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

40 хвилин.

Аркуші паперу, ручки.

## 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 цінностей. 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 домашнє завдання – виконати дослідницьку міні-роботу з теми «Цінності дітей та батьків» – всі учні мають протестувати своїх батьків за методикою «Мої цінності». Одному з учнів пропонуємо 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

По закінченні цієї сесії учасники зможуть

### Час

Необхідні матеріали

### Мета

Час проведення

Необхідні матеріали

Хід вправи

**Примітка.** Учасники можуть хвилюватися, що їм потрібно оприлюднити свій вибір у колі. Важливо підтримати їх, зауваживши, що пріоритетність цінностей може залежати від актуальної 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 знехтувати); наскільки важко чи легко було робити вибір. В нашому досвіді 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 витворів мистецтва, театр...). Що відбувається з людьми, коли вони не користуються такими речами для відновлення свого емоційного та фізичного стану. Також тренеру потрібно звернути увагу, що залежно від віку учасників їх вибір буде різнитися.

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

**По закінченні тренінгу учасники будуть знати:**

- оволодіти навичками виявлення потреб та їх класифікації;
- сформувати навички вмотивованої поведінки.

**Час:** 100 хвилин.

**Обладнання:** фліпчарт, маркери, аркуші ватману.

**Зміст сесії**

1. Вправа «Поняття потреби».
2. Загальні та індивідуальні потреби.
- 3 «Пропозиція» – вправа на опанування вмотивованої поведінки.

## Поняття потреби

**Мета вправи:** дати учасникам загальні уявлення про потреби, види та класифікацію потреб.

**Час проведення:** 20 хвилин.

**Хід вправи**

**Міні-лекція**

Потреба, нужда – внутрішнє психологічне або функціональне відчуття недостатці чогонебудь, що проявляється залежно від ситуаційних факторів.

Яскравим прикладом потреби може бути спрага – гостре відчуття потреби у воді, яка виникає у випадку зневоднення організму або підвищення нормальної концентрації мінеральних та органічних речовин у крові. Фізіологічний механізм цього відчуття – вплив підвищеного загального і осмотичного тиску, зміна концентрації іонів натрію (відбувається збудження питтєвого 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 обставин виявляється або як мотив, або ж як риса. Щодо останньої, в такому разі потреби є стабільними 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 описати без нього.

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

**За сферами діяльності:**

- потреба у праці;
- пізнанні;
- спілкуванні;
- відпочинку.

**За об'єктом потреб:**

- матеріальні;
- духовні;
- етичні;
- естетичні та інші.

Якщо модуль проводиться як самостійний, дивіться вправу «Правила роботи» модулю 1.

## За функціональними ролями:

- домінуючі/другорядні;
- центральні/периферичні;
- стійкі/ситуативні.

## За суб'єктом:

- групові;
- індивідуальні;
- 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 суспільство 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 сукупність 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 функціонального стану людини.

**Потреба** – це стан необхідності певних умов життя, діяльності, матеріальних об'єктів чи соціальних факторів, без яких даний індивід відчуває дискомфорт.

Еволюцію живих створінь не можна пояснити тільки пристосуванням до довкілля. Активність завжди є перспективнішою від оборони. Потреби – джерело активності істот. Це генетичні 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 існування. 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 філософських пошуках сенсу життя.

## Особливості потреб

1. Потреби завжди пов'язані з наявністю у людини почуття незадоволеності, яке обумовлене 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»).

3. Наявність потреби супроводжується емоціями: спочатку, при посиленні потреби, – негативними, потім, у разі її задоволення, – позитивними.

4. Кількість потреб зростає протягом філогенезу та онтогенезу. Так, кількість потреб збільшується в ході еволюції: рослини – примітивні тварини – розвинені тварини – людина, а також протягом онтогенезу: новонароджений – немовля – дошкільнятко – школяр – доросла людина.

5. Потреби людини утворюють ієрархічну систему, де кожна з них має свій рівень значимості. 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 генетичному 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, одязі, 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 підсвідомість розставляє їх за значимістю для людини, створюючи 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 самоактуалізації. 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	Потреба у стабільному існуванні теперішнього ладу. Впевненість у майбутньому, відчуття, що тобі нічого не загрожує, а старість буде забезпеченою
3	Потреба у накопиченні та захопленні	Потреба у не завжди мотивованому накопиченні матеріальних цінностей. Надлишковий прояв цієї потреби призводить до жадібності та скупості
4	Потреба в любові та приналежності до групи	Потреба любити і бути любимим. Потреба у спілкуванні з людьми, приналежності до певної групи
5	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
6	Потреба у незалежності	Потреба в особистій свободі, незалежності від інших та від зовнішніх обставин і чинників
7	Потреба в новизні	Прагнення до отримання нової інформації, а також потреба щось знати й вміти
8	Потреба у долатті перешкод	Потреба ризикувати, потрапляти в пригоди й долати перешкоди
9	Потреба у красі й гармонії	Потреба в порядку, гармонії, красі
10	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, здатною 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 формування 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. Людина 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»

Навчитися розуміти й відчувати іншу людину через її потреби, розрізняти потреби 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 написано – 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 розчаруетесь, 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 учасників у три групи. В колі кожної групи учасники обговорюють свої записи, при цьому розрізняючи написане – є воно бажанням чи потребою. Інші учасники можуть допомагати, поправляючи один одного.

Надалі охочі учасники можуть поділитися своїми напрацюваннями із загалом.

Перед проведенням вправи можна навести приклад: Хлопець 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 вислів дівчини і відповідь хлопця. Підвести їх у ході обговорення до думки, що коли виникає потреба, про неї важливо говорити, бо не завжди інша людина може її зрозуміти.

У спілкуванні з дітьми важливо звертати увагу на те, що робить дитина та що демонструє своєю поведінкою. Запропонувати учасникам навести кілька прикладів зі своєї практичної роботи, де вони були уважними чи неуважними до потреби дитини.

## Вправа «Вивчення випадку»

«Шура і Саша – сусіди. Шура пізно ввечері слухає музику, увімкнувши її на максимальну гучність. 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 суперечать 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:** навчитися вибирати способи, методи створення і посилення мотивації іншої людини.

**Час проведення:** 40 хвилин.

**Хід вправи** Тренер пропонує учасникам об'єднатися в дві команди. Завдання кожної з команд – випрацювати план створення чи посилення мотивації у члена іншої команди. Кого ви будете мотивувати, 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, головне, щоб вони мотивували учасника протилежної команди перейти до вас.

Командам дають 5 хвилин на обговорення.

### Коментар тренера

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 потрібне. (*Команда створює простір.*) Прошу починати! Тривалість мотивованого впливу – 5–6 хвилин. 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 перейти/не перейти до іншої команди, які почуття викликала дана ситуація.



Закріпити набуті знання, сформувавши плани подальшої роботи.

- 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**

## Підсумки, планування подальших дій

Закріпити набуті знання, сформувавши плани подальшої роботи.

15 хвилин.

Тренер пропонує учасникам по колу кожному висловитися стосовно того, на яке найголовніше 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 враженнями від тренінгу, коротко нагадує про подальші спільні плани та закриває тренінг.

**Мета вправи**  
**Час проведення**  
**Хід вправи**

**Мета:** сформувати розуміння проблеми як складової порушення прав дитини та обов'язку школи попереджувати насильство серед дітей.

**По закінченні тренінгу учасники будуть знати:**

- 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.

**По закінченні тренінгу учасники будуть вміти:**

- 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.

**По закінченні тренінгу учасники будуть умотивовані:**

- активно діяти на підтримку безпеки дітей у школі.

№	Зміст	Форма	Час
<b>Сесія 1. (Вступ) – 25 хвилин</b>			
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
<b>Сесія 2. Від потреб дитини до прав дитини (50 хвилин)</b>			
1.	Визначення потреб дитини	Робота з малюнком, «мозковий штурм», обговорення	20 хв
2.	Конвенція ООН про права дитини	Робота у групах з документом, обговорення	30 хв
<b>Сесія 3. Наслідки ігнорування (40 хвилин)</b>			
1.	Вправа «Визначення наслідків ігнорування проблеми для учасників навчального процесу»	Робота у групах, презентації, обговорення	40 хв
<b>Сесія 4. Обов'язки школи за національним законодавством (50 хвилин)</b>			
1.	Вправа «Знайомство з національною нормативно-правовою базою»	Робота у групах з документами за методом «Ажурна пилка», обговорення	50 хв
<b>Сесія 5. Підведення підсумків (15 хвилин)</b>			
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.

- 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 організаційні 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 перспективи співпраці, налаштовує учасників на серйозне ставлення до участі у тренінгу. Після цього тренер пропонує учасникам ставити питання та іншим тренерам доповнити своїми висловлюваннями частину його виступу.

## Мета вправи

Час проведення

Хід вправи

## Знайомство учасників тренінгу. Вправа «Сніговий ком»

**Мета вправи:** створити доброзичливу атмосферу, запам'ятати імена учасників.

**Час проведення:** 10 хвилин.

**Хід вправи** 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 учасників, а також свої. За бажання тренери теж беруть участь у вправі (тренер може показати приклад того, як презентувати себе).

### Коментар

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 варіант – «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 орієнтуватися 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.

## Правила роботи

**Мета вправи:** визначити правила, які допоможуть створити робочу та комфортну атмосферу в групі під час тренінгу.

**Час проведення:** 5 хвилин.

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

**Хід вправи** 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, орієнтуючись на пропозиції учасників.

Якщо модуль проводиться як самостійний, дивіться вправу «Правила роботи» модуля 1.

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

**Коментар.** Важливо, щоб група називала саме потреби дитини, а не особисті якості, які їй будуть необхідні 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 виховувати. 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 називає, 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 загального настрою учасників ця вправа викликає різні почуття: можуть висловлюватись або пропозиції, що мають деструктивний характер, або малоймовірні, нереалістичні. Тренеру необхідно скерувати групову роботу на позитивний реалістичний напрямок. Вправа дає можливість усвідомити, наскільки багато у вихованні та розвитку дитини залежить від школи та її атмосфери.

## Конвенція ООН про права дитини

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

**Час проведення:** 30 хвилин.

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

**Хід вправи** 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 забезпечення названої потреби. Якщо відповідна стаття не знайдена, то треба пояснити, чому так сталося. По закінченні часу групи презентують свої напрацювання, всі інші слідкують та висловлюють свою згоду чи незгоду з думкою групи. Тренер позначає маркером іншого кольору статтю (або статті), яку називає група, біля потреби на аркуші із малюнком. **Наприклад.** 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 кожної 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, покладених в основу тексту Конвенції: якнайкращі інтереси дитини, участь дитини, недискримінація, виживання і розвиток. За необхідності тренер можна зробити короткі інформаційні повідомлення про історію створення Конвенції та її суть. Матеріали для інформаційних повідомлень 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.

**Примітка.** Вищеописана вправа інколи визиває спротив з боку деяких учасників. Ми стикнулися з тим, що самі педагоги (вони були учасниками модулів) не знають про існування своїх прав, тому таке детальне знайомство з Конвенцією про права дитини може викликати обурення. Учасникам було непросто погодитися із тим, що діти мають багато прав і той, хто їх порушує, повинен нести за це відповідальність. Найчастіше учасники називають порушниками прав дитини батьків та інших учнів і зовсім не помічають порушення прав дитини в школі з боку самих учителів (такі випадки як приклад наводилися самими учасниками модулів). Вправа дає чудову нагоду учасникам познайомитися з усіма статтями Конвенції, відповідно надалі замислюватися над своєю поведінкою та реакціями щодо учнів та реагувати, коли діти в школі змушують страждати іншу дитину.

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

- 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 конкретній школі для учасників навчального процесу та суспільства (учні школи, їхні батьки, вчителі школи та місцева громада). Для виконання вправи кожна група отримує аркуш ватману, 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 насильства серед дітей?

**Коментар.** Важливо спрямувати учасників на співвіднесення себе із проблемою, зробити її не абстрактною, 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 стимулює учасників бути активнішими щодо попередження насильства, бо наочно демонструє, які наслідки несе ігнорування.

**Мета:** показати учасникам законодавче закріплення їхніх обов'язків щодо попередження насильства серед дітей за національним законодавством.

**По закінченні цієї сесії учасники зможуть:**

- 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.

**Час:** 50 хвилин.

**Роздатковий матеріал:**

наказ МОН «Про вжиття заходів щодо запобігання насильству над дітьми», Наказ Державного комітету України у справах сім'ї та молоді, Міністерства внутрішніх справ України, міністерства освіти та 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».

**Необхідні матеріали:**  
**Зміст сесії**

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

## Вправа «Знайомство з національною нормативно-правовою базою»

**Мета вправи:**

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

**Час проведення:**

50 хвилин.

**Необхідні матеріали:**

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

**Хід вправи**

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 документів, а разом вони мають інформацію про всі 4 документи. Завдання – обмінятися інформацією. На виконання завдання дається 30 хвилин. По закінченні часу тренер ініціює загальне обговорення.



**Орієнтовні питання для обговорення**

- 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 союзником?
- 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 дозволить, обговорення можна розпочати раніше, тоді можна опрацювати всі наведені вище запитання. Варто зауважити, що конкретні методи роботи будуть проговорюватися на подальших тренінгах.

**Коментар.** Якщо учасників не 20, а більше або менше, то описану технологію теж можна використовувати, однак в експертних групах може виявитись нерівна кількість учасників. Наприклад, якщо учасників 22, то треба буде по 5 стікерів із номерами 1–5 двох кольорів та по 6 стікерів 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, створюється 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 проведенням вправи потрібно зробити 10–15-хвилинну перерву. На виконання цієї вправи варто час не економити, а організувати учасників таким чином, щоб усе заплановане в ході виконання цієї вправи було зроблено. Зазвичай учасники мають поверхову інформацію щодо цих документів, і вправа дає прекрасну нагоду ознайомитися з ними більш детально. Учасники можуть відзначити, що батьки також беруть участь у НВП, і розмірковувати поміркувати над тим, як залучати батьків до покращення взаємодії в ланцюгу «вчитель – учень – батьки».

Закріпити отримані знання, сформувані плани подальшої роботи.

- 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**

## Підсумки, планування подальших дій

**Мета вправи:** Закріпити отримані знання, сформувати плани подальшої роботи.

**Час проведення:** 15 хвилин.

**Хід вправи:** 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 обговорення.

**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 враженнями від тренінгу, коротко нагадує про подальші спільні плани та закриває тренінг.

**Додатки2:** Конвенція про права дітей, наказ МОН «Про вжиття заходів щодо запобігання насильству над дітьми», Наказ Державного комітету України у справах сім'ї та молоді, Міністерства внутрішніх справ України, міністерства освіти та 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».

<sup>2</sup> Посилання на ці документи ви можете знайти у додатку 6

# Тренінг 4

## Успішна комунікація як засіб профілактики насильства в дитячому середовищі

- сформувати у педагогів вміння та навички успішної комунікації з дітьми;
- 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

№	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 «Яка риса мого характеру допомагає спілкуванню»	Групова робота	10 хв
3.	Визначення очікувань учасників	«Мозковий штурм»	5 хв
4.	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.	Відпрацювання 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.

**Мета:** 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.

**По закінченні цієї сесії учасники зможуть:**

- 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.

**Час:** 25 хвилин.

**Роздатковий матеріал:** програма тренінгу.

**Необхідні матеріали:** фліпчарт, маркери, скотч, 2 аркуші ватману.

- Зміст сесії:**
1. Відкриття тренінгу. Визначення цілей та завдань.
  2. Знайомство учасників.
  3. Визначення очікувань учасників.
  4. Вироблення правил роботи.

## Відкриття тренінгу. Визначення його цілей та завдань

**Мета вправи:** Ознайомити учасників із метою та завданнями тренінгу, обговорити організаційні питання.

**Час проведення:** 5 хвилин.

**Хід вправи** Тренер вітає учасників із початком тренінгу, представляє команду тренерів та організаторів. 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 тренер пропонує учасникам ставити питання та іншим тренерам доповнити своїми висловлюваннями частину його виступ.

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

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 допомагають 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 подальшу 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 назване тренер записує на аркуші ватману. По закінченні вправи тренер коментує очікування з точки зору їх реалістичності в рамках програми тренінгу та ознайомлює учасників із програмою.

**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, 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, орієнтуючись на пропозиції учасників.

**Мета вправи**

**Час проведення**

**Необхідні матеріали**

**Хід вправи**

Якщо модуль проводиться як самостійний, дивіться вправу «Правила роботи» модуля 1.

## 1. Актуальність проблеми комунікації у дитячому середовищі

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

**По закінченні цієї сесії**

**учасники:**

- матимуть уявлення про форми комунікації;
- матимуть уявлення про вплив власного прикладу на формування навичок міжособистісного спілкування у дітей;
- зможуть сформуванати навички безоцінного висловлювання.

**Час:** 50 хвилин.

## Форми комунікації та їх вплив на спілкування між дітьми

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

**Час проведення:** 20 хвилин.

**Хід вправи**

### Міні-лекція

Комунікаційний процес являє собою необхідну передумову становлення і функціонування всіх соціальних систем. Тому що саме цей процес забезпечує зв'язок між людьми і їх групами. Він уможлиблює 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 сказаного, 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 (комунікатор і реципієнт);
- 2) засоби комунікації – код, що використовується для передачі інформації в знаковій формі (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 завдання:

- 1) інтеграція окремих індивідів у соціальні групи та об'єднання, а останніх – у єдину цілісну систему суспільства;
- 2) внутрішня диференціація суспільства, груп, що його складають, громад, соціальних організацій та інститутів;
- 3) виокремлення і відділення суспільства і різних груп одне від одного в процесі їх взаємодії, що приводить до більш глибокого усвідомлення ними своєї специфіки, ефективнішого виконання своїх функцій.

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

- 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;
- гіпноугестивні;

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 біологічної еволюції. Якщо біологічна еволюція відбувається тільки через гени, то культурна еволюція 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 надзвичайно 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 суспільством.

Таким чином, біологічна схильність людей до засвоєння мови має знаходитися в людському 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 допомогою 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]

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

новку лікарні на домашнє середовище, хлопчик мав значні труднощі з мовленнєвим спілкуванням 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 навичок неможливо зрозуміти, якщо генетичні чинники і процес навчання відірвані одне від одного. Біохімічні процеси, фактори дозрівання, стратегії навчання і соціальна сфера перебувають у постійній, складній і динамічній взаємодії. Жоден з аспектів не здатний зробити так, щоб людина почала говорити своєю рідною мовою. Хоча немовлята мають генетично закладені 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 мовленнєвих сигналів, на 38 % – із голосових і на 55 % – з мімічних. Інший спеціаліст, Раймонд Л. Брідвістелл (Bridwhistell) припустив, що «не більше 30–35 % соціального значення в розмові 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, гучність, темп мовлення, паузи і зітхання, – є багатим джерелом інформації. «Парамова» має відношення 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.

**Розташування.** Те, як ми використовуємо соціальний і особистий простір, теж є своєрідним 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 схильні до порушення порядку й різних бешкетів; студенти, що сідають ближче до проходу, сприймаються викладачами, як такі, що бажать тихенько піти до кінця лекції.

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

**Артефакти.** Нам властиво використовувати предмети, а також деякі види одягу, косметики, 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 сексуальним запрошенням.

Але деякі вирази обличчя мають універсальне значення. Наприклад, погрожуючи і залякуючи, люди часто вдаються до міміки, що дуже нагадує пильний погрозовий погляд, типо-



вий для поведінки мавп. З метою дослідити цей факт Пол Екман разом зі своїми співробітниками 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 фотокартках. Переважна більшість випробовуваних ідентифікувала емоції цілком однаково. Навіть форе – корінні жителі віддалених районів Нової Гвінеї, які майже не контактують з іноземцями і не стикаються із засобами масової інформації, визначили відбиті на фотографіях емоції так само, як і представники інших культур.

Таким чином, способи вираження й інтерпретації певних почуттів можуть бути універсальними, 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 здатність спілкуватися одне з одним. І дійсно, будь-яка соціальна взаємодія уможливорює комунікацію.

Комунікація – це процес, за допомогою якого люди передають один одному інформацію, ідеї, думки і душевний стан. Вона охоплює вербальні й невербальні процеси, за допомогою 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» повідомлення. А це є невід'ємним механізмом, за допомогою якого люди досягають соціальних цілей.

Комунікація допомагає координувати складну групову діяльність і є вираженням інституційного життя.

Жодні відносини довго не протрималися б без ефективного спілкування. Ми розмовляємо (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 необхідно 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 плануєте 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 пригнобленою і приниженою. 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 (почутими). висновок скажіть собі, що вам не потрібно нічого доводити одне одному, а необхідно побудувати такий собі міст взаєморозуміння.

**Друга проблема: ми нездатні почути іншу людину.** Запам'ятайте, що спілкування складається 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 співрозмовника. 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 зрозуміти 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 комунікації формує адекватне спілкування між людьми. Проблеми комунікації найчастіше призводять до нерозуміння одне одного, до агресії. Оскільки діти є найбільш чутливою частиною суспільства, брак наочного прикладу адекватної комунікації призводить до появи більш примітивних форм спілкування, таких як агресія і підкорення.

## Вправа «Відпрацювання навички безоцінних висловлювань»

**Мета вправи:** вправлення у формулюванні безоцінних висловлювань, можливість напрацювати навички висловлювань типу «Кажу те, що бачу».

**Час проведення:** 30 хвилин.

**Хід вправи** 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.

**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 поведінку та інше. Тренеру варто допомагати учасникам формулювати безоцінні висловлювання.

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.

- 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?».

## 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 кожен 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 різносторонньої інформації про свого партнера. Бажано, щоб у самопрезентації були висвітлені такі найважливіші питання:

- Як я бачу своє захоплення.
- Що я ціную в самому собі.
- Чим я пишаюся;
- Що я вмю 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, поведився 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

По закінченні цієї сесії учасники зможуть

### Час

Обладнання

Зміст сесії

### Мета вправи

Час проведення

Необхідні матеріали

Хід вправи

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

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 можете й не знати правильної відповіді, тому необхідно відчувати, що відповів би ваш партнер. До речі, той, кого презентують, не повинен втручатися і мусить мовчати.

**Коментар 1.** 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, наприклад:

- 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.

**Коментар 2.** 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 «відчувати» іншого настільки, щоб додумати інформацію, 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?

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

## Вправа «Ми схожі»

**Мета вправи:** допомогти учасникам усвідомити, що мають них багато спільного, однак кожен має свої відмінності, які створюють унікальну особистість кожного.

**Час проведення:** 15 хвилин.

**Хід вправи** Спочатку учасники хаотично ходять по кімнаті й говорять кожному, кого зустрічають, 2 фрази, 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 хвилини – на тему «Чим ми відрізняємось». По закінченні вправи проводиться обговорення, звертається 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 волосся, 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.

- 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.

### I етап

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

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

**«Сиреневий туман»** «У таких випадках зазвичай говорять про існування залежності між суб'єктивними чинниками сприйняття і параметрами діяльності індивіда», тобто використовувати 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 радості»:** «Мені приємно...» (зазвичай можна знайти причину сказати відверте «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...»

**Мета вправи**

**Час проведення**

**Необхідні матеріали**

**Хід вправи**

**Примітка.** Вправу «Агресивний контакт» можна провести також інакше. Об'єднати учасників у пари. Один із пари міцно стискає долоню в кулак, інший має розтиснути кулак, використовуючи для цього різні способи, розмовляти можна. Тренер попереджає учасників, щоб руки та пальці один одному не ламали. Після того, як один із пари справився із завданням, учасники міняються ролями. Потім проводиться обговорення вправи: які методи використовували; в кого вийшло розтиснути кулак, що застосовував; які почуття виникли. Учасники обговорюють свої дії. Тренер має сказати, що ця вправа виконується просто: можна просто попросити людину розтиснути кулак, тобто звернутися до неї із проханням. Ця вправа показує, наскільки важливим є процес комунікації та наскільки розширилися надбання людства, коли з'явилося слово.

Сесія  
4

## Формування навичок припинення агресії стосовно себе

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

### II 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 найелементарнішого?!»);
- стосовно особистого життя (наприклад: «У тебе навіть друзів немає!»);
- стосовно соціального життя (наприклад: «Твій голос нічого не вирішує, можеш не напружуватись»).

Завдання учасників у групах сформулювати варіанти відповідей, використовуючи опис прийомів, 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 можливість обмінятися вдалими варіантами відповідей в ході колективного обговорення.

Сесія  
5

## Підбиття підсумків

**Мета:** закріпити отримані знання, сформулювати плани подальшої роботи.

**По закінченні цієї сесії  
учасники зможуть:**

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

**Час:** 15 хвилин.

**Хід вправи**

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 враженнями від тренінгу, коротко нагадує про подальші спільні плани та закриває тренінг.

# Тренінг 5

## Напрацювання соціальних навичок як спосіб роботи з проявами агресії в дитячому середовищі<sup>3</sup>

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

- 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
<b>Сесія 1. (Вступ) – 25 хвилин</b>			
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
<b>Сесія 2. Теорія та практика тренінгу заміщення агресії – напрацювання соціальних навичок (140 хвилин)</b>			
1.	Базові засади тренінгу заміщення агресії	Інформаційне повідомлення із використанням плакатів	25 хв
2.	Тренінг соціальних навичок	Інформаційне повідомлення із використанням плакатів, обговорення	25 хв
3.	Зворотний зв'язок	Інформаційне повідомлення із використанням плакатів, індивідуальна робота, обговорення	20 хв
4.	Практика тренінгу соціальних навичок	«Мозковий штурм», дискусія, інсценування, обговорення	70 хв
<b>Сесія 3. Підбиття підсумків (15 хвилин)</b>			
1.	Підсумки, планування подальшої діяльності	Загальне обговорення	15 хв

<sup>3</sup> За матеріалами Всеукраїнського громадського центру «Волонтер» «Попередження, виявлення і подолання випадків насильства та жорстокого поводження з дітьми». – К., 2010. С. – 78–90.

**Мета:** 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.

**По закінченні цієї сесії учасники зможуть:**

- 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.

**Час:** 25 хвилин.

**Роздатковий матеріал:** програма Тренінгу тренінгу.

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

**Зміст сесії**

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

## Відкриття тренінгу. Визначення цілей та завдань тренінгу

**Мета вправи:** ознайомити учасників з метою та завданнями тренінгу, обговорити організаційні питання.

**Час проведення:** 5 хвилин.

**Хід вправи**

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 подальшої співпраці, налаштовує учасників на серйозне ставлення до участі у тренінгу. Потім тренер пропонує учасникам запитувати, а іншим тренерам доповнити своїми висловлюваннями офіційну частину.



## Знайомство учасників тренінгу. Вправа «Мої вміння»

Створити доброзичливу атмосферу, нагадати імена, налаштуватися на тематику 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 якийсь талант – це має бути вміння, пов'язане зі спілкуванням, комунікацією, навіть роботою: «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 домівкою» та інше, то тренеру варто ще раз повторити інструкцію до вправи.

## Вправа «Визначення очікувань учасників»

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

5 хвилин.

Фліпчарт, плакат «Пісочний годинник», кольорові стікери та ручки для кожного 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. Кожному 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 очікування з точки зору їх реалістичності в рамках програми тренінгу та ознайомлює учасників із програмою.

**Мета вправи**

**Час проведення**

**Необхідні матеріали**

**Хід вправи**

## Правила роботи

**Мета вправи:** визначити правила, які допоможуть створити робочу та комфортну атмосферу в групі під час тренінгу.

**Час проведення:** 5 хвилин.

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

**Хід вправи** 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, орієнтуючись на пропозиції учасників.

Якщо модуль проводиться самостійно, дивіться вправу «Правила роботи» модулю 1

## Теорія та практика тренінгу заміщення агресії – напрацювання соціальних навичок

**Мета:** навчити учасників використовувати елементи тренінгу заміщення агресії для вироблення навичок соціально прийнятної поведінки у підлітків, схильних до агресії.

**По закінченні цієї сесії учасники зможуть:**

- назвати основні ідеї тренінгу заміщення агресії;
- назвати схеми зворотного зв'язку;
- назвати етапи формування соціальних навичок;
- самостійно організувати формування навичок із розробленими покроковими схемами.

**Час:** 2 години 20 хвилин.

**Обладнання:** аркуші для фліпчарту, маркери, стікери, тексти інформаційних повідомлень (наведені у додатках), плакати «4 категорії поведінки», «Кроки формування навичок соціально прийнятної поведінки», «Агресія як залежність», «Головні джерела індивідуальних факторів агресії, на які можна впливати», «Компоненти програми втручання», «Вимоги до кваліфікації Ведучого», «Регламентування роботи», «Підказки».

- Зміст сесії**
1. Базові засади тренінгу заміщення агресії.
  2. Тренінг соціальних навичок.
  3. Зворотний зв'язок.
  4. Практика тренінгу соціальних навичок.

## Базові засади тренінгу заміщення агресії

Ознайомити учасників з основними підходами до корекції агресивної поведінки й розвитку асертивності, а також із принципами та правилами проведення тренінгу заміщення агресії.

25 хвилин.

Текст інформаційного повідомлення (додаток 1) та схематичне його зображення на аркуші для фліпчарту.

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

### Коментар.

Орієнтуючись на рівень активності та підготовленості групи, тренер ініціює коротке обговорення 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

Плакати готуються тренером заздалегідь на основі інформаційного матеріалу з додатку 1. Фактично вони є опорним контекстом міні-лекції (інформаційного повідомлення). Замість плакатів можна використовувати слайдову презентацію. Аналогічним є порядок подачі матеріалу в наступних 2 вправах.

## Тренінг соціальних навичок

**Мета:** ознайомити учасників з основними принципами тренінгу соціальних навичок.

**Час проведення:** 25 хвилин.

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

**Хід вправи** 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 обговорює 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?

### Коментар.

При обговоренні способів відбору важливих для відпрацювання, з точки зору групи, соціальних 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 технології 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 навчання 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.

**Примітка.** Тренеру варто звернути увагу учасників на те, що коли дитина чогось не вміє робити, то її просто цього не навчили. Кожного дня педагог у спілкуванні з дитиною стикається із ситуаціями, які можна використувати для напрацювання певної соціальної навички (просити про допомогу, розуміти почуття інших, говорити «ні»...).

## Вправа «Зворотний зв'язок»

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 повідомлення про важливість зворотного зв'язку як одного з етапів тренінгу та звертає особливу увагу 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 учасникам 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 актора, які не сподобалися?
- У яких іще ситуаціях можна використовувати техніку зворотного зв'язку?

## Вправа «Практика тренінгу соціальних навичок»

Навчити учасників застосовувати методику тренінгу соціальних навичок.

70 хвилин.

Схематичний плакат «Кроки формування навичок соціально прийнятної поведінки», аркуші для фліпчарту, маркери.

Тренер пропонує відпрацювати одну з навичок відповідно до схеми «Кроки формування навичок 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 звертається до групи із пропозицією скласти перелік кроків, які потрібно здійснити для того, щоб висловити комплімент, тобто для того, щоб реалізувати цю соціальну навичку. Відповіді учасників тренер записує на аркуші для фліпчарту.

**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!**

**Мета**

**Час проведення**

**Необхідні матеріали**

**Хід вправи**

**Мета**

**Час проведення**

**Необхідні матеріали**

**Хід вправи**

**Примітка.** Цю вправу можна модифікувати наступним чином. Після того як тренер ознайомив з орієнтовними кроками опанування соціальної навички, потрібно об'єднати учасників у 6 груп. Кожна група отримує перелік певних соціальних навичок (є в додатку 4). Надалі група напрацьовує кроки навчання дитини цієї соціальної навички. Зазвичай учасники пишуть до 10 кроків, тому тренер може допомагати спрощувати кроки, зводячи їх кількість до 4–5. Групи презентують свої напрацювання на загал. Проведення вправи таким чином дає можливість освоїти і практикувати розроблення кроків якомога більшої кількості соціальних навичок. На завершення вправи тренер роздає матеріал (додаток 5), де прописані всі 50 соціальних навичок та приклади їх покрокового навчання. Учасники можуть порівняти свої напрацювання із пропонованим зразком. Виконання вправи проходить дуже емоційно і творчо. Закінчити вправу можна вдосконаленням навички «Говоримо комплімент»: учасники по колу говорять один одному компліменти.

Далі заняття йде в такій послідовності:

1. Тренер наводить приклад асертивної поведінки, аналізує його, після чого просить навести можливі приклади інших типів поведінки у цій ситуації, а також наслідки їх реалізації.

2. Пара тренерів демонструє навичку (розіграє скетч). Якщо тренер працює самостійно, то він заздалегідь домовляється про допомогу з одним із учасників, який стає другим актором.

3. Тренер мотивує учасників до висловлення компліментів, обговорюючи наслідки застосування або уникання цієї навички.

4. Тренер пропонує одному з найактивніших учасників стати першим актором, знайти собі пару – другого актора, поза залом потренуватися у реалізації навички і після цього продемонструвати скетч (сценку) із її застосуванням.

5. Поки актори готуються, тренер розподіляє між іншими учасниками обов'язки: спостерігати за головним актором, за другим актором, за дотриманням усіх етапів реалізації навички, за типом обраної поведінки.

6. Після демонстрації сценки учасники і тренер дають зворотний зв'язок. За бажанням акторів вони можуть повторити сценку.

**Орієнтовні питання для обговорення протягом проведення вправи**

- Хто раніше зустрівся 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 варіанту? Що б ви втратили? В яких ситуаціях потрібна ця навичка? Що ми втратимо, не застосовуючи 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 практичного використання.

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

**Коментар.**

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 навичок 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 (оптимальний час – 40 хвилин).

Закріпити отримані знання, сформувати плани подальшої роботи.

- 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 позитивної відповіді переклеїти стікер у нижню частину Годинника (за негативної – стікер залишається у верхній частині). Тренер може попросити учасника коротко прокоментувати свої враження від тренінгу та здійснення персональних очікувань. 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?

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

**Мета вправи**

**Час проведення**

**Необхідні матеріали**

**Хід вправи**

# Розв'язання конфліктів та робота із самооцінкою

**Мета** 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.

**По закінченні тренінгу учасники будуть знати**

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

№	Зміст	Форма	Час
<b>Сесія 1. (Вступ) – 25 хвилин</b>			
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
<b>Сесія 2. Конфлікти і робота з ними (75 хвилин)</b>			
1.	«Конфлікти і шляхи їх розв'язання»	Міні-лекція	15 хв
2.	«Конфліктна ситуація»	Вправа	30 хв
3.	«Конфліктний ескалатор»	Вправа	30 хв
<b>Сесія 3. Робота щодо формування адекватної самооцінки у дитини (65 хвилин)</b>			
1.	Поняття самооцінки	Міні-лекція	15 хв
2.	«Самооцінка якостей, важливих для спілкування»	Вправа	25 хв
3.	«Я вмію»	Вправа	25 хв
<b>Сесія 4. Підбиття підсумків (15 хвилин)</b>			
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.

- 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.

## Відкриття тренінгу. Визначення цілей та завдань тренінгу

Ознайомити учасників з метою та завданнями тренінгу, вирішити організаційні 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. Потім тренер пропонує учасникам ставити запитання та іншим тренерам доповнити своїми висловлюваннями частину його виступу.

### Мета

По закінченні цієї сесії учасники зможуть

### Час

Роздатковий матеріал

Обладнання

Зміст сесії

### Мета вправи

Час проведення

Хід вправи

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

**Мета вправи:** створити доброзичливу атмосферу, запам'ятати імена учасників, зануритись в атмосферу власного дитинства.

**Час проведення:** 10 хвилин.

**Хід вправи** 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, бажано шкільного віку, який найбільше запам'ятався завдяки вдалому розв'язанню конфліктної ситуації. Наступний по колу учасник називає своє ім'я та розповідає свій випадок. За бажання тренери також беруть участь у вправі (тренер може показати приклад того, як презентувати себе).

## Визначення очікувань учасників

**Мета вправи:** визначити очікування учасників щодо тренінгу, мотивувати групу на подальшу роботу та практичні дії, виявити специфічні потреби групи.

**Час проведення:** 5 хвилин.

**Необхідні матеріали:** фліпчарт, аркуш ватману, маркери, скотч, програма тренінгу.

**Хід вправи** 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:** визначити правила, які допоможуть створити робочу та комфортну атмосферу в групі під час тренінгу.

**Час проведення:** 5 хвилин.

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

**Хід вправи** 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, орієнтуючись на пропозиції учасників.

Якщо модуль проводиться як самостійний, дивіться вправу «Правила роботи» модулю 1.

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

**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, незрозуміння, спроби, часом марні, довести свою правоту, образи... Сформувалася думка, що конфлікт – завжди негативне явище, негативне для кожного з нас, а особливо для керівників, менеджерів, адже їм доводиться мати справу з конфліктами частіше від інших. Конфлікти сприймаються 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 конфлікти, 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 конфліктологія. 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 виникають у різних формах, коли йдеться про взаємодію людей. Конфлікти бувають прихованими 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 порушують 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 висловлювати 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**

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. Основні 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 розрізнити 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 особистості чи групі реалізувати власні потреби й цілі, торкаються особистих та/або групових інтересів. Реакція індивіда великою мірою визначається соціальною зрілістю особистості, прийнятими 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 важливіша 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 конфлікту. 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 поведінку 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 перетворити 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 власними. Найменш ефективний у конфліктних ситуаціях, коли один із партнерів демонструє стиль суперництва. Від людини вимагається чітке розуміння ситуації й здатність відслідковувати розвиток подій, що вимагає добре розвинутого інтелекту й адекватної самооцінки.

**4.** Пристосування – стиль, орієнтований на збереження соціальних відносин. Суб'єкт усвідомлює наявність зовнішнього конфлікту і намагається до нього пристосуватися за допомогою різних тактик. Часте використання цього стилю незалежно від ситуації обумовлює втрату носієм ініціативи.

**5.** Втеча – стиль, спрямований на збереження статусу власного «Я», тому є найбільш соціально 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 конфліктним – 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, заприятелювання з вахтером, лестощі, обговорення умов, компроміс...)
- Чому не вдалося домовитись тим, хто не пройшов? (Формальне виконання «указу адміністрації», не аргументовано бажання тощо.)

Під час обговорення також важливо зосередитись на двох запитаннях: який аргумент спрацював, коли вахтер пропустив відвідувача, і чому не пропустив у тих випадках, де «прорватися» не вдалося? З дітьми ці запитання обговорювати не обов'язково. .

Такі запитання важливіші для дорослих, та й час на виконання обмежений.

Результати обговорення фіксуються на фліпчарті.

**Підсумок.** 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**

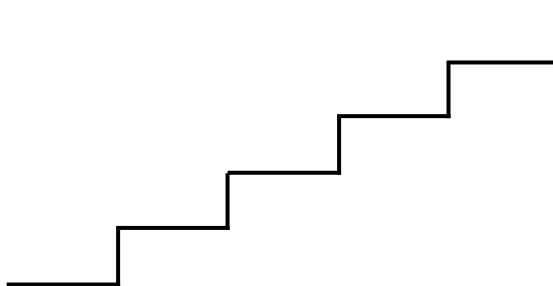
**Вправа «Конфліктний ескалатор»**

**Мета вправи:** допомогти учасникам усвідомити власну поведінку в конфлікті, відпрацювати способи зупинення конфлікту та виходу з нього.

**Час проведення:** 30 хвилин.

**Необхідні матеріали:** фліпчарт, маркери, аркуші ватману.

**Хід вправи** 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 ескалатора.)
- Яка типова відповідь іде за цими фразами? Якими фразами вам дадуть відповідь? (Також записуються, 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.

- 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 особистості 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 товаришами, 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 різних позицій: 1) через зіставлення рівня своїх вимог з об'єктивними результатами власної діяльності 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 навмисно 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 самооцінок 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 позитивно 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 орієнтиром, 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 інших життєвих ситуаціях. У такому випадку загальна самооцінка може знизитися, але загалом

**Мета вправи**

**Час проведення**

**Хід вправи**

залишається позитивною. Є три моменти, важливих для розуміння самооцінки. По-перше, важливу роль у її формуванні відіграє зіставлення образу реального «Я» з образом «Я» ідеального, 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 самооцінку. В тому разі, коли людина відчуває розрив між цими характеристиками і своїми реальними досягненнями, її самооцінка, напевно, буде низькою та призводитиме до внутрішнього конфлікту особистості.

Другий чинник, важливий для формування самооцінки, пов'язаний із досвідом сприйняття 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 задоволення 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 власних 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 посередності. 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.

#### **2. Здібності людини, зовнішність та інтелект неодноразово, за кожної нагоди, висміюються 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.

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

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

#### **4. 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!

#### **5. Встановлення для себе занадто високих цілей, 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 перестають ставити завдання на майбутнє, адже це пов'язано із негативним досвідом. Немає нереальних цілей, існують нереальні терміни.



## Вправа «Самооцінка якостей, важливих для спілкування»

Розвиток здібностей до самоаналізу та самооцінювання.

25 хвилин.

Картки з переліком якостей, необхідних для спілкування, аркуші паперу формату 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 учасник 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 оцінили, а також те, вираженість яких якостей потрібно зменшити, а яких – збільшити.

В загальному колі учасники діляться своїми враженнями від вправи.

### Зауваження до тренера.

Якщо протягом тренінгу ви матимете час, можна спочатку обговорити з учасниками характеристики 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.

### Мета вправи

### Час проведення

### Необхідні матеріали

### Хід вправи

**Примітка.** Деякі учасники можуть за всіма якостями поставити собі 10 балів. Це свідчить про опір виконанню вправи та небажання здійснити відвертий самоаналіз своїх якостей.

## «Я вмію»

**Мета вправи:** допомогти учасникам усвідомити власні вміння та можливості, розподілити оцінні вміння і знання про себе.

**Час проведення:** 25 хвилин.

**Необхідні матеріали:** аркуші паперу, ручки.

**Хід вправи** 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 завдання вважається виконаною, коли всі учасники закінчили роботу.

**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 підбадьорити, 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 учасники в колі по черзі зачитують свої напрацювання.

Вправа сприяє більшій згуртованості групи та підвищенню самооцінки учасників, бо учасники дізнаються досить цікаві речі один про одного.

Цю вправу можна використовувати з дітьми, для роботи із самооцінкою, з інтервалом у кілька місяців, щоб дитина бачила свої успіхи протягом певного часу.

У другій частині пропонуємо на новому аркуші написати заголовок «Я вмію». Завдання аналогічне – 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.

- 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 здійснилися його персональні очікування від тренінгу. Потім тренер проводить коротке обговорення.

**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 враженнями від тренінгу, коротко нагадує про подальші спільні плани та закриває тренінг.

**Мета вправи**

**Час проведення**

**Хід вправи**

# Тренінг 7

## Організація роботи з попередження насильства серед дітей у школі

### По закінченні тренінгу учасники будуть знати:

- основні функції учасників навчально-виховного процесу у сфері попередження насильства серед дітей;
- потреби інших учасників щодо забезпечення ефективної роботи з попередження насильства.

### По закінченні тренінгу учасники будуть вміти:

- чітко ідентифікувати власні функції та потреби щодо їх ефективної реалізації;
- вести переговори з опонентами та колегами.

### По закінченні тренінгу учасники будуть умотивовані:

- активно діяти на підтримку безпеки дітей у школі;
- співпрацювати з іншими представниками навчально-виховного процесу.

№	Зміст	Форма	Час
<b>Сесія 1. Вступ (35 хвилин)</b>			
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
<b>Сесія 2. Функції/очікування (130 хвилин)</b>			
1.	Вправа «Узи співпраці»	Групова робота, презентації, переговори, обговорення	60 хв
2.	Вправа «Реакція на ситуацію насильства в школі: виявлення причин виникнення насильства та його наслідків»	Групова робота, презентації, переговори, обговорення	70 хв
<b>Сесія 3. Підбиття підсумків (15 хвилин)</b>			
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.

- 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 організаційні 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 перспективи співпраці, налаштовує учасників на серйозне ставлення до участі у тренінгу. Потім тренер пропонує учасникам ставити питання, а іншим тренерам доповнити своїми висловлюваннями частину його виступ.

## Мета вправи

## Час проведення

## Хід вправи

## Знайомство учасників тренінгу. Вправа «Моя подія»

**Мета вправи:** створити доброзичливу атмосферу, нагадати імена, налаштуватися на тематику тренінгу.

**Час проведення:** 15 хвилин.

**Хід вправи** 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 тренінгами я взяла участь у круглому столі «Профілактика насильства між дітьми в школі: профілактика та дії». За бажання тренери теж беруть участь у вправі.

## Вправа «Визначення очікувань учасників»

**Мета вправи:** визначити очікування учасників щодо тренінгу, мотивувати групу на подальшу роботу та практичні дії, виявити специфічні потреби групи.

**Час проведення:** 10 хвилин.

**Необхідні матеріали:** фліпчарт, аркуш ватману, скотч, програма тренінгу.

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

## Вироблення правил роботи

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

**Час проведення:** 5 хвилин.

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

**Хід вправи** 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, орієнтуючись на пропозиції учасників.

Якщо модуль проводиться як самостійний, дивіться вправу «Правила роботи» модулю 1.

Сформувати навички визначення функціональних обов'язків щодо попередження насильства серед дітей у різних суб'єктів навчально-виховного процесу та ефективного розподілу обов'язків і відповідальності задля поєднання зусиль у розв'язанні проблеми.

- назвати основні функції учасників навчально-виховного процесу у сфері попередження насильства серед дітей;
- назвати потреби інших учасників щодо забезпечення ефективної роботи з попередження насильства;
- чітко ідентифікувати власні функції та потреби щодо забезпечення їх ефективної 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 виникнення насильства та його наслідків».

## Мета

По закінченні цієї сесії учасники зможуть

## Час

## Обладнання

## Зміст сесії

## Вправа «Узи співпраці»

**Мета:** допомогти учасникам усвідомити власні функції щодо попередження насильства серед дітей, своє місце в загальній системі попередження цього явища та оцінити реальність очікувань від інших.

**Час проведення:** 1 година.

**Необхідні матеріали:** 4 аркуші для фліпчарту, маркери, скотч.

### Хід вправи

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 насильства серед дітей (не більше 10). Потім презентують (одна група називає, інша доповнює, потім 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 презентація 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?

**Примітка.** В ході виконання вправи учасники можуть стикнутися з наявністю великої кількості очікувань від кожної позиції в школі, а саме від адміністрації, вчителів, соціальних педагогів та психологів. Певні очікування йдуть урозріз із функціональними обов'язками названих спеціалістів. Відповідно, невиправдані очікування будуть призводити до напруження в педагогічному колективі, що ускладнить роботу щодо попередження насильства серед дітей.

Вправа дає можливість обговорити, які ж функціональні обов'язки має кожен фахівець та що в його компетенції робити щодо попередження насильства серед дітей та щодо дітей. Тренеру варто вивести учасників на усвідомлення їхньої власної відповідальності та обов'язковості особистої участі в попередженні насильства серед дітей у школі.



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

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 кожній 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 виражена форма прояву насильства в дитячому середовищі.

### Фізичне насильство

#### Ситуація 1

У школі склалася традиція: кожного новенького учня однокласники «випробовують на міцність». Протягом перших тижнів після уроків відбувається групове побиття новенького. Зазвичай таке «посвячення» здійснюється поза школою (за шкільним спортивним майданчиком). 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, навчається 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 насильство

#### 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.

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

#### Ситуація 1

В школі відбуваються крадіжки мобільних телефонів та грошей у вчителів.

**Мета вправи**

**Час проведення**

**Необхідні матеріали**

**Хід вправи**

**Примітка.** В ході обговорення цієї вправи варто презентуючій групі ставити питання: «На кому лежить відповідальність і обов'язок бачити такі ситуації в школі, на вашу думку?», «Хто відповідальний за те, аби щось робити із цими ситуаціями, на ваш погляд?». Інколи учасники говорять, що такі ситуації відбуваються, «бо світ жорстокий», «з екрану телевізорів йде насилля та секс», «сім'я не виховує належним чином», «ніхто не захищає педагогів» тощо. Варто повернути учасників у коло тренінгу й акцентувати увагу на тому, що на кожному фахівцеві в школі лежить відповідальність за те, щоб бачити ситуації насильства та вживати заходів щодо його попередження. В ході виконання цієї вправи учасники зазвичай наводять свої приклади шкільних ситуацій. Якщо є час, варто приділити їм увагу.

## Ситуація 2

На великій перерві учні всі разом біжать у їдальню, і ті, які добігають першими, хапають налитий 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.

### 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 правильно ідентифікувати свою поведінку, мають навчити їх бачити межу між фізичним контактом і фізичним насильством. Паралельно слід звернути увагу учасників на те, що, вказуючи 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 уваги. 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.

Закріпити отримані знання, сформувавши плани подальшої роботи.

- 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, сформувавши плани подальшої роботи.

15 хвилин.

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**

# Планування роботи в школі, етичні стандарти роботи

- Мета:**
- 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.
- По закінченні тренінгу учасники будуть знати:**
- 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
2.	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.

- 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 організаційні 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 перспективи співпраці, налаштовує учасників на серйозне ставлення до участі у тренінгу. Потім він пропонує учасникам ставити питання та іншим тренерам доповнити своїми висловлюваннями його виступ.

Мета вправи

Час проведення

Хід вправи

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

**Мета вправи:** створити доброзичливу атмосферу, запам'ятати імена, зануритись в атмосферу власного дитинства.

**Час проведення:** 10 хвилин.

**Хід вправи** Тренер пропонує одному з учасників назвати своє ім'я (так, як учасник бажає, щоб його називали протягом тренінгу) та розповісти який-небудь випадок із дитинства, бажано зі шкільного 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:** визначити очікування учасників щодо тренінгу, мотивувати групу на подальшу роботу та практичні дії, виявити специфічні потреби групи.

**Час проведення:** 5 хвилин.

**Необхідні матеріали:** фліпчарт, аркуш ватману, маркери, скотч, програма тренінгу.

**Хід вправи** 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 назване 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:** визначити правила, які допоможуть створити робочу та комфортну атмосферу в групі під час тренінгу.

**Час проведення:** 5 хвилин.

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

**Хід вправи** 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, орієнтуючись на пропозиції учасників.

Якщо модуль проводиться як самостійний, дивіться вправу «Правила роботи» модулю 1.

Формулювання етичних стандартів роботи з дітьми в школі.

- розрізнати необхідність надання допомоги та дотримання принципу «Не зашкодь»;
- виробити основні етичні стандарти та правила поведінки в школі для педагогів 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 розповідь нерозбірлива, більше жодної інформації немає».

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

Після обговорення методом «мозкового штурму» учасники висувують пропозиції щодо подальших 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.

### На допомогу тренеру

Дівчинка плаче.

### Що можна зробити

- Заспокоїти.
- Приєднатися.
- Дати поплакати.
- Забрати з коридору.
- Запропонувати допомогу.
- Переключити увагу.
- Дізнатися, чого хоче дитина.
- Дізнатися, кому довіряє дитина.

**Мета вправи**  
Необхідні матеріали  
Час проведення  
Хід вправи

### Чого НЕ СЛІД робити

- З'ясувати, з якого вона класу.
- Публічно з'ясувати ситуацію.
- Публічно звинувачувати.
- Викликати батьків.
- Проводити класну годину із профілактичною бесідою.
- Вносити ситуацію на обговорення всієї школи.
- В районно викликати директора.
- Залучати ЗМІ.
- Повертати до класу
- Шукати винних.
- Карати винних.
- Давати класному керівникові «по шапці».
- Обговорювати на колегії.
- Інше.

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

## Вправа «Етичні стандарти роботи в школі»

### Мета вправи:

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

### Час проведення:

40 хвилин.

### Обладнання:

Фліпчарт, маркери, аркуші ватману.

### Хід вправи:

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

I група – яка місія їхньої школи;

II група – які етичні стандарти діють у їхній школі;

III група – які правила поведінки для педагогів школи;

IV група – які правила поведінки для учнів.

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

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

**Примітка.** Це завдання змушує учасників замислитись над важливими речами щодо роботи їхньої школи. Бо вигляд перших трьох плакатів, що чисті висять на стіні, дуже вражає. Тренер підбиває 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 питаннями.



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

- 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 заходів, 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 зачитують списки, які тренер фіксує на фліпчарті, додаючи нові варіанти.

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

### Орієнтовний список можливих дій

- проведення анонімного анкетування учнів 5–11 класів;
- здійснення SWOT-аналізу: власного, з дітьми, з учителями;
- проведення методичного тренінгу для персоналу школи (адміністрація, вчителі, психолог);
- проведення форуму для всіх учасників НВП;
- організація круглого столу для вчителів з метою обговорення важливості проблеми;

**Мета вправи**

**Час проведення**

**Хід вправи**

- 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;
- лобювання 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.

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

**Мета вправи:** розвиток здатності до самоаналізу, самооцінювання особистості й усвідомлення ресурсів школи.

**Час проведення:** 30 хвилин.

**Хід вправи** 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 проявам дитячої агресії та допомога дітям, що постраждали від насилля», «Спілкування з дитиною», «Особливості віку, в якому перебуває дитина», «Безпека дитини – що охоплює це поняття» тощо;

## 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 учасників зачитати свої можливості. У другій частині вправи (під час презентації робіт) тренеру важливо зберігати безоцінний стан, приймаючи до уваги всі можливі із запропонованих варіантів, підтримуючи ініціативи педагогів.

## Підбиття підсумків

закріпити отримані знання, сформувати плани подальшої роботи.

- 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**

## Підсумки, планування наступних дій

**Мета вправи:** закріпити отримані знання, сформувати плани подальшої роботи.

**Час проведення:** 15 хвилин.

**Хід вправи:** Тренер пропонує всім учасникам по колу висловитися стосовно того, на яке найголовніше запитання вони знайшли відповідь протягом тренінгового курсу, та оцінити, наскільки здійснилися 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 враженнями від тренінгу, коротко нагадує про подальші спільні плани та закриває тренінг.

# Додатки

## Додаток 1. Можливий варіант пояснення групі кожного правила

1. Перше наше правило – **цінувати час**. Зверніть увагу на наш план проведення тренінгу. За досить короткий час нам доведеться розглянути досить складні проблеми. Тому давайте приймемо це правило, яке зобов'язує нас бути уважними, не відволікатися від запропонованої теми обговорення, намагатися вкластися у відведений для кожної вправи час. Група погоджується із цим правилом?

2. Наступні два правила – це ПРАВИЛА ВВІЧЛИВОСТІ, які допоможуть нам виконати наше перше правило – берегти час. Отже, пропоную прийняти правило **говорити по черзі**, не перебиваючи один одного. Група погоджується із цим правилом?

3. 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 висловитися з усіх питань, дадуть можливість висловитися й іншим. Також, з огляду на нашу обмеженість у часі (адже тренінг не безкінечний), пропоную **висловлюватись виключно з теми**. Група погоджується із цим правилом?

4. Давайте приймемо правило **говорити тільки від власного імені**: «Я думаю...», «Я так вважаю...», «На мій погляд...». Будемо вважати порушенням висловлювання типу: «Всі так думають...», «Так всіма/ скрізь заведено...», «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?

5. Наступне наше правило – **правило «плюс»**. Давайте домовимося висловлювати позитивні ідеї і пропонувати 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 проблеми, 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, нестандартні рішення, робити власні реальні кроки. Тому пропоную вважати нашу «склянку» напівповною. Група погоджується із цим правилом?

6. 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 висловлених, а не заперечують їх. Кожна думка має право на існування (крім, звичайно, висловлювань, які порушують 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 погляди і позиції різних людей. Група погоджується із цим правилом?

7. 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 утискувати права людей протилежної статі. Накладемо заборону на образливі висловлювання щодо статі, дурні і недоречні жарти на цю тему (пізніше, під час виконання вправ, ми детально зупинимось 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 використовувати жіночі закінчення слів і жіночі визначення, коли говоримо про жінку, і чоловічі закінчення, коли йтиметься про чоловіка. Не будемо лінуватися говорити «кожен» і «кожна», «учасник» і «учасниця» і т.п. Група погоджується із цим правилом?

8. **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?

9. **Правило конфіденційності** означає, що інформація про приватне життя присутніх, яка прозвучить на заняттях, не повинна обговорюватися; вона має залишитися в нашому дружньому колі. Група погоджується із цим правилом?

## Додаток 2. Базові засади тренінгу заміщення агресії

Очевидно, що агресія може проявлятися у різних формах та способах поведінки – від жорстокого, брутального 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, ігнорування зауважень учителя, засмічування приміщень школи є, на перший погляд, відносно безпечними. Але вони є своєрідним прологом до більш серйозних і загрозливих форм агресивної поведінки. Відсутність несхвальної оцінки та реакції на мінімальну агресію стане стимулом 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 захоочення для агресії!»**

Водночас, існує небезпека занесення до списку агресивних діянь щонайменших проявів природної активності (або навіть гіперактивності) дитини. Отже, необхідно вміти розрізняти агресію і гру або жвавість для того, щоб визначитися з необхідністю втручання у ситуацію.

Сьогодні існують два найбільш відомих теоретичних підходи до проблеми агресії, які виходять із протилежних позицій. В рамках першого – психобіологічного – 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, психодинамічні теорії (психоаналіз З. Фрейда, теорії А. Адлера, Е. Фромма, К. Юнга, В. Райха та їхніх послідовників), теорії фізіологічної обумовленості агресії та ін. Теоретики психобіологічного напрямку вважають, що позбутися агресії неможливо, тому слід знайти способи її ефективною та соціально прийнятною актуалізації: у спортивних змаганнях, у творчості, добросовісній бізнесовій конкуренції, винахідницькій діяльності тощо. Вони також стверджують, що агресія та агресивність є запорукою творчої самореалізації особистості, вони лежать в основі мотивації досягнень і тому повне позбавлення людини агресивних тенденцій є навіть шкідливим.

Необхідно лише знижувати деструктивний (зокрема аутодеструктивний) потенціал, закладений в агресивній дії, переводячи його в більш прийнятні форми.

Інший теоретичний підхід, який з'явився в період розквіту біхевіоризму та закріпився в межах когнітивної психології, базується на тому, що агресія – це форма поведінки, якої людина навчається протягом життя. 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 **вивченою**. Ми засвоюємо її шляхом спостережень, набуття власного досвіду, неодноразового відтворення у поведінці 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, спонукання «показати силу», похвали за бійки з друзями або приниження ровесників тощо.

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

Однак найбільш «ефективним» є навчання агресивної 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 різноманітними, і вони, як правило, породжують ефект наслідування (особливо у молодших школярів та підлітків, в яких іще не сформований бар'єр критичності щодо «екранних» ситуацій). Серед найбільш типових наслідків постійного спостереження за агресією та насильством в ЗМІ є наступні:

- Патерн (поведінкова модель) злочинця – безпосереднє копіювання зразків насильства.

# Додатки

• 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 тенденція дещо послаблюється.

• Патерн свідка – байдужість до страждань інших, низька емпатія, нерозуміння того, що насильство несе біль. Найчастіше цей патерн спостерігається в надактивних гравців у рольові комп'ютерні ігри з агресивними сюжетами.

Отже, агресія, яка засвоюється людиною з ранніх років життя, є суспільно підтримуваною формою поведінки, тому її проявів так важко позбутися. Саме мети 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 ставлення особи до інших та до себе. Такими формами поведінки 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. Зазвичай ми щоденно можемо проявляти всі чотири типи поведінки, але один залишається домінуючим. За Харрісоном, агресивна і байдужа поведінка є природженими, а маніпулятивної та асертивної поведінки людина навчається в ході спілкування з іншими.

Більшість людей обирають переважно неагресивну поведінку, тому що вважають агресію аморальною, антисоціальною і неправильною.

**Агресивні люди мислять інакше, ніж неагресивні.** Вони сконцентровані на собі («Коли я нервуюся, я не думаю про те, що я когось ображаю»), інтерпретують 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, передбачають найгірше, обвинувачують інших. Характерною для агресорів поведінкою є ригідність, незмінність поглядів незалежно від ситуації. Вони не змінюють думок та оцінок, незважаючи навіть на переконливі докази того, що вони неправі.

**Отже, зниження рівня агресії передбачає, зокрема, розвиток здатності до перегляду власних поглядів.**

В окремих випадках агресивна поведінка має багато спільних рис із хімічними залежностями (від наркотиків, алкоголю, нікотину тощо), а саме:

- вона нерозривно пов'язана з ризиком для життя та здоров'я;
- вона є тривалою, стереотипізованою та незмінною;
- вона дає короточасне 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, стримувала 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**, спрямованого на зміну поведінки агресивної молоді, складається з трьох компонентів:

- тренінг (відпрацювання) навичок просоціальної поведінки (поведінковий, конативний аспект);
- тренінг навичок контролю за злістю (емоційний компонент);
- тренінг моральних висновків (пізнавальний компонент). [7; С. 160-162]

## Додаток 3. Основні процедури тренінгу соціальних навичок

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

- розвиток комунікативних здібностей та рефлексивних навичок;
- формування здатності аналізувати ситуацію, поведінку, 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 адаптування 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, навички успішного асертивного спілкування тощо);
- поглиблення досвіду аналізу ситуацій спілкування, розвиток здатності адекватно сприймати себе та інших, аналізувати ситуації групової взаємодії.

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

- 1) набуття знань щодо процесів міжособистісної взаємодії, її рушійних сил, прийомів ефективного спілкування;
- 2) набуття вмінь і навичок спілкування: у парній взаємодії, в складі групи, в ході комунікації, активного слухання тощо, тобто збагачення техніки і тактики спілкування;
- 3) корекція комунікативних установок (взаємодія з позиції сили → партнерство; маніпуляція → щирість, уникнення спілкування → зацікавленість тощо) та вдосконалення наявних стратегій спілкування;
- 4) 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, усвідомити можливі помилки при взаємодії з людьми, оцінити 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, аргументоване і конструктивне висловлювання своїх міркувань щодо змісту, способу розв'язання різних проблем, стилю діяльності й спілкування, порівняльної ефективності тих або інших способів поведінки в спеціально змодельованих ігрових ситуаціях, успішності виконання поставлених на заняттях завдань);
- принцип «тут і тепер» (обговорюється лише те, що можна спостерігати під час заняття);
- відкритість у спілкуванні (створення в групі атмосфери довіри та відкритості, конфіденційності, рівності позицій, безпеки і захищеності учасників від грубощів, безпристрасності і усвідомлення особистісних блокуючи ролей, взаємопідтримка учасниками один одного, екологічність комунікацій, інтелектуальний та емоційний ризик, гнучкість рольової тактики).

**У ході тренінгу соціальних навичок застосовується метод «Потік спроможностей», який складається з наступних елементів:**

- моделювання,
- відігрівання ролей,
- трансферт інформації.

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

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

В усіх випадках необхідно звернути увагу на підготовку 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 групи, кожна навичка має бути представлена хоча б двома



# Додатки

прикладми, так, щоб учасники могли зрозуміти, яким чином та чи інша навичка застосовується в різних ситуаціях. Ведучі не зобов'язані писати сценарії модельних сцен, 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, словниковим запас, інші риси головного актора (тобто того з учасників, який бажає першим сформулювати / вдосконалити навичку) має відповідати цим характеристикам в інших учасників тренінгу.
- Модельна сценка має відтворювати **ЛИШЕ ОДНУ НАВИЧКУ** і не містити в собі жодного іншого змісту.
- Модельні сценки повинні представляти поведінковий аспект, тобто зовнішній, очевидний, наочний компонент, причому в спеціально заданій послідовності.
- 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 перелічити її реальні прояви. Завдяки цьому буде легше звертати увагу учасників на елементи вправи. Необхідно, щоб учасники групи озвучили всі свої думки щодо навички 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 набувають та накопичують навички). Описуючи сценку, необхідно пов'язати навички, що моделюються, зі звичним для учасників життям. Ведучі повинні постійно звертати увагу учасників на те, як саме окремі елементи сценки можуть допомогти їм у подальшому житті боротися з агресією. Коли учасник опише таку ситуацію, його відразу призначають головним актором. Потім головний актор обирає другу особу, яка буде грати роль одного з батьків, друга, вчителя тощо. Важливо, щоб обрана особа намагалася якомога краще зіграти реальну людину.

Дуже важливо, щоб учасники використовували ті самі форми поведінки, які вже були змодельовані. Перед початком програвання ролей ведучий по-

винен розібрати кожен форму поведінки, причому стосовно 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 поведінку, причому звертатися до підказки на дошці чи фліпчарті слід лише у випадку крайньої необхідності.

Другий актор повинен залишатися на других ролях. Спостерігачі уважно слідкують за тим, що відбувається, а після закінчення сценки обговорюють кожен роль. Під час перших сценки можна попередити спостерігачів про те, щоб вони слідкували за окремими елементами (тембр голосу, висловлювання). Якщо актор «виходить з ролі» й починає коментувати свою поведінку, 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 спостерігачам.

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

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

**Трансферт інформації** (конвертація знань в уміння). Здійснення трансферту інформації означає, що осо-

ба вмiє (або принаймнi розумiє, як) застосовувати навички, набутi та вiдпрацьованi в змодельованих ситуацiях тренiнгу, в «польових умовах» реального життя.

Коли учасник тренiнгу – головний актор правильно зiграв вiдведену йому роль у сценцi (правильнiсть визначають вiдучий та iншi учасники групи), вiн має за допомогою партнера продемонструвати, як саме опанована ним навичка може бути застосована в життi. Цей момент є дуже важливим, на нього слiд постiйно звертати увагу i не оминати його.

Конвертацiя набутих навичок та вмiнь у «життя поза групою» вiдбувається шляхом обговорення реальних життєвих ситуацiй з особистого досвiду учасникiв, постiйного вдосконалення соцiальних навичок, набутих пiд час виконання домашнiх завдань тренiнгу, з iх подальшим обговоренням у групi.

## **Кроки (етапи) формування/вдосконалення соцiальних навичок (для тренера)**

1. Нагадати учасникам тему попереднього тренiнгу.
2. Провести аналіз домашнього завдання.
3. Оголосити тему нинiшнього заняття.
4. Визначити навичку для вiдпрацювання, а також те, наскiльки вона є зрозумiлою та близькою учасникам тренiнгу.
5. Моделювання навички.
6. Замотивувати групу для вiдпрацювання навички (довести її важливість, пояснити переваги її застосування, а також проблеми, якi виникають у тих, хто цю навичку не застосовує).

7. Визначити головного актора (вiн потiм обирає собі партнера, з яким разом готує сценку поза колом, за межами тренiнгового простору).

8. Розподiлити функцiї мiж iншими учасниками (спостерiгач за першим актором, спостерiгач за другим актором, спостерiгач за реалiзацiєю всiх крокiв набуття навички).

9. Здiйснити вiдбiр ролей.

10. Проаналiзувати та дати групi зворотний зв'язок:

- другий актор аналізує, що вiн (вона) зробив добре, правильно;
- спостерiгач(чi) за другим актором аналізує(ють), що було зроблено добре, а де можна було поводитись iнакше, пропонує(ють) бiльш вдалi, на його (iхнiй) погляд, варiанти та способи поведiнки;
- аналогiчним чином подають iнформацiю спостерiгачi за першим актором;
- спостерiгачi за кроками повiдомляють, чи всi кроки були пройденi i чи у правильнiй послiдовностi;
- iнформацiя вiд iнших спостерiгачiв для першого актора: що вiн зробив добре, де «зiрвався» в агресiю, що вiн мiг втратити, реагуючи агресивно;
- аналіз вiд вiдучих.
- зворотний зв'язок вiд першого актора (пiсля спостерiгачiв): що вдалося, а що можна було б зробити поiншому.
- За необхiдностi сценка (скетч) повторюється.

11. Задати домашнє завдання щодо вiдпрацювання навички.

12. Обрати наступного головного актора. [7; С.170]

# Додатки

## Додаток 4. 50 просоціальних навичок та вмій (50 навичок і вмій 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 стресом:

- 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.

## Додаток 5. Соціальні навички крок за кроком

### 1. Звернення по допомогу

1. Сформулюй суть проблеми.
2. Виріши, чи потрібна тобі допомога.
3. Подумай, хто міг би тобі допомогти, і вибери кращого кандидата.
4. Розкажи цій людині про свою проблему і попроси допомоги тобі.

### 2. Порада

1. Виріши, що необхідно зробити.
2. Подумай, хто міг би тобі допомогти, і вибери кращого 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. Підкажи 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 сказане, а потім обрала рішення.

Це може бути реалізація чогось згідно з твоїм планом, вихід кудись, зміна чогось або оцінка задумів. Сконцентруй увагу і на суті задуму, і на почуттях, із ним пов'язаних. Необхідно уважно слухати. Перевір рішення, 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, неприємність 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, смуток, розчарування, збентеження, збудження, занепокоєння 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.

### 6. 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 впрорайся зі злістю цієї людини.

Не перебивай, будь спокійним. Став питання, коли чогось не розумієш, повторюй. Подумай про способи 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 почувашся.
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 хочеш захищатися.
2. Подумай, що могло викликати твоє невдоволення.
3. Подумай про способи, які можна застосувати для захисту своїх прав, і вибери один із них.
4. Захищай свої права безпосереднім і відповідним способом.

### 10. Реакція на причіпки/докування

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 розпускати плітки про тебе? Прийми це легко, з посмішкою, жартиуй, проігноруй. Коли це можливо, уникай вчинків, які тільки роздмухують агресію, краще піді.

### 11. Уникнення проблем з іншими

1. Оціни, чи перебуваєш ти в ситуації, яка може призвести до проблем.

# Додатки

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.

## 12. Уникнення бійок

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 збентеження, 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 говорив(а), і те, що про це думаєш ти.
4. Виріши, які ідеї подобаються тобі найбільше, і розкажи 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 ухвалення 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 передчасного закриття списку, став питання, читай, спостерігай.

## 21. Розуміння почуттів інших

1. Спостерігай за іншою людиною.
2. Слухай інших.
3. Спробуй уявити, як відчувається 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 почуттів.
4. Вибери відповідні час і місце.
5. Вислови свої почуття дружнім способом.

## 23. Допомога іншим

1. Поміркуй, чи має інша людина потребу в твоїй допомозі.
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.]

## **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](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, міністерства освіти та 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. ЕТИЧНИЙ КОДЕКС ДЛЯ ПЕДАГОГІВ

**Цей етичний кодекс був розроблений для викладачів шведської школи. Він складається із чотирьох основних принципів, що стосуються прав учнів і педагогів.**

### ОГЛЯД

Професійний педагог прагне створити навчальне середовище, яке б розкривало й збільшувало потенціал усіх учнів.

Професійний педагог сумлінно докладає всіх можливих 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 навчанню.

### ПРИНЦИП I. Етична поведінка щодо учнів

Професійний педагог приймає персональну відповідальність за виховання в учнів тих якостей характеру, які допоможуть їм оцінити наслідки і прийняти відповідальність 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 сприяти 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 справедливо працює з кожним учнем і прагне розв'язувати проблеми, зокрема проблеми дисципліни, відповідно до закону та шкільної політики.

2. Професійний педагог навмисно не піддає учнів дискримінації.

3. Професійний педагог не розкриває конфіденційну інформацію, що стосується учнів, якщо цього не вимагає закон.

4. Професійний педагог докладає конструктивних зусиль, щоб захистити учнів від умов, які є несприятливими для їх навчання, здоров'я і безпеки.

5. Професійний педагог прагне представляти факти без спотворень та упередженості.

Професійний педагог бере на себе відповідальність за ефективність своєї роботи і постійно прагне продемонструвати свою компетентність.

### ПРИНЦИП II

**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 дотримується умов договору або призначення.

2. Професійний педагог підтримує своє психічне здоров'я, фізичну витривалість і соціальну розсудливість у належному стані, необхідному для виконання обов'язків професійного призначення.

3. Професійний педагог продовжує професійно зростати.

4. Професійний педагог навмисно не спотворює офіційну політику школи або освітніх організацій, а також чітко розрізняє ці погляди і свою особисту думку.

5. Професійний педагог чесно веде рахунки всіх коштів, 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 ставиться до колег по роботі та до всіх представників професії.

1. Професійний педагог не розкриває конфіденційну інформацію, що стосується колеги, крім випадків, передбачених законодавством.

2. Професійний педагог навмисне не робить неправдивих 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 докласти спільних зусиль для досягнення цієї мети.

1. Професійний педагог докладає узгоджених з колегами 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.

# 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 подолання 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.