

Предгорненское районное местное отделение Общероссийского общественного благотворительного фонда
«Российский благотворительный фонд «НЕТ АЛКОГОЛИЗМУ И НАРКОМАНИИ»

МКУ «Молодёжный центр»

Российский Государственный Социальный Университет (филиал в г. Кисловодске)

ТЕХНОЛОГИЯ ШКОЛЬНОЙ СЛУЖБЫ ПРИМИРЕНИЯ: БАЗОВЫЙ КУРС

**УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ПОСОБИЕ
(МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ТРЕНИНГА)**

Ставрополь, 2013

Учебно-методическое пособие: «Технология школьной службы примирения: базовый курс» подготовлено в рамках социального проекта «Центр общественной защиты «Содействие», реализуемого при поддержке Региональной общественной организации «Институт проблем гражданского общества». Автор-составитель: Бачков Р.А., Ставрополь, 2013г. – 100? с.

Автор-составитель: Бачков Р.А., к.и.н., руководитель проекта «Центр общественной защиты «Содействие», председатель ПРМО ООБФ «Нет алкоголизму и наркомании».

Учебно-методическое пособие: «Технология школьной службы примирения: базовый курс» подготовлено в рамках реализации социального проекта «Центр общественной защиты «Содействие».

Проект «Центр общественной защиты «Содействие» направлен на развитие института сети школьных служб примирения, а также создание мобильной общественной приёмной, оказывающей юридическую поддержку населению городов и сельских районов Ставропольского края.

Реализация проекта «Центр общественной защиты «Содействие» способствует профилактике правонарушений и снижения уровня конфликтности и экстремизма в среде молодёжи регионов Северного Кавказа.

Проект реализуется при поддержке Министерства образования Ставропольского края.

При реализации проекта используются средства государственной поддержки (грант) в соответствии с Распоряжением Президента Российской Федерации от 29.03.2013 № 115-рп.

Распространяется бесплатно

**© ПРМО ООБФ «Российский благотворительный фонд
«Нет алкоголизму и наркомании»**

© Бачков Р.А.

СОДЕРЖАНИЕ

1-й блок. «Формирование команды лидеров».....	5
2-й блок. «Конфликты в нашей жизни».....	14
3-й блок «Позиция ведущего и стороны конфликта. Подготовительный этап».....	16
4-й блок «Говорю и слушаю».....	21
5-й блок «Бесконфликтное общение».....	26
6-й блок «Предварительная встреча сторон конфликта».....	34
7-й блок «Встречи сторон. Примирительная встреча».....	36
8-й блок «Я провожу тренинг».....	41
9-й блок «Договор о примирении. Документы медиатора».....	55
Приложение 1. СОГЛАШЕНИЕ РАВНОЙ МЕДИАЦИИ.....	56
Приложение 2. Проект «Центр общественной защиты «Содействие».....	57
Приложение 3. Максудов Р. Школьные службы примирения в России: теоретические основы новой практики.....	

Образовательная программа

«Школьная служба примирения: техники и технологии»

(4 дня)

1-й день

Участники: школьники (25 человек, включая 1 педагога с одной школы)	
9:30 – 10:00	Заезд, регистрация участников
10:00 – 10:30	Знакомство участников, выработка правил работы
10:30 – 12:30	Блок «Формирование команды лидеров»
12:30 - 14:30	Блок «Конфликты в нашей жизни»
14:30 – 14:40	Перерыв
14:40 – 15:50	Блок «Позиция ведущего и стороны конфликта. Подготовительный этап»
15:50 – 16:00	Рефлексия дня

2-й день

Участники: школьники (25 человек, включая 1 педагога с одной школы)	
10:00 – 10:30	Обсуждение прошедшего дня
10:30 – 12:30	Блок «Говорю и слушаю»
12:30 - 13:00	Перерыв
13:00 – 14:20	Блок «Бесконфликтное общение»
14:20 – 14:30	Перерыв
14:30 – 15:50	Блок «Предварительная встреча сторон конфликта»
15:50 – 16:00	Рефлексия дня

3-й день

Участники: школьники (25 человек, включая 1 педагога с одной школы)	
10:00 – 10:30	Обсуждение прошедшего дня
10:30 – 12:30	Блок «Встречи сторон. Примирительная встреча»
12:30 - 13:00	Перерыв
13:00 – 14:20	Блок «Я провожу тренинг»
14:20 – 14:30	Перерыв
14:30 – 15:50	Блок «Я провожу тренинг»
15:50 – 16:00	Рефлексия дня

4-й день

Участники: школьники (25 человек, включая 1 педагога с одной школы)	
10:00 – 10:30	Обсуждение прошедшего дня
10:30 – 11:30	Блок «Договор о примирении. Документы медиатора»
11:30 - 12:30	Блок «Права, обязанности, ответственность несовершеннолетних»
12:30 – 13:00	Перерыв
13:00 – 14:20	Блок «Что надо знать о юридических документах»
14:20 – 14:30	Перерыв
14:30 – 15:50	Блок «Защита прав». Ролевая игра «Я имею право»
15:50 – 16:10	Общая рефлексия
16:10 – 16:20	Вручение сертификатов. Общее фото

1-й блок «Формирование команды лидеров»

1. Приветствие. Знакомство участников

Давайте познакомимся!!!

Меня зовут _____
Мои интересы: _____
Мой девиз по жизни: _____ _____ _____

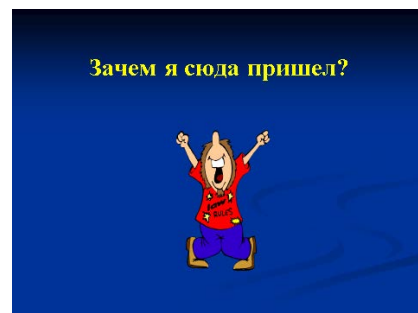
2. Выработка общих правил тренинга

Запиши правила, которые были принято единогласно в группе

Упражнение 1. «Моя цель»

«Лидера отличает четкое и ясное осознание целей своей деятельности. Наш тренинг посвящен отработке лидерских качеств, поэтому начнем с простого и трудного вопроса: «Зачем я сюда пришел?» Каждый из вас должен четко и кратко ответить на этот вопрос перед всей группой. Приложите максимум усилий, чтобы самостоятельно сформулировать те цели, ради которых вы решили потратить достаточно много времени и собственных сил.

- Что вы хотели бы получить от предстоящего тренинга?
- С какими качествами личности поработать?



- А может быть, что-то изменить, от каких-то привычек и стереотипов отказаться в ходе работы в составе группы?

Вам дается 3 минуты на подготовку ответа на этот простой и одновременно сложный вопрос.

Группа будет оценивать ваш ответ - система оценки от 1 до 5 баллов. Тот, кто не сможет получить положительный балл, может остаться на занятии только в качестве кандидата в члены группы».



Рекомендации ведущему. Группа располагается большим кругом, таким образом, чтобы все участники могли хорошо видеть друг друга. Начинается сама работа: первый участник отвечает на вопрос «Зачем я сюда пришел?», и группа ставит ему оценку в баллах, определяя ее простым большинством голосов. Затем слово берет второй участник, который также отвечает только на этот вопрос, потом третий и т. д. Все, получившие от 1 до 5 баллов, сразу записывают свои результаты в ведомость учета результатов работы.

После этого и практически всех других упражнений и заданий вы организуете работу в режиме рефлексии, т. е. осмысление того, что произошло, позиций и действий каждого участника. Сначала вы сами задаете всей группе наводящие вопросы: «Что произошло во время упражнения? Что помешало тебе ответить на этот вопрос? В чем причина? Тебе не хватает слов, смелости, смущает присутствие кого-то из группы, слишком пристальное внимание со стороны группы? Что еще? Если у тебя все получилось, хорошо! Но что тебе помогло сделать первый шаг? Смог бы ты еще раз убедить группу? А в другой ситуации ты мог бы поступить так же? Какие аргументы ты еще можешь привести? Подумай».

Главная ваша задача - настроить группу на постоянную работу по осмыслению происходящего на занятиях, на анализ ситуации, действий членов группы и своих собственных. «Почему? Как можно сделать более эффективно? Что мешает продуктивной работе?» - эти и подобные вопросы должны стать неизменным спутником тренинговых процессов.



Психологический комментарий. Одной из отличительных особенностей лидера является умение четко и конкретно формулировать цель в зависимости от ситуации и с учетом перспективы. Упражнение, которое является постоянным для всего тренинга, решает именно эту задачу - научить членов группы самостоятельно четко и конкретно формулировать свои цели на период тренинга. В ходе групповой рефлексии нужно давать высказаться всем желающим участникам. Заставлять

говорить нельзя, не следует и торопить. Каждый должен созреть до потребности высказываться по поводу происходящего. Эта психологическая готовность - основа эффективной работы группы и отдельных участников.

Упражнение 2. «Самопрезентация, или Кто я?»

«Продолжим представление себя и дальнейшее знакомство с группой. Сейчас за 10 минут вы должны ответить на единственный вопрос "Кто я?", используя для этого 20 слов или предложений. Не ищите верных ответов на этот вопрос. Пишите первое, что приходит вам в голову, когда вы думаете о себе.

Лучше, если вы это будете делать в одиночестве. Постарайтесь сосредоточиться на понимании самого себя, на своих особенностях, ярких проявлениях, индивидуальных характеристиках. Постоянно помните об основной теме тренинга.

Затем мы обсудим ваши ответы, чтобы еще глубже понять друг друга».

Рекомендации ведущему. На первом этапе целесообразна индивидуальная работа, а в дальнейшем - в составе всей тренинговой группы, перед которой выступает каждый участник по очереди.

При подведении итогов этого упражнения следует руководствоваться следующими правилами. Все ответы классифицируются на три группы в зависимости от объяснения причин:

- «Я», то есть все происходящее зависит от меня;



- «Д», то есть это зависит от других;
- «П», то есть это просто так случилось.

Например, если участник ответил на данный вопрос «Я умный», то вполне возможны следующие варианты объяснения:

«Я» - это зависит в основном от меня, так как я все время прилежно учился в школе, ходил на занятия кружка любителей географии и прочее, много читал и т. д.;

«Д» - то, что я стал умным, заслуга в основном моих родителей, которые заставляли меня учиться, покупали интересные книги, водили в театр, брали с собой в интересные поездки и т. д.;

«П» - это судьба преподнесла мне такой подарок (хорошая школа, талантливый учитель, умные друзья и т. д.).



Чем больше ответов участника относится к группе «Я», тем выше балл, который он получает (от 0 до 10 баллов).

Психологический комментарий. Данное упражнение предназначено для дальнейшего самораскрытия и представления членов группы друг другу. Чем больше ответов можно отнести к первой группе – «Я», тем выше уровень лидерских притязаний данного участника.

Упражнение 3. «Голосуйте за меня»

«Лидер - это независимый человек, но он не может игнорировать мнение о себе окружающих людей. Тем более если он хочет оставаться признанным лидером среди людей. Их мнение необходимо знать для успеха его дела. Давайте попробуем провести предварительные выборы, например, лидера нашей группы. Для этого заготовьте бюллетени.



Избирательный бюллетень

Тренинговое имя	Результат голосования	Подпись опрашиваемого члена группы
1.		
2.		
3.		
4.		
5.		
6.		
7.		
8.		
9.		
10.		
11.		
12.		
13.		
14.		
15.		
16.		
17.		
18.		
19.		

20.		
21.		
22.		
23.		
24.		
25.		

Каждый из вас должен подойти к возможно большему числу членов группы и задать один и тот же вопрос: «Ты проголосуешь за меня во время выборов лидера нашей группы?» Тот, к кому обратились, может и не отвечать, ему ведь самому нужно собрать как можно больше подписей для себя. Но если он решается ответить на этот вопрос, то нужно давать ответ «да», «нет» или «пока не знаю».

Вы принимаете решение, исходя из своих представлений об этом человеке. Решение сразу записывается в бюллетень того участника, который к вам подходил с данным вопросом. Не забудьте вместе с ответом получить и подпись опрашиваемого члена группы. Если не будет подписи, то данный ответ не будет засчитан.

На всю процедуру выборов отводится максимум 5-7 минут. Затем мы подведем итоги, суммируя полученные ответы. Каждый ответ «да» дает вам 1 балл.

Рекомендации ведущему. Для более организованного проведения предварительных выборов лидера группы заготовьте необходимое количество бланков избирательных бюллетеней.

После подведения итогов попросите участников встать по убывающему рангу, т. е. встать в одну линию, начиная с того, кто получил максимальное количество голосов (ответов «да»), и заканчивая тем участником, у которого самая маленькая сумма голосов. Напоминаем, что последний и предпоследний члены группы в ранге штрафуются. Все участники фиксируют полученные баллы в своей ведомости.

В ходе ранжирования может возникнуть ситуация, когда несколько человек имеют одинаковое количество ответов «да». Они могут встать друг за другом или, что более предпочтительно, в общий ранг. Если кто-либо из членов группы подходит со своим бюллетенем к вам, вы также вправе высказать свое мнение.

Психологический комментарий. Процедура выборов помогает участникам преодолеть внутренние барьеры/скованность, страх перед партнером. Кроме того, это своеобразная практика предвыборной борьбы за голоса своих будущих избирателей. И, разумеется,

это своеобразный диагноз отношения группы к лидерскому потенциалу каждого участника.

После ранжирования важно обсудить его результаты и причины, по которым каждый участник оказался на данном месте.

Упражнение 4. «Я - лидер?»

Умение анализировать свои действия должно быть присуще лидеру. Сейчас вы проанализируете собственные качества. Возьмите чистый лист бумаги и в течение 5 минут индивидуально дайте не менее 5 ответов на каждый из предложенных вопросов;

1. Какие качества и умения лидера я знаю в себе?
2. Какие привычки и качества мешают мне быть лидером?

На втором этапе вы объединитесь в малые группы по 4-5 человек и обсудите свои ответы на оба вопроса. При необходимости каждый из вас может комментировать свои ответы. Время на эту работу в малых группах - 10-15 минут.

Затем каждый участник самостоятельно оценивает свою работу по 5-балльной шкале, сравнивая глубину и искренность своих ответов с ответами других членов малой группы. Этот





балл записывается в ведомости. На третьем этапе мы снова соберемся в большой круг и обсудим первых два этапа этого упражнения в режиме рефлексии.

Рекомендации ведущему. Вы должны приготовить для участников чистую бумагу (лучше блокноты) и ручки (если они понадобятся). Обратите внимание на необходимость индивидуальной работы над вопросами на первом этапе. На это время целесообразно включить тихую музыку, которая хорошо настраивает на размышления о себе самом.



Психологический комментарий. Это упражнение настраивает на содержательное обсуждение проблем лидерства, его проявления к личности каждого участника. Вполне допустимо привести в качестве примера несколько биографических данных реальных и хорошо известных политических лидеров. Это поможет разогреть группу, настроить ее членов на продуктивную работу.

Упражнение 5. «Учителя и ученики»

1. Объясните всем, что упражнение «Учителя и ученики» демонстрирует, что является хорошей преподавательской работой, а что - нет. Участники должны сформировать небольшие команды (может оказаться, что пары) и поочередно разобрать одну из предложенных педагогических ситуаций.

2. Сформируйте небольшие команды по 2-3 человека. Упражнение может смутить выступающих, если только они недостаточно уверены в собственных силах или не знают каждого из собравшихся достаточно хорошо.

3. Дайте командам 5-10 минут, чтобы их члены решили, как разобрать данную ситуацию.

В конце попросите всех проголосовать и выбрать команду, которая показала себя лучше всех.



Упражнение 6. «Остров»

Описание. Участники делятся на мини-группы по 3-6 человек, и каждой команде выдается лист бумаги формата А3.

Тренер озвучивает инструкцию: «Перед вами остров нужно всей командой разместиться на этом острове, то есть встать таким образом, чтобы никакие ноги, руки и другие части тела каких-либо членов команды не касались пола, все должны быть на острове.

Как вы этого добьетесь – ваше дело. Нельзя использовать дополнительные предметы, такие как столы, стулья и т.д.»



Упражнение 7. Тест Белбина

Этот тест состоит из 7 отдельных блоков по 8 вопросов или утверждений, с которыми вы можете согласиться или не согласиться.

На каждый блок у Вас есть 10 очков. Присваивать очки можно не больше, чем 3м или 4м утверждениям в блоке. Если Вы согласны с каким-либо утверждением на все 100%, Вы можете отдать ему все 10 очков. При этом одному предложению можно присвоить минимум 2 очка. Проверьте, чтобы сумма всех очков по каждому блоку не превышала 10 баллов.



Блок 1. Что я могу предложить команде:

10	Я думаю, что я в состоянии быстро воспринимать и использовать новые возможности
11	Я легко кооперируюсь с людьми разных типов
	Один из моих главных активов – продуцировать новые идеи
13	Я способен вовлекать людей, которые, по моему мнению, могут сделать большой вклад в достижение групповых целей
14	Мои личные способности эффективно доводить дело до самого конца
15	Я не представляю себе даже временного снижения своей популярности, даже если это приведет к увеличению прибыли
16	Обычно я чувствую, что реалистично и что дееспособно
17	Я способен предложить весомые аргументы в пользу другой линии действий, не провоцируя при этом предубеждений и предвзятости

Блок 2. Что характеризует меня как члена команды:

20	Я чувствую себя неуютно на собраниях, даже если они четко структурированы и продуманно организованы
21	Я склонен полагаться на людей, которые хорошо аргументируют свою точку зрения еще до того, как она была всесторонне обсуждена
22	Когда группа обсуждает новые идеи, я склонен слишком много говорить
23	Мои личные отношения мешают мне поддерживать коллег с энтузиазмом
24	Когда надо сделать какое-либо дело, некоторые люди считают, что я действую агрессивно и авторитарно
25	Я затрудняюсь брать на себя лидерскую роль, может потому, что слишком чувствителен к чувствам и настроениям группы
26	У меня есть склонность настолько увлекаться собственными идеями, что я забываю о том, что происходит вокруг
27	Мои коллеги считают, что я слишком забочусь о незначительных деталях и боюсь риска, что дело может быть испорчено

Блок 3. Когда я работаю с другими над проектом:

30	Я могу хорошо влиять на других людей, при этом, не оказывая на них сильного давления
31	Мое «шестое чувство» подсказывает и предохраняет меня от ошибок и инцидентов, которые иногда случаются из-за небрежности
32	Во имя достижения главных целей, я готов ускорять события, не тратя время на обсуждения
33	От меня всегда можно ожидать чего-либо оригинального
34	Я всегда готов поддержать хорошее предложение, которое принесет выгоду всем
35	Я постоянно отслеживаю последние идеи и новейшие достижения
36	Я думаю, что мои способности к суждениям и оценкам могут внести большой вклад в принятие правильных решений
37	На меня всегда можно положиться на завершающем этапе работы

Блок 4. Моё отношение и интерес к групповой работе:

40	Я искренне желаю узнать моих коллег получше
41	Я не боюсь ни оспаривать точку зрения другого человека, ни остаться в меньшинстве
42	Обычно я могу доказать несостоятельность неудачного предложения
43	Я думаю, что я способен хорошо выполнить любую функцию ради выполнения общего плана
44	Часто я избегаю очевидных решений и прихожу вместо этого к неожиданным решениям проблемы

45		Я стремлюсь все, что я делаю, доводить до совершенства
46		Я готов использовать контакты вне группы
47		Хотя я всегда открыт различным точкам зрения, я не испытываю трудностей при принятии решений

Блок 5. Я чувствую удовлетворение от работы, потому что:

50		Мне нравится анализировать ситуации и оценивать возможные направления деятельности
51		Мне интересно находить практические пути решения проблемы
52		Мне приятно чувствовать, что я помогаю созданию хороших отношений на работе
53		Часто я имею сильное влияние на принимаемые решения
54		Я имею открытые, приветливые отношения с людьми, которые могут предложить что-то новенькое
55		Я могу убеждать людей в необходимости определенной линии действий
56		Я чувствую себя хорошо дома, когда я могу уделить максимум внимания заданию
57		Я люблю работать с чем-либо, что стимулирует мое воображение

Блок 6. Когда задание трудное и незнакомое:

60		Я откладываю дело на время и размышляю над проблемой
61		Я готов сотрудничать с людьми, которые более позитивно и с большим энтузиазмом относятся к проблеме
62		Я пытаюсь сделать задание проще, подыскивая в группе людей, которые могут взять на себя решение части проблемы
63		Мое врожденное ощущение времени позволяет мне выдерживать сроки выполнения задания
64		Я думаю, мне удастся сохранить ясность мысли и спокойствие
65		Даже под давлением внешних обстоятельств я не отступаю от цели
66		Я готов взять лидерские обязанности на себя, если я чувствую, что группа не прогрессирует
67		Я бы начал дискуссию с целью стимулировать появление новых мыслей, способствующих решению проблемы

Блок 7. Проблемы, возникающие при работе в группах:

70		Я склонен выражать свое нетерпение по отношению к людям, которые стоят на пути развития прогресса (мешают)
71		Другие могут критиковать меня за то, что я слишком аналитичен и не подключаю интуицию
72		Мое желание убедиться в том, что работа выполняется с высоким качеством, может иногда привести к задержке
73		Мне быстро все надоедает, и я полагаюсь на то, что кто-то из группы стимулирует мой интерес
74		Мне трудно приступить к решению задачи, не имея четкой цели
75		Иногда мне трудно объяснить и описать проблему в комплексе
76		Я знаю, что я требую от других того, что я сам не могу выполнить
77		Я затрудняюсь выражать собственное мнение, когда я нахожусь в очевидной оппозиции к большинству

Подсчёт баллов

Перенесите свои очки из каждого блока опросника в таблицу внизу. Проследите, чтобы общая сумма всех баллов в итоговой строке была равна 70. Если итог не равен 70, пересчитайте, пожалуйста, еще раз, где-то была допущена ошибка.

	Реализатор	Координатор	Творец	Генератор идей	Исследователь	Эксперт	Дипломат	Исполнитель
1 блок	16	13	15	12	10	17	11	14
2 блок	20	21	24	26	22	23	25	27
3 блок	37	30	32	33	35	36	34	31
4 блок	43	47	41	44	46	42	40	45
5 блок	51	55	53	57	54	50	52	56
6 блок	65	62	66	60	67	64	61	63
7 блок	74	76	70	75	73	71	77	72
Итого								

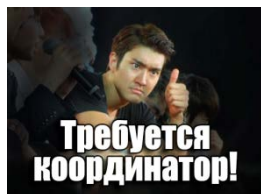
Реализатор



Характеристика. *Реализаторам* присущи практический здравый смысл и хорошее чувство самоконтроля и дисциплины. Они любят тяжелую работу и преодоление проблем в системном режиме. В большей степени *Реализаторы* являются типичными личностями, чья верность и интерес совпадают с ценностями Компании. Они менее сконцентрированы на преследовании собственных интересов. Тем не менее, им может не хватать спонтанности и они могут проявлять жесткость и непреклонность.

Функциональность. Они очень полезны компании благодаря своей надежности и прилежанию. Они добиваются успеха, потому что очень работоспособны и могут четко определить то, что выполнимо и имеет отношение к делу. Говорят, что многие исполнители делают только ту работу, которую хотят делать и пренебрегают заданиями, которые находят неприятными. *Реализаторы*, наоборот, будут делать то, что необходимо делу. Хорошие *Реализаторы* часто продвигаются до высоких должностных позиций в управлении благодаря своим хорошим организаторским способностям и компетентности в решении всех важных вопросов.

Координатор



Характеристика. Отличительной чертой *Координаторов* является способность заставлять других работать над распределенными целями. Зрелый, опытный и уверенный, *Координатор* охотно раздает поручения. В межличностных отношениях они быстро раскрывают индивидуальные наклонности и таланты и мудро их используют для достижения целей команды. Они не обязательно самые умные члены команды, это люди с большим кругозором и опытом, пользующиеся общим уважением команды.

Функциональность. Они хорошо себя проявляют, находясь во главе команды людей с различными навыками и характерами. Они лучше работают совместно с коллегами равными по рангу или позиции, чем с сотрудниками более низких уровней. Их девизом может быть «консультация с контролем». Они верят, что проблему можно решить мирным путем. В некоторых компаниях *Координаторы* могут вступать в конфликты из-за разности во взглядах с *Творцами*.



Творец

Характеристика. Это люди с высоким уровнем мотивации, неисчерпаемой энергией и великой жадой достижений. Обычно, это ярко выраженные экстраверты, обладающие сильной напористостью. Им нравится бросать вызов другим, их цель – победа. Им нравится вести других и подталкивать к действиям. Если возникают препятствия, они быстро находят обходные пути. Своевольные и упрямые, уверенные и напористые, они имеют склонность эмоционально отвечать на любую форму разочарования или крушения планов. Целеустремленные, любящие поспорить. Но им часто не хватает простого человеческого понимания. Их роль самая конкурентная в команде.

Функционирование. Они, обычно, становятся хорошими руководителями, благодаря тому, что умеют генерировать действия и успешно работать под давлением. Они умеют легко воодушевлять команду, и очень полезны в группах с разными взглядами, так как способны укротить страсти. *Творцы* способны парить над проблемами такого рода, продолжая лидировать, не считаясь с ними. Они могут легко провести необходимые изменения и не отказываются от нестандартных решений. Отвечая названию, они пытаются навязывать группе некоторые образцы или формы поведения и деятельности. Они являются самыми эффективными членами команды, способными гарантировать позитивные действия.



Генератор идей

Характеристика. *Генераторы идей* являются инноваторами и изобретателями, могут быть очень креативными. Они сеют зерно и идеи, из которых прорастают большинство разработок и проектов. Обычно они предпочитают работать самостоятельно, отделившись от других членов команды, используя свое воображение и часто следуя нетрадиционным путем. Имеют склонность быть интровертами и сильно реагируют как на критику, так и на похвалу. Часто их идеи имеют радикальный характер, и им не хватает практических усилий. Они независимы, умны и оригинальны, но могут быть слабыми в общении с людьми другого уровня или направления.

Функциональность. Основная функция *Генераторов идей* – создание новых предложений и решение сложных комплексных проблем. Они очень необходимы на начальных стадиях проектов или когда проект находится под угрозой срыва. Они обычно являются основателями компаний или организаторами новых производств. Тем не менее, большое количество *Генераторов идей* в одной компании может привести к контр-продуктивности, так как они имеют тенденцию проводить время, укрепляя свои собственные идеи и вступая друг с другом в конфликт.



Исследователь

Характеристика. *Исследователи* – часто энтузиасты и яркие экстраверты. Они умеют общаться с людьми в компании и за ее пределами. Они рождены для ведения переговоров, исследования новых возможностей и налаживания контактов. Хотя и не являясь генераторами оригинальных идей, они очень легко подхватывают идеи других и развивают их. Они очень легко распознают, что есть в наличии и что еще можно сделать. Их обычно очень тепло принимают в команде благодаря их открытой натуре. Они всегда открыты и любознательны, готовы найти возможности во всем новом. Но, если они не стимулируются другими, их энтузиазм быстро снижается.

Функциональность. Они очень хорошо реагируют и отвечают на новые идеи и разработки, могут найти ресурсы и вне группы. Они самые подходящие люди для установки



внешних контактов и проведения последующих переговоров. Они умеют самостоятельно думать, получая информацию от других.

Эксперт

Характеристика. Это очень серьезные и предусмотрительные люди с врожденным иммунитетом против чрезмерного энтузиазма. Медлительны в принятии решения, предпочитают хорошо все обдумать. Они способны критически мыслить. Они умеют быть проницательными в суждениях, принимая во внимания все факторы. *Эксперты* редко ошибаются.

Функциональность. *Эксперты* наиболее подходят для анализа проблем и оценки идей и предложений. Они хорошо умеют взвешивать все «за» и «против» предложенных вариантов. По сравнению с другими, *Эксперты* кажутся черствыми, занудными и чрезмерно критичными. Некоторые удивляются, как им удается стать руководителями. Тем не менее, многие *Эксперты* занимают стратегические посты и преуспевают на должностях высшего ранга. Очень редко удача или срыв дела зависит от принятия спешных решений. Это идеальная «сфера» для

Экспертов, людей, которые редко ошибаются и, в конце концов, выигрывают.



Дипломат

Характеристика. Это люди, пользующиеся наибольшей поддержкой команды. Они очень вежливы, обходительны и общительны. Они умеют быть гибкими и адаптироваться к любой ситуации и разным людям. *Дипломаты* очень дипломатичны и восприимчивы. Они умеют слушать других и сопереживать, очень популярны в команде. В работе они полагаются на чувствительность, но могут столкнуться с трудностью при принятии решений в срочных и неотложных ситуациях.

Функциональность. Роль *Дипломатов* состоит в предотвращение межличностных проблем, появляющихся в команде, и поэтому это позволяет эффективно работать всем ее членам. Избегая трений, они будут идти длинной дорогой, ради того чтобы обойти их стороной. Они не часто становятся руководителями, тем более, если их непосредственный начальник подчиняется *Творцу*. Это создает климат, в котором дипломатия и восприимчивость людей этого типа является настоящей находкой для команды, особенно при управленческом стиле, где конфликты могут возникать и должны искусственно пресекаться. Такие люди в качестве руководителя не представляют угрозу не для кого и поэтому всегда желанны для подчиненных. *Дипломаты* служат своего рода «смазкой» для команды, а люди в такой обстановке сотрудничают лучше.



Исполнитель

Характеристика. Обладают огромной способностью доводить дело до завершения и обращать внимание на детали. Они никогда не начинают то, что не могут довести до конца. Они мотивируются внутренним беспокойством, хотя часто внешне выглядят спокойными и невозмутимыми. Представители этого типа часто являются интровертами. Им обычно не требуется стимулирование извне, или побуждения. Они не терпят случайностей. Не склонны к делегированию, предпочитают выполнять задания самостоятельно.

Функциональность. Являются незаменимыми в ситуациях, когда задания требуют сильной концентрированности и высокого уровня аккуратности. Они несут чувство срочности и неотложности в команду и хорошо проводят различные митинги. Хорошо справляются с управлением, благодаря своему стремлению к высшим стандартам, своей аккуратности, точности, вниманию к деталям и умению завершать начатое дело.



Специалист

Характеристика. Это посвященные личности, которые гордятся приобретенными техническими навыками и умениями в узкой области. Их приоритетами являются предоставление профессиональных услуг, содействие и продвижение в своей сфере деятельности. Проявляя профессионализм в своем предмете, они редко интересуются делами других. Возможно, они станут экспертами, следуя своим стандартам и работая над узким кругом специфических проблем. Вообще, немного людей, беззаветно преданных своему делу и стремящихся стать первоклассными специалистами.

Функциональность. *Специалисты* играют свою специфическую роль в команде, благодаря своим редкостным навыкам, на которых и базируется сервис или производство компании. Будучи руководителями, они пользуются уважением, так как знают намного больше о своем предмете, чем кто-либо еще и обычно вынуждены принимать решение, опираясь на свой глубокий опыт.

Роли в команде по Белбину

Роли и описание вклада в работу команды	Возможные слабости
Генератор идей: креативность, воображение, своеобразие, необычность. Решает сложные проблемы.	Игнорирует случайности. Слишком занят, чтобы эффективно обмениваться информацией.
Исследователь: экстраверт, энтузиазм, общителен. Не упускает возможности, развивает контакты.	Чрезмерный оптимизм. Потеря интереса если проходит первоначальный энтузиазм.
Координатор: зрелость, уверенность, хороший руководитель. Разъясняет цели, стимулирует принятие решения, делегирует полномочия.	Часто воспринимается как манипулятор. Разгружает персональную работу.
Творец: поиск, динамичность, преодоление давления. Напористость и смелость в преодолении препятствий.	Склонность к провокациям. Обижает чувства других людей.
Эксперт: рассудительность, стратегия, проницательность. Видит все возможности. Умеет дать точную оценку.	Недостаток напористости, неумение воодушевлять других.
Дипломат: сотрудничество, мягкость, восприимчивость, дипломатия. Умеет слушать, строить, и предотвращать трения.	Нерешительность в спорных ситуациях.
Реализатор: дисциплинированность, надежность, консерватизм, практичность. Превращает идеи в практические действия.	Недостаток гибкости. Медленно реагирует на новые возможности.
Исполнитель: старательность, кропотливость, добросовестность, щепетильность. Находит ошибки и упущения, выполняет все вовремя.	Склонен к чрезмерному беспокойству. Неохотно делегирует полномочия.
Специалист: целеустремленность, преданность своему делу. Предоставляет знания и умения по специфическим вопросам.	Делает вклад только в узкой сфере. Чрезмерно сосредоточен на технической стороне дела.

2-й Блок «Конфликты в нашей жизни»



Скажите, доводилось ли вам ссориться и конфликтовать со своими друзьями или родственниками? Уверены, что такие ситуации случались у каждого из нас. Вот например на прошлых занятиях мы говорили о давлении, когда кто другой заставляет делать то, что мы не хотим. Это может привести к конфликту. Конфликты



являются естественной и неотъемлемой частью нашей жизни. Они всегда есть и будут. Они, и в самом деле, необходимы для развития ситуаций и отношений, для роста личности, иначе мы начинаем топтаться на месте, и неминуемо наступает застой. Однако, несмотря на все эти факты, человеку свойственно переживать конфликтную ситуацию как негативную. Это связано с тем, что не всегда удастся взять развитие конфликта под контроль, и использовать его в мирных целях, по принципу управляемой ядерной реакции. В решении именно этой задачи тема нашего сегодняшнего занятия – конфликт и методы его разрешения.

Упражнение 1. Работа с ассоциациями к понятию «конфликт»

В центре нашего внимания конфликт. Когда мы произносим это слово, у нас возникает ряд ассоциаций, чувств. Мы слышали о конфликте, знаем, как он проявляется в поведении людей. Сейчас мы исследуем отражение конфликта на внутреннем состоянии человека. Пусть каждый скажет, с чем ассоциируется слово «конфликт». Какой образ подсказывает ваше воображение?» После первого ряда ассоциаций можно попросить продолжить. Если конфликт - это мебель, то какая? Если посуда, то какая? Если одежда, то какая?



Теоретическая информация.

Конфликт - столкновение противоположно направленных целей, интересов, позиций, мнений или взглядов оппонентов или субъектов взаимодействия.



Конфликты являются частью повседневной жизни. Конфликт в социальной сфере как спор сторон, как противоречие в их интересах и целях естественен и поэтому неизбежен более того, по словам известного специалиста в области переговоров Р.Фишера, чем более разнообразным становится мир, с тем большим числом противоречий в интересах приходится сталкиваться. Психологи также отмечают, что конфликт позволяет предотвратить стагнацию общества, стимулирует поиск решения проблем. Кроме того, конфликт малой интенсивности, разрешенный мирно, может предотвратить конфликт более серьезный. Замечено, что в тех социальных группах, где довольно часты небольшие конфликты, редко доходит дело до крупных противоречий. Вопрос заключается не в том, чтобы предотвратить или не заметить конфликт, а в том, чтобы предотвратить конфликтное поведение, связанное с деструктивными, насильственными способами разрешения противоречий, и направлять участников на поиск взаимоприемлемого решения.

Упражнение 2. Стратегии поведения в конфликтных ситуациях

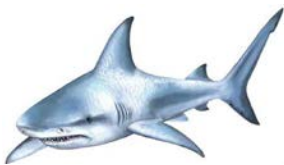
Имея дело с различиями между людьми, необходимо, прежде всего, осознавать, как вы, реагируете в конфликтных ситуациях.

Вам понадобятся 5 листков бумаги или флипчартов. На каждом должно быть одно из изображений: плюшевый мишка, акула, черепаха, сова, лиса.



Под каждым изображением напишите:

Медвежонок: говорит искренне, заботится, успокаивает



Акула: противостоит, оказывает давление, атакует

Черепаха: ретируется, избегает, прячется



Сова: наблюдает со стороны, ждет подходящего момента

Лиса: в зависимости от ситуации ведет себя соответственно – наблюдает, атакует, отдаляется или выказывает заботу



Покажите группе все изображения, кроме лисицы. Плакат с лисицей не открывайте до конца упражнения.

Попросите каждого из участников встать рядом с тем животным, которое, по его мнению, лучше всего описывает его поведение *в начале конфликтной* ситуации. Когда все займут свои места, (1) обратите внимание, около какого изображения животного собралось большинство участников, (2) спросите одно из участников в каждой группе назвать достоинства и недостатки такой реакции, (3) попросите участников описать, как, по их мнению, будет реагировать вторая сторона конфликта на поведение акулы, совы, медвежонка или черепахи.

Попросите членов группы представить себе *середину конфликта*. С каким животным ассоциируют они себя теперь? Продолжите дискуссию с уже известными тремя вопросами.

Теперь попросите группу представить себе *финальную стадию* конфликта.

Под медвежонком напишите: «Давай забудем это и помиримся»

Под акулой напишите: «Попался!»

Под совой напишите: «Поживем – увидим!»

Под черепахой напишите: «Ты первый заговоришь со мной»

Под изображением какого животного они хотели бы быть теперь? Продолжите дискуссию с вышеуказанными тремя вопросами.

Затем откройте плакат с лисой. Объясните ситуативное управление конфликтом. Попросите группу назвать примеры ситуаций, в которых свойственно быть медвежонком, акулой, черепахой и совой.

В конце упражнения познакомьте участников с четырьмя простыми действиями, помогающими справляться с конфликтными ситуациями:

1. признайте, что различия существуют;
2. узнайте, почему другой человек думает, поступает, чувствует и верит во что-то именно так, а не иначе;
3. поставьте себя на место другого человека;
4. поделитесь с другим человеком мыслями, почему вы думаете, поступаете, чувствуете и верите именно так, а не по-другому.

Упражнение 3. Сюжетно - ролевая игра «Мельница»

Цель: проживание участниками тренинга «мелких» конфликтных ситуаций, настройка на дальнейшую работу.

Равное число участников тренинга образуют два круга (один внутри другого), встают лицом друг к другу и разыгрывают в парах



мелкие диалоги - ситуации, которые задает ведущий. Диалог длится 2 минуты. После каждого диалога внешний круг делает несколько шагов, например по часовой стрелке; каждый участник меняет партнера, разыгрывается следующий эпизод.

Ситуации для разыгрывания:

Находящиеся во внешнем круге играют роль контролеров автобуса, а находящиеся во внутреннем - роль безбилетных пассажиров;

Внутренний круг - продавцы, которым нет дела до покупателей, а внешний - покупатели;

Внешний круг - начальник, «застукавший» опоздавшего подчиненного, а внутренний - подчиненный;

Внутренний круг - жилец, которого залил сосед сверху, внешний круг - сосед сверху.

В ходе обсуждения участники анализируют свое наиболее типичное поведение в различных ситуациях, проживаемые эмоции.

Упражнение 4. «Проникни в круг»

В нашей жизни бывает очень много разных ситуаций. Одни ситуации могут нас расстроить, другие наоборот помогают прибавить уверенности в себе, установить хорошие отношения с другими людьми. Общение – залог вашего успеха. Успешность человека напрямую связана с его умением уверенно общаться, устанавливать эффективные контакты без дополнительных стимуляторов и допингов. От того, как человек может с помощью общения решить те или иные задачи пойдет речь сегодня и в этом упражнении...



Группа делится на две равные части.

Одна из них образует замкнутый круг (члены группы берутся за руки и стоят спиной друг другу).

Члены другой группы должны каким-то образом договориться с представителями круга и проникнуть в него.

Тренер дает установку кругу пропускать нового игрока внутрь только в том случае, когда он действительно этого захочет.

Необходимо подчеркнуть, что у команд разные задачи, но это не исключает возможности договориться.

Упражнение может проходить как при одновременном, так и при последовательном выполнении действий игроков.

По истечении определенного времени тренер может предложить группам поменяться местами.

Вопросы для обсуждения:

- Кому не удалось проникнуть в круг? Почему?
- Почему вы не впустили в круг нового игрока?
- Почему вы впустили в круг нового игрока?
- Кому удалось проникнуть в круг? Почему?

Упражнение 5. «Говорю и слушаю»

Умение говорить – это дар, который дается нам с рождения, но умение говорить правильно – это наука, которой необходимо учиться. Активное слушание - способ ведения беседы в личных или деловых отношениях, когда слушающий активно демонстрирует, что он слышит и понимает, в первую очередь, чувства говорящего. Активно слушать собеседника - означает:

Дать понять собеседнику о том, что вы слышали из того, что он вам рассказал;

Сообщать партнеру о его чувствах и переживаниях, связанных с рассказом.

Сегодня мы постараемся понять технику активного слушания более детально».

Все встают в круг и поворачивают голову направо. По команде все начинают рассказывать что-то о себе своему соседу справа и одновременно слушать своего соседа слева! Через минуту участники занимают свои места и рассказывают о соседе, которого они слушали,

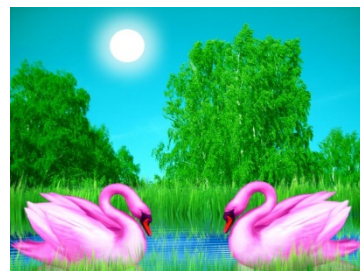
т.е. о своем соседе слева. В обсуждении данного упражнения ведущий должен подвести к тому, что очень часто мы увлекаемся собой и готовы рассказывать о себе бесконечно. И в это время мы никого не слушаем и не слышим. Либо наоборот, человек только слушает, но ничего не говорит сам. Таким образом, необходимо научиться и говорить и слушать.

Упражнение 5. «Ксерокс»

Техника активного слушания – это по сути техника эффективной передачи обратной связи.

Упражнение разбивается на несколько этапов:

Заранее вы готовите рисунки четырех фигур. Примеры можно найти в приложении.



1. Выходит один из участников, садится напротив всей группы.

Его задание – пересказать рисунок так, чтобы каждый участник группы мог нарисовать его.

Условия первого этапа: доброволец не смотрит на участников. Никто не может задавать вопросов. Мы моделируем ситуацию – «Обратной связи нет вообще». Проводим упражнение и анализируем потом: как происходит коммуникация без обратной связи?

2. Берем следующего добровольца. Все тоже, но другие ограничения: вопросы задать нельзя, но можно смотреть на того, кто рисует. После этого анализируем то, что получилось. Было ли легче? Почему? Как повлияло на результат то, что была возможность хоть минимальной связи.

3. Меняем добровольца. Исходные условия: присутствие визуальной связи между рассказчиком и группой, можно задать ограниченное количество вопросов (4-5 вопросов от всей группы). Анализируем.

4. Меняем участника и рисунок. Исходная ситуация: можно смотреть на участника и задавать ему неограниченное количество вопросов.

Чем хорошо это упражнение:

- вы можете делать такое количество вариантов и использовать те техники, которые вам необходимо. Пример – можете сделать вариант с ограничением задавать только закрытые вопросы. Потом вариант с открытыми. Потом с альтернативными. Просто это хорошее базовое упражнение для отработки коммуникативных навыков, на которое можно «нанизать» все что вам надо.

- упражнение очень веселое, но при этом позволяет участникам проводить очень качественный анализ

- упражнение позволяет не только анализировать результат применения какой либо техники, но позволяет очень легко сопоставлять различные техники, выстраивать наглядную преемственность техник, динамику их результативности, вносить логику в порядок подачи техник.

- упражнение очень управляемое, т.е. прогнозируемый результат

Упражнение 6. «Черное и белое»

Каждый участник получает карточку, на которой написана одна из фраз:

Рад вас видеть!

Спасибо за работу.

Приходите завтра.

Я в восторге.

Спасибо, мне очень приятно ваше внимание.

Приятно было с вами поговорить.

Спасибо за комплимент.

Очень вам признателен.

Ценю вашу настойчивость.

Мне это очень нравится.

Произнесите одну и ту же фразу, придавая ей прямой и противоположный смысл.

Мозговой штурм – Барьеры в общении
Теоретическая информация
ПОМЕХИ В ОБЩЕНИИ
Оскорбительные замечания



КРИТИКА - вызывает чувство вины, снижает самооценку.

«Ты все испортил!»

«Вечно ты...»

«Ты как ребенок!»

САРКАЗМ – усиливает чувство возмущения и разочарования

«Не представляю себе, как это ты можешь быть не прав!»

ВЫНЕСЕНИЕ СУЖДЕНИЯ – отталкивает и пугает, повышает гнев или подрывает доверие

«Ты просто переутомился»

«На самом деле, ты так не думаешь»

«Это просто такой период»

«Тебе просто не нравятся такие как я!»

Псевдоподдержка

ВОСХВАЛЕНИЕ - предполагает возможность выносить суждение, усиливает суждение, занижает ценность отношений

«Это отличная работа»

«Ты отлично справляешься»

ОБНАДЕЖИВАНИЕ - отсутствие симпатии, излишний оптимизм

«Все будет в порядке»

«Я уверен, все не так плохо»

УТВЕРЖДЕНИЯ «Я ТОЖЕ» - отводит внимание от говорящего.

«У меня была та же проблема, когда это со мной приключилось...»

Решения

ПРИКАЗЫ – побуждают защищаться

«Ты должен...»

«Старайся лучше»

«Вставай»

УГРОЗЫ - вызывают защитную реакцию

«Если ты это сделаешь, то пожалеешь»

«Ты бы лучше...»

НАСТАВЛЕНИЯ / ПОУЧЕНИЯ – вызывают чувство вины

«Тебе действительно нужно...»

«Каждый учитель знает, что...»

НОТАЦИИ – повышает защитную реакцию

«Через какое-то время ты сам поймешь...»

«Факты таковы, что...»

СОВЕТЫ – могут вызвать зависимость или ответы в форме «да, но...»

«Прежде всего, тебе необходимо сделать...»

«Почему бы тебе...»

Отговорки

ПЕРЕКЛЮЧЕНИЕ ВНИМАНИЯ – показывает неуважение.

«Я не могу сейчас это обсуждать»

ПОИСК ФАКТОВ – игнорирует чувства и говорит о недоверии

«Что ты сделал в первую очередь?»

«Ты уверен?»



3-й блок «Позиция ведущего и стороны конфликта. Подготовительный этап»

Информационный блок «Что такое восстановительная медиация?»

Восстановительная медиация это новый взгляд на то, как молодёжи (школьникам) необходимо отвечать на конфликты и правонарушения, ипостроенная в соответствии с этим взглядом практика. Ядром программ восстановительной медиации являются встречи жертвы и обидчика, предполагающие их добровольное участие.

Каково назначение встреч?

- Для жертв:

встречи помогают восстановить чувство безопасности, дают возможность поделиться эмоциями, возникшими в связи с конфликтной ситуацией, и быть услышанным, получить ответы на волнующие вопросы, помочь получить компенсацию за причинённый материальный ущерб.

- Для правонарушителей:

на встречах создаются условия для принятия ответственности, правонарушитель вместе с жертвой принимает решение о размере и форме возмещения ущерба.

- Для ближайшего социального окружения:

восстановить мир в сообществе, сохранить активную роль в решении конфликтов за счет оказания помощи и поддержки сторонам в этих процессах.

Встречи основаны на персонально ориентированном диалоге, где важная роль отводится сочувствию и сопереживанию, выслушиванию и поддержке.

Ведущий устанавливает правила (не допускать оскорбительных выражений, слушать друг друга, высказываться по очереди), соблюдение которых позволяет сохранить доброжелательную атмосферу. Его задача — облегчить переговоры и перевести поток взаимных обвинений в признание несправедливости произошедшей ситуации. За счет коммуникативных техник, умения работать с сильными эмоциями и других навыков ведущий помогает сторонам выразить свои чувства и одновременно способствует снижению агрессивности. Преодоление стереотипов, возможность увидеть друг в друге переживающих и сочувствующих людей являются главными условиями душевного исцеления жертвы, достижения взаимоприемлемого соглашения, а также принятия и реализации правонарушителем плана по нейтрализации негативных последствий ситуации.

Содержание принимаемого на встрече соглашения не навязывается медиатором, а формулируется на основе предложений участников, что является фактическим гарантом его выполнения. Ход встречи и план по разрешению ситуации (в том числе, шаги, направленные на изменение образа жизни правонарушителя) отражаются в договоре.

Упражнение 2. «Позиция ведущего»

Дать возможность группе определить позицию ведущего (медиатора) при примирительных встречах, а также принципы, которыми должен руководствоваться медиатор

Презентация работ.

Комментария тренера. Работа ведущего проходит в несколько этапов, на каждом из которых решаются свои конкретные задачи.

Ведущий — медиатор — сам становится инструментом, благодаря которому разделенные враждой люди (которые, как правило, слышат только себя, собственные переживания, а не своего визави) начинают «связываться», начинают слышать друг друга. В конечном счете, важно, чтобы стороны от опосредованного разговора через ведущего перешли к непосредственному общению и дальше — к совместной выработке решения.



Принципы работы ведущего:

- *нейтральность ведущего;*
- *добровольность участия сторон;*
- *конфиденциальность процесса.*

Нейтральность ведущего задает базовую основу восстановительного способа разрешения конфликта — добровольное участие пострадавшего и правонарушителя в разрешении вопросов, связанных с преступлением, с помощью беспристрастной третьей стороны.

Принцип добровольности в равной мере касается как групп (служб), осуществляющих программы, так и самого ведущего. Ведь порой возникает искушение начать уговаривать, «давить» на сторону, чтобы она согласилась на программу. А в случае несогласия мы «обижаемся» или расстраиваемся, забывая, что наша задача лишь в том, чтобы предоставить людям шанс.

Конфиденциальность процесса обеспечивает психологическую безопасность участников. В официальные органы передаются сведения, свидетельствующие лишь о результате встречи сторон, о достигнутом соглашении либо отсутствии такового. Ограничением этого принципа является ситуация, если в ходе встречи обнаруживается информация о готовящемся преступлении.

Нейтральность ведущего означает, что ведущий не принимает чью-либо точку зрения, а, одинаково уважительно относясь ко всем участникам, помогает им активно участвовать в процессе.

Упражнение 3. «Разрезанные квадратики»

Описание: группа из 5 чел. Нужно восстановить квадратики.

Цели: понять, что мы можем, доверяя друг другу.

Материалы:

В конвертиках. На конвертиках должны быть написаны буквы А, В, С, и т.д.

Инструкция: разделить группу на шестерки. В каждой группе назначается наблюдатель. Остальным пятерым членам даются по конверту с кусочками квадратов. В каждом конверте — разное кол-во кусочков. Группе говорится, что есть 5 разных квадратов одного размера. В результате каждый должен перед собой иметь квадрат.

4 правила. 1) Молча 2) Нельзя просить или брать кусочки, а можно только давать или предлагать свои кусочки 3) Нельзя класть кусочки в центр стола 4) нельзя говорить, у кого нужный кусочек.

Наблюдатели должны следить, чтобы участники выполняли правила. Они должны фиксировать на бумаге:

- Кто хочет и кто не хочет отдавать кусочки квадратов
- Кто, собрав целый квадрат бросил это занятие, потому что ему надоело;
- Сколько человек остается задействованными в задании.
- Были ли критические точки зрения, когда группа начала взаимодействовать.
- Эти люди открывают конверты и после инструкции начинают.
- В конце группы собираются и обсуждают свои чувства во время задания и наблюдения наблюдателей.

Вопросы: что ты чувствовал, когда ты отдавал «твои» кусочки? Сложно ли было выполнять правила. Бросил ли кто-нибудь это занятие или другие позаботились о нем. Что вы узнали из этого упражнения о том, как мы ведем себя в жизни.

Ведущий отвечает за:

- соблюдение принципов и стандартов восстановительной программы



Во время упражнения чувства могут накалиться и фасилитатор с наблюдателями должны следить, чтобы правила не нарушались. С помощью этих кусочков можно сделать и другие квадратики, но тогда нельзя будет собрать все 5 квадратиков. И тогда их придется перераспределить. Умение, которое тренирует это упражнение, это решение задачи и взаимодействия.

4. Информационный блок «Нет согласия сторон на примирение»

В практике, однако, нередко встречаются ситуации, когда начавшаяся программа не может быть по каким-то причинам доведена до встречи сторон. Ведущий провел предварительные встречи, а затем, к примеру, одна из сторон от примирительной встречи отказывается. Что это означает для ведущего? Порой такая ситуация трактуется как плохая работа ведущего. На наш взгляд, это неверно: коль скоро мы придерживаемся принципа добровольности участия сторон в программе, мы должны быть внутренне готовы к такому повороту событий, уважая самоопределение каждого.



Здесь можно поставить такой вопрос: если одна из сторон отказывается от встречи с другой стороной, когда программа уже началась, — означает ли это, что программа «не получилась», либо мы можем продолжить ее, но в какой-то иной форме?

В общем виде можно сказать следующее: отказ одной из сторон от встречи ведет к переопределению основной задачи ведущего в рамках общих целевых установок восстановительного правосудия. Мы можем здесь говорить о редуцированных (неполных) программах, но так или иначе для согласившегося участника программа должна иметь форму завершения. Так, если жертва отказывается от встречи с нарушителем, может использоваться одна из известных форм работы — челночная медиация. В этом случае стороны не встречаются, и все переговоры происходят через ведущего. Но предположим, жертва отказывается и от таких форм переговоров — вообще не хочет никакого контакта. В этом случае мы, помня о главной целевой установке восстановительных программ медиации в отношении правонарушителя — осознании последствий совершенного преступления и обязательстве загладить вред, можем продолжать работать с ним в ориентации на достижение этих целей. К примеру, стоит не просто сообщить по телефону об отказе потерпевшего, а встретиться, обсудить причину отказа, чтобы у нарушителя не возникло дополнительной озлобленности к потерпевшему.

Если, напротив, после согласия потерпевшего, вдруг нарушитель отказывается от примирительной встречи (или дальнейших контактов — поскольку не обязательно соглашение достигается в результате одной встречи) или от возмещения ущерба — а мы ведь говорим участникам, что, в силу принципа добровольности, они вправе на любом этапе отказаться от программы.

Ведущий отвечает за:	Ведущий не отвечает за:
• установление контакта со сторонами • информирование сторон о программе восстановительного правосудия, ее юридических, психологических и социальных последствиях • организацию диалога между сторонами • соблюдение принципов и стандартов восстановительной программы	• согласие сторон на участие в программе • достижение примирения в ходе встречи • освобождение правонарушителя от уголовного наказания

5. Информационный блок

«Этапы работы ведущего программвосстановительной медиации»

Задачи медиатора таковы:

- достижение и удержание контакта со сторонами;
- создание условий для конструктивного выражения эмоций;
- создание безопасной атмосферы во время работы.



6. Упражнение «Порядок работы ведущего в программах по заглаживанию вреда»

1) «Этап первый – подготовительный»

Порядок проведения

1. Получив информацию о случае, определить, подходит ли он по критериям для работы с использованием восстановительных программ.
2. Выяснить, на какой стадии официального разбирательства находится дело, и каковы юридические последствия успешного проведения программы.
3. Связаться с одной из сторон и договориться о встрече.

2) Работа в группах (провести подготовительную встречу) (10 мин.).

Комментарии к работе на подготовительном этапе

Получив информацию о ситуации, а также о координатах обидчика и жертвы, можно готовиться к предварительной встрече с ними.

Критерии, по которым случай может быть принят в работу:

- стороны конфликта известны;
- обидчик признает свою вину в содеянном (или как минимум свое участие);
- обидчик готов внести свой вклад в разрешение конфликтной ситуации;
- обидчику больше 10 лет (в случае проведения примирительных встреч в школе).

За редким исключением начинать лучше со встречи с обидчиком (правонарушителем), поскольку если вы уже договорились с жертвой, а обидчик откажется от встречи, жертва может получить дополнительную психологическую травму. Кроме того, для жертвы обычно очень важно, что обидчик хочет встретиться для разрешения конфликта и это подтверждает его желание разрешить ситуацию.

Перед предварительной встречей ведущему необходимо сориентироваться, сколько времени осталось до разбирательства администрацией школы, каковы возможные перспективы такого решения в случае заключения договора о заглаживании вреда.

Ведущий должен договориться с обидчиком (правонарушителем) о встрече. Обычно это звонок по телефону.

Здесь и далее мы предлагаем некоторые подсказки ведущему. Подчеркнем, что это ориентир, не план или шаблон.

Подсказка ведущему для начала телефонного разговора с обидчиком (правонарушителем):

Добрый день! Меня зовут (представиться). Я представляю школьную службу примирения (название) и звоню по поводу случая (фабула случая).

Я – ведущий (медиатор) школьной службы примирения. Соглашаешься ли ты поучаствовать в программе примирения до того, как социальный педагог (классный руководитель, директор) не начнёт официального разбирательства по данному случаю. Когда и где тебе удобно встретиться.



Как ведущему говорить о фабуле случая? Лучше — в нейтральных выражениях, т.е. постараться минимизировать оценку совершенного действия. Нельзя называть кого-либо

преступником или жертвой. Лучше сказать о том, что человек сам признает. Например, что Сергей отобрал у Андрея мобильный телефон. Или что Света ударила Катю.

Поскольку беседа по телефону значительно усложняет коммуникацию, необходимо избегать превращения телефонного разговора в подобие предварительной встречи. Здесь лучше проявить вежливую твердость и предложить обсудить все, что интересует родителей и самого подростка, на предварительной встрече.

Рассматриваемые случаи для медиатора



1. Илья и Юрий в вечернее время по пути с катка избили Дмитрия. В результате драки у Димы на теле синяки, перелом носа, дала вновь о себе знать старая черепно-мозговая травма. Илья – учащийся профессионального училища, состоит на учёте в ОДН. Юрий – учащийся 8 класса, пользуется авторитетом у подростков на улице, является лидером в своей среде. Дима – учащийся 8 класса, часто конфликтует со сверстниками.

2. Произошла драка между ученицами 8 класса Аней и Катей. Причиной данной ситуации является то, что девочки не могли поделить в перемену стул в кабинете химии. Последовали оскорбления в адрес друг друга, закончилось дракой: Катя ударила

Аню при всём классе.

3. Год назад Семён и Армен были друзьями, но потом, по словам Армена, Семён попал в плохую компанию. После чего они, в том числе и Семён, стали обзывать Армена, разбрасывать по классу оскорбительные для него листовки. Оскорбления касались национальности Армена. Мальчик пробовал сам переговорить с обидчиками, но это не помогло, и тогда он подрался с ними. И каждый раз, когда конфликт вылился либо в драки, либо во взаимные оскорбления на уроке, вмешивалась учительница. Были вызваны родители. Встреча с родителями не разрешила ситуации. Наоборот, каждый из родителей остался уверен в правоте своего ребёнка.

4. Что бы вы сделали, если бы вы были директором, и у вас ребёнок 2 месяца не ходит в школу и не делает уроки? Вызвали бы родителей? Отправили бы классных руководителей к ним домой? А результат отрицательный. Мальчика вызовете на педсовет? Милиция же считает, что заниматься им не будет, пока он не совершит преступление.

Что делать, когда «традиционные» пути не приводят к результату?

5. Оля недовольна своей оценкой в четверти по физике. Однако учитель по физике, Ксения Анатольевна, ссылается на то, что это результат ученицы по тестовому заданию, то есть, по утверждению учителя, она не могла никак повлиять на этот результат. Что можно сделать в этой ситуации, чтобы ученица и учитель были бы довольны результатом учебного процесса?

6. Две девочки, Ира и Надя, оставили в своих статусах оскорбительные для других ребят (одноклассников) оскорбительные для них выражения. В результате одна из «пострадавших» предложила «разобраться» с этими двумя девочками. Ваши действия.

Предложите разыграть эти ситуации в предварительной фазе.

4-й блок «Умение говорить и слушать»

1. Информационный блок: понятие общения

Восприятие: процесс сбора информации и придания ему значения.

На восприятие оказывает влияние:

- прошлая история;
- культурные предпосылки;
- образование;
- эмоции;
- интересы;
- ценности;
- родители;
- возраст;
- язык.

Три стадии восприятия:

1. выбор – просмотр всех вариантов;
2. Формирование – формирование информации на основе п. 1;
3. Интерпретация – громкий смех/широкая улыбка, слёзы, вербальные и невербальные компоненты.

Эти шаги затруднены, поскольку на них влияет множество факторов.

Социальные роли – обычно социальные роли, установленные обществом, влияют на наше восприятие, название какого-либо рода деятельности часто навешивает ожидаемую социальную роль, например, доктор, адвокат, учитель, домохозяйка.

Культурные различия – важная часть восприятия. Могут быть неточными из-за различий в традициях, жестике (попросите привести примеры).

Личный опыт – такие факторы, как идеалы, чувство, обязанности, также входят в восприятие.

2. «Шапки» общения



- «**Шапочка детектива**»: детективы контролируют разговор, заставляя людей защищаться. Они страстно желают выследить все факты и детали и имеют дело только с фактами.

- «**Фуражка сержанта**»: сержанты отдают приказы и ожидают, что им будут повиноваться. Потому что они знают, что другие должны делать, они не видят смысла в объяснениях, выслушивании других людей или объяснении своих команд.



- «**Шапочка флориста**»: флористы чувствуют себя неуютно, если говорят о чём-то неприятном, поэтому они излагают свои мысли вычурными фразами. Они считают, что лучший способ быть полезным – это скрывать проблему, будучи чрезмерно оптимистичным.

- «**Шапка надсмотрщика**»: надсмотрщики полагают, что если человек будет слишком занят, чтобы думать о проблеме, то проблема исчезнет сама собой.





- «**Шапка гуру**»: гуру излагают мудрые мысли или клише по любому поводу. Ни мудрые мысли, ни устаревшие выражения не оказывают поддержки.

- «**Маска палача**»: палачи «навешивают» вину на других людей и желают только наказания.



- «**Колпак фокусника**»: фокусники стараются сделать так, чтобы проблема исчезла, заявляя, что проблемы нет. Этим они проявляют неуважение к людям, понимающим, что проблема существует.

- «**Шляпа художника**»: художники полагают, что проблему можно решить, обрисовав её. У них бесчисленное множество ярлыков, как для людей, так и для проблем, но ярлыки не являются решением.



- «**Чалма**»: провидцы знают и точно предсказывают, что произойдёт. Затем они садятся и ждут, когда предсказание сбудется.

3. Информационный блок – Модель эффективной коммуникации

Покажите учащимся, что коммуникация может быть улучшена с помощью концепции F.E.L.O.R.

F: Разговаривая с человеком, смотрите на него (*facetheperson*)



E: Смотрите в глаза, но не слишком пристально (*eyecontact*)



L: Наклонитесь к собеседнику, показывая свой интерес (*leantoward*)



O: Ваша поза должна быть открытой (*beopen*)



R: Будьте расслаблены (*berelaxed*)

Будьте лицом к лицу с собеседником.

Это основная поза, выражающая участие и показывающая собеседнику, что вы настроены его слушать. «Я здесь, чтобы слушать тебя».

Примите открытую позу.

Открытая поза, особенно открытые руки, это знак того, что вы расположены к другому человеку. Скрещенные руки и ноги могут стать знаком нежелания быть вовлеченным в разговор.

Наклонитесь к собеседнику.

Еще один знак участия, вовлеченности, заинтересованности и доступности.

Обеспечьте визуальный контакт.

В то время как вы слушаете собеседника, смотрите ему в глаза.

Старайтесь быть расслабленным.

Если вы на самом деле вовлечены в разговор, когда и общаетесь с другим человеком, вы в равной степени можете быть напряжены и расслаблены. Вы расслаблены, потому что вы естественны.

Стратегии, чтобы отправлять понятные сообщения:

1. Не давайте советов;
2. Определите, что вы чувствуете;
3. Опишите поведение;
4. Не выносите суждений;
5. Посылайте те же самые вербальные и невербальные сообщения;
6. Оставайтесь в настоящем.

Стратегии, чтобы принимать верные сообщения:

1. Проверяйте, верно ли поняли (содержание и чувство);
2. Отметайте невербальные сообщения;
3. Не интерпретируйте мотивы;
4. Будьте внимательны.

Упражнение 4. «Я»-«Ты»-сообщения

Процедура проведения:

- 1) чтобы учащиеся поняли разницу между «ты»-сообщениями и «я»-сообщениями, объясните им следующее:



1. Когда кто-то злится, легче всего осуждать или обвинять с помощью унижающих сообщений, например «ты всегда распространяешь слухи, не мог бы ты держать их при себе?»;

2. «Ты»-сообщения не несут никакой цели ни для кого, кто их говорит, ни для того, кто их слушает. Они только усиливают гнев вместо того, чтобы умирить его;

3. «Я»-сообщения позволяют говорящему высказывать то, что он хочет, свои потребности или отношение без того, чтобы затронуть или ранить чувства собеседника. «Я»-сообщения дают возможность слушателю понять, что говорит собеседник. Видимо помнить, что «Я»-сообщения фокусируются на том, кто говорит, а не на том, кто слушает.

- 2) Отметьте, что в ситуации медиации, когда чувства выражаются особенно открыто, медиатору обязательно надо помогать участникам спора говорить «Я»-сообщениями, а не «Ты»-сообщениями.

- 3) Учащиеся должны учиться говорить «Я»-сообщениями, всякий раз, когда это возможно.

- 4) Попросите группу назвать несколько ситуаций, когда они могут отвечать «Я»-сообщениями. Возможные ситуации: вы списывали во время экзамена, родители нашли алкоголь в вашей спальне; ваша сестра читает ваш дневник, который содержит очень подробную информацию о вашей паре.

- 5) Объясните учащиеся, что существует 4 составные части «Я»-сообщений:

1. Оно описывает поведение;
2. Оно описывает ваши чувства по отношению к поведению;
3. Оно сообщает, какова ваша реакция на поведение;

4. Оно предлагает возможное решение.

6) Попросите учащихся придумать небольшие эпизоды или обсудить ситуации, когда «Ты» сообщения вызвали отрицательный эффект, в то время, как «Я»-сообщения, дали эффективные комментарии и выразили чувства.

7) Попросите учащихся разделиться на пары, чтобы заполнить раздаточные материалы, поочередно отвечая на каждую ситуацию: это позволит им развить их навыки по формированию «ты»- и «я»-сообщений.

8) Обработайте ответы, когда все закончат.

В конфликтных ситуациях большинство людей скорее используют местоимение «ты», чем «я», потому что легче винить другого, чем встать на защиту кого-либо и сказать, что это относится к нам.

Учитесь...

- говорить за себя;
- выражать то, что думаете и чувствуете;
- говорить, что видите и слышите;
- выражать то, что вы хотите и в чём нуждаетесь.

Примеры: различия в использовании «ты»-сообщений и «я»-сообщений.

«Ты»-сообщения	«Я»-сообщения
Ты никогда не даёшь мне решать, что я хочу делать.	Я бы хотел иметь право высказывать своё мнение в отношении того, чего я хочу.
Ты меня вечно раздражаешь.	Я зол.
Ты меня никогда не слушаешь.	Я разочарован, мне необходимо, чтобы ты меня услышал.
Ты всё время крутишься около меня. Я не могу дышать!	Мне нужно моё личное пространство и немного времени, чтобы побыть одному.

Ключевые слова и выражения:

1. Скажите то, что чувствуете...

Я чувствую _____

2. Скажите, почему...

Когда _____ (ты без спроса берёшь мой карандаш).

3. Скажите то, что вы хотите...

Пожалуйста, _____ (сначала спроси меня).

Ситуация	«Ты»-сообщение	«Я»-сообщение
Твой парень или девушка не пришли на свидание. Вы звоните, чтобы поговорить об этом		
Твой лучший друг раскрыл ваш секрет		
Твой парень или девушка на 20 минут опаздывают на свидание		
Механик сказал, что ремонт машины обойдётся в 500 руб., счёт был выписан на 3000 руб.		
Близкий друг обратил внимание на ваши недостатки или недостатки друзей в вашем присутствии		
Ты отсутствовал в классе, и		

кто-то записал тебя на работу, которую никто другой не хотел выполнять		
Ты со своим парнем или девушкой смотришь телевизор, а твои родители кричат на тебя, чтобы ты его выключил		
Ты очень много работал над проектом и добился одобрения от своего учителя, но всё равно получил плохую оценку		
Твой сосед продолжает брать у тебя твою газонокосилку, когда тебя нет поблизости, и возвращает её пустой		
Всякий раз, когда ты не согласен с учителем, он осуждает тебя перед всем классом		

5. Информационный блок «Активное слушание»

Активное слушание – способ показать собеседнику то, что вы заинтересованы в том, что он говорит и то, что вы хотите услышать и понять его рассказ.

«Слышать» - процесс, с помощью которого мы воспринимаем информацию через уши и посылаем её в мозг.

«Слушать» - более сложный процесс, который требует больших усилий. Он включает в себя интерпретацию и понимание той информации, которую получает мозг. «Слышание» - это то, что делает каждый, «слушание» - то, что делает коммуникацию эффективной.



Когда мы слушаем активно, мы...

- обращаем пристальное внимание на то, что говорит собеседник;
- стараемся почувствовать то, что чувствует собеседник;
- стремимся узнать больше информации о том, что говорит собеседник;
- тратим время на то, чтобы выслушать историю до конца.

Мы слушаем активно...

- благодаря открытым позам и жестам;
- побуждая собеседника к рассказу;
- благодаря использованию навыков коммуникации, описанных в этом руководстве.

Техники активного слушания

Установка	Цель	Делая это...	Пример
Побуждение	1. Выразить интерес; 2. Побудить собеседника к продолжению рассказа.	...не пытайтесь соглашаться или не соглашаться; ...используйте нейтральные слова; ...варируйте интонацию.	1. «Можете рассказать мне больше о...»
Уточнение	1. Поможет вам прояснить то, что	...задавайте вопросы; ...предлагайте	«Когда это случилось?»

	было сказано; 2. Получить больше информации; 3. Поможет собеседнику узнать вашу точку зрения.	неверную интерпретацию, чтобы побудить собеседника к дальнейшему объяснению.	
Формулирование	1. Показать, что вы слушаете и понимаете услышанное; 2. Проверить, правильно ли вы понимаете смысл и интерпретируете.	...формулируйте основные идеи и факты.	«То есть вы бы хотели, чтобы ваши партнёры вам больше доверяли, верно?»
Опережение	1. Показать, что вы понимаете, что чувствует собеседник; 2. Помочь собеседнику оценить свои чувства после того, как они были озвучены кем-то ещё.	...отражайте главные чувства собеседника.	«Вы выглядите очень расстроенным?»
Подведение итогов	1. Оценить прогресс; 2. Связать вместе важные идеи и факты; 3. Упрочить основу для дальнейшего разговора.	...формулируйте наиболее значительные высказанные идеи, включая чувства	«Кажется, высказанные вами идеи являются ключевыми...»
Подтверждение	1. Признать достоинства другого человека.	...признайте ценность его темы и его чувств; ...выказывайте признательность за его усилия и действия.	«Я ценю вашу готовность разрешать это дело»

Упражнение 6 «Поделись со мной»

Цель упражнения: эмпатийная диагностика личностных качеств; расширение репертуара способов взаимопонимания.

Участникам тренинга предлагается записать на карточке 10 качеств:

нежность,
умение сочувствовать,
умение создавать хорошее настроение,
эмоциональность,
доброжелательность,
интеллект,
организаторские способности,
твёрдость характера,
решительность,
креативность.

Список может быть изменен в зависимости от состава группы и целей занятия. При необходимости ведущий дает пояснение значений этих качеств.

Затем каждый участник должен решить, какое качество присутствует у кого-либо из группы в большей степени, чем у него и подходит к этому человеку с фразой: «Пожалуйста, поделись со мной, например, твоим умением сочувствовать». Тот участник, к которому обратились с просьбой, отмечает у себя на карточке это качество. Таким образом, нужно обойти всю группу, попросив у каждого какое-либо качество (или несколько). На карточке каждого участника будут отметки о том, какие качества были у него востребованы другими, и какие качества он запрашивал сам.

7. Информационный блок «Навыки общения. Умение задавать вопросы»

Эффективные вопросы – это способ получения информации обеими сторонами, что может быть полезно для понимания друг друга.

Закрытые вопросы оставляют собеседнику возможность ответить на вопрос только «да», «нет» или другими односложными словами. Закрытые вопросы эффективны, когда необходимо прояснить какую-либо конкретную деталь. Но зачастую всё, что они делают, это дают очень скудную информацию, ограничивают собеседника, склоняют его к какому-либо ответу или вводят в заблуждение.

Открытые вопросы используются в случаях, когда нам на самом деле нужна информация. Получать больше информации удаётся, потому что вопросы не ограничивают ответы и заранее их не прогнозируют. Но открытые вопросы нельзя ответить словами «да» или «нет». Вопросы «что?», «когда?», «где?» и «как?» позволяют нам собирать информацию. Они помогают участникам спора рассматривать разные точки зрения, выражать чувства. В медиации очень помогает использование открытых вопросов.

Открытые вопросы:

- широки по своей природе;
- предоставляют больше информации;
- побуждают собеседника говорить больше;
- на них нельзя ответить односложно: «да», «нет», «может быть» и т.п.

Существует один вопрос, который не всегда может быть полезен: «почему?». Вопрос «почему?» предполагает создание защиты и заставляет собеседника чувствовать себя так, будто он должен оправдываться. Вопрос «почему?» может быть задан разными способами, что позволит собеседнику говорить больше и свободнее.

Примеры:

Закрытый вопрос: Это всё, что ты можешь сказать?

Открытый вопрос: Что ещё ты можешь сказать об этом?

Закрытый вопрос: Твой любимый цвет – голубой?

Открытый вопрос: Какой твой любимый цвет?

Закрытый вопрос: _____

Открытый вопрос: _____

15. Упражнение «Умение задавать вопросы» (12.15-12.30).

Инструкции: задавайте один или два открытых вопроса для каждого из предложенных закрытых вопросов.

1. Ты слышал то, что я сказал?

2. Ты знаешь, как они себя чувствуют?

3. Иметь собственную комнату – это самый важный для тебя вопрос?



4. Думаешь, у тебя достаточно информации для отчёта?

5. Ты хочешь сменить группу, потому что никто не обращает на тебя внимания?

6. Как ты думаешь, почему я это сделал?

7. Ты хочешь расстаться, потому что думаешь, что мы всё время ссоримся?

8. Ты ходил вчера в кино?

9. У тебя до сих пор есть чувства к _____?

10. Это упражнение слишком сложно для тебя?

5-й блок «Бесконфликтное общение»

Упражнение 1. «Развитие простейших навыков общения»



Требуется войти в воображаемый класс и поздороваться с учениками и привлечь к себе внимание без речевого общения — средствами мимики, пантомимики, зрения. Затем надо обратиться к ученику, используя разные приемы (просьба, требование, предупреждение, похвала, шутка, вопрос, намек, приказ, пожелание и т.п.). Необходимо найти не только нужные интонации, но и пластику мимико-пантомимического интонирования, правильное положение тела (следить за мышечной свободой и снимать излишнее мышечное напряжение). Нужно быть готовым среагировать в неожиданных ситуациях (например: войдя в класс, вы слышите взрыв смеха).

Упражнение 2. «Свой-Чужой»

Данное упражнение предназначено для определения факторов доверия и недоверия в ситуации первого контакта.

Выбираются трое участников, которые будут представлять соискателей на должность внутреннего консультанта крупной компании. Остальные участники — совет директоров компании.

Инструкция соискателям. Вы являетесь специалистами в области бизнес консультирования. У вас достаточный опыт и солидные рекомендации. Вы трое прошли долгий многоэтапный отбор на должность внутреннего консультанта в данную компанию. Вам объявили, что последним этапом конкурсного отбора для Вас будет собеседование на совете директоров. На собеседовании Вы должны произнести короткую речь - презентацию (не более 1 минуты), после которой Вам будут заданы вопросы (не более трех). После этого будет принято решение о Вашем приеме на работу в компанию.

Сложность задания в том, что один из Вас будет играть роль «чужого» - человека, который пытается проникнуть на фирму с целью передачи важной информации в пользу ее конкурентов. Никто, кроме «чужого», не будет знать, кто «чужой». Задача каждого из Вас — пройти конкурс и быть принятым на работу.

Инструкция совету директоров. Вы заинтересованы в том, чтобы в штате компании оказался один из трех компетентных консультантов, которые сидят перед Вами. Вас равно устраивает каждая из трех кандидатур. Однако, служба безопасности вашей компании среагировала на информацию о том, что на фирму пытается проникнуть «чужой» - человек, который планирует добывать информацию в пользу конкурентов. Вы полагаете, что «чужой» воспользуется удачной возможностью устроиться на фирму именно в должности консультанта, поскольку в ближайшее время ваша компания не планирует нанимать работников на работу в стратегических должностях.

Ваша задача — прослушав выступления и ответы на вопросы каждого соискателя, принять решение, кто из них «чужой».

Как мы будем работать.

1 этап

Ведущий выводит соискателей за дверь и там в «закрытую» раздает им карточки, на которых написаны их роли (свой, свой, чужой). Важно, чтобы ни один участник не знал ролей двух других.

Остальные участники группы в это время делятся на три подгруппы, каждый из которых будет работать автономно.

2 этап.

Соискатели возвращаются в аудиторию и выступают с краткой вступительной речью перед советом директоров.

На основании полученной информации участники — члены совета директоров — формируют по три вопроса от подгруппы и задают их соискателям. Работа идет в режиме вопрос-ответ, без комментариев и развертывания смыслов.

3 этап.

После того, как все вопросы заданы, и ответы получены, каждый член Совета директоров выскажет свои соображения относительно того, кто «чужой» и почему.

Комментарий

Комментарий по ведению. При обращении к соискателям, подгруппа должна говорить, кому именно предназначается вопрос. Если один вопрос требует ответа всех соискателей, можно считать, что вопросов было три... Это позволит процессу не затянуться. Кроме того, важно настроить участников на перебор вариантов вскрытия намерений соискателей.



Упражнение 2. «Официант, в моем супе муха»

Участникам группы предлагается поучаствовать в конфликтной ситуации, случившейся в одном из дорогих ресторанах.

Дайте каждому из участников по одному из ниже приведенных сценариев, чтобы ознакомиться.

Объясните, что упражнение представляет собой ролевую игру, призванную продемонстрировать некоторые аспекты общения.

Попросите двух исполнителей выйти и встать так, чтобы все могли их видеть и слышать, после чего начните игру.

После проигрывания ситуации следует обсудить впечатления, мнения, переживания, возникшие у участников сцены, а затем наблюдения остальных членов группы. Если позволит время и найдутся желающие, упражнение можно повторить, но с другими участниками.

РОЛЬ А

Вы путешествуете по чужой стране. Сегодня, обедая в весьма дорогом ресторане, вы обнаружили в супе нечто, похожее на часть насекомого. Вы пожаловались официанту, но тот уверял, что это не насекомое, а специи. Вы не согласились и пожелали переговорить с управляющим. И вот управляющий подходит к вашему столику.

РОЛЬ Б

Вы - управляющий очень хорошим рестораном. Цены могут показаться высокими, но качество обслуживания в высшей степени оправдывает их. У вашего ресторана хорошая репутация, и он привлекает многих иностранцев. Сегодня в ваш ресторан пришел пообедать иностранец, и один из новых официантов подал ему суп. Возникли какие-то претензии, и официант передал вам, что иностранец желает с вами переговорить. Итак, вы направляетесь к его столику.

Анализ:

1. Жаловался ли А? Отменил ли он заказ? Отказался ли заплатить за суп?

2. Вник ли Б в суть проблемы? Преодолил ли непонимание сторонами друг друга? Выразил ли искреннее сожаление? Принес ли вежливые извинения?

3. Удалось ли сторонам дать объяснения, воспринять их и разрешить проблему к обоюдному удовлетворению?

4. Мог ли А изложить свою жалобу ясно и внятно? Ролевая игра может быть использована для демонстрации культурной специфики в человеческом поведении: Например: одинаково ли выражают мужчины и женщины одну и ту же жалобу?

Завершение:

Никто не в силах указать <наилучший способ> решения проблем, которыми сопровождается общение с иностранцами, однако обсуждение данной ролевой игры может помочь участникам увидеть широкие возможности для этого.



6-й блок «Предварительная встреча сторон конфликта»

Примирительная встреча: порядок и сложности
1 фаза. Создание основы для диалога со стороной

Задача: представить себя и программу.

Различные роли сторон в ситуации противоправного деяния и, соответственно, принципиальные различия ее последствий для правонарушителя и жертвы диктуют специфику предварительных встреч ведущего с каждым из них. В то же время должна быть выполнена одна из наиболее важных задач ведущего по отношению к сторонам – безопасная атмосфера во время работы. Встречаясь со сторонами, медиатор должен позаботиться об этом и четко уяснить для себя, как он будет представляться, то есть:

- кто он и его роль в деле;
- роль и функции организации, которую он представляет;
- его взаимоотношения со сторонами.



Вариант представления:

Добрый день! Меня зовут (представиться). Я пришел по поводу ситуации (...). Информацию о ней нам передал (называете человека или организацию). Я – медиатор (...) (называете службу), я не представляю ни одну из сторон, то есть я не адвокат и не советчик. Наша служба помогает участникам конфликта организовать диалог друг с другом и самим найти выход из конфликта без применения насилия. Участие в наших программах добровольное, поэтому в конце



разговора вы сами примете решение, будете ли вы в ней участвовать. Наш разговор конфиденциален, то есть я не буду разглашать никакую информацию кроме вашего решения участвовать или не участвовать в наших программах. Исключение составляет ситуация, если мне станет известно о готовящемся преступлении, в этом случае я буду обязан сообщить в компетентные органы.

2 фаза. Понимание ситуации

Задача: помочь обозначить различные аспекты конфликтной ситуации, важные с точки зрения участников и принципов восстановительной медиации.

Возможные действия медиатора:

1. Обсуждение ситуации

- помочь человеку (вопросами, переформулированием, уточнением и пр.) рассказать о том, что произошло (до ситуации, сейчас, после, о других участниках, о потерпевшем, о друзьях, о своих состояниях и чувствах, об отношении к произошедшему и его последствиям);
- внимательно слушать и улавливать, что беспокоит человека;
- в случае необходимости помочь пережить сильные чувства;
- обсудить ценности относительно различных способов реагирования на ситуацию, рассказать о ценностях восстановительной медиации.

2. Обсуждение последствий

- обсудить, к каким последствиям привела ситуация (или еще может привести), что человеку в этом не нравится. Если о последствиях уже упоминалось при обсуждении ситуации, резюмировать для того, чтобы перейти к поиску вариантов выхода.

3 фаза. Поиск вариантов выхода



Задача: поддержать принятие стороной ответственности за восстановительный выход из ситуации.

Обсуждаемые вопросы:

- какие выходы возможны из создавшейся ситуации и к каким последствиям эти выходы могут привести;
- пытались ли сами разрешить ситуацию, встретиться со второй стороной;
- варианты заглаживания вреда;
- в случае возмещения ущерба родителями и других трат родителей (например, на адвоката) обсудить, в чем будет конкретный вклад несовершеннолетнего в заглаживании вреда, в частности, как он будет возмещать траты родителей;
- если в ситуации участвовали несовершеннолетние, обсудить планы несовершеннолетних на будущее, поддержку этих планов со стороны родителей и ближайшего социального окружения;
- рассказать о встрече со второй стороной (если она была) или о возможности такой встречи;
- обсудить встречу с другой стороной как возможный вариант действия, направленного на выход из ситуации. Подчеркнуть, что главными на встрече являются стороны, а медиатор обеспечивает конструктивность и безопасность;
- предложить сформулировать перечень вопросов, которые сторона хочет обсуждать на встрече (сформировать повестку дня);
- проинформировать о юридических последствиях заключения примирительного соглашения;
- если сторона не согласна на встречу, можно выяснить причины такого несогласия. Можно предложить форму челночной медиации, а также другие программы восстановительного правосудия: Круги или семейные конференции. В случае категорического несогласия на любые формы общения можно предложить не решать вопрос окончательно и оставить памятку и свои координаты;
- независимо от согласия на встречу обсудить, требуется ли помощь каких-то специалистов;
- если сторона согласна на встречу сторон, приступить к 4 фазе.

4 фаза. Подготовка к встрече

Задача: прояснить суть предстоящей процедуры и поддержать принятие стороной своей роли на встрече.

Возможные действия медиатора:

- рассказать о формате примирительной встречи (обсуждаемых вопросах, правилах, роли сторон, медиатора, законных представителей, возможности участия других лиц). Сформировать на основе предыдущих этапов повестку дня встречи. При обсуждении правил встречи спросить, готовы ли участники их соблюдать; предложить внести дополнения;
- если со второй стороной еще не было индивидуальной встречи, пояснить ее право отказаться от участия в программе;
- пояснить свою роль медиатора на совместной встрече (ответственность за безопасность, координирование действий, поддержка диалога). Подчеркнуть ответственность сторон за принятие решения;
- обсудить перечень участников будущей встречи, предпочтительное время и место встречи;
- поблагодарить за беседу, оставить контактный телефон и памятку о программе.

Правила встречи

1. Не перебивать - у каждого есть возможность быть выслушанным до конца.
2. Не оскорблять, чтобы все чувствовали себя в безопасности.



3. Конфиденциальность – не рассказывать окружающим, что происходило на встрече (только результат или подписанный договор).
4. Каждый участник может при необходимости предложить сделать перерыв, перенести продолжение встречи на другой день.
5. Медиатор может поговорить с кем-то из участников наедине, а также участник с медиатором.

Упражнение 1. «Выбрасывание пальцев»

Инструкция: «Вытяните вперед одну руку, зажатую в кулак. По моему хлопку «выбросьте» из кулака несколько пальцев. Игра заканчивается только тогда, когда все участники «выбросят» одинаковое количество пальцев. Во время упражнения нельзя разговаривать».

В конце упражнения идет рефлексия полученного опыта (что помогало, что мешало справиться с заданием).

3. Информационный блок «Предварительная встреча»

1. Представиться и назвать свою организацию, цель прихода, а также инстанцию, которая направила случай на программу.
2. Выслушать взгляд человека на произошедшее событие.
3. Рассмотреть совместно с ним различные выходы из ситуации и встречу по заглаживанию вреда как возможный выход.
4. Если человек дает согласие, подготовить его к участию во встрече (информировать об обсуждаемых на встрече вопросах, правилах, уточнить состав участников).
5. В случае уверенности в безопасности встречи принять решение об организации встречи и создать для этого организационные условия (договориться с участниками о месте и времени).
6. В случае несогласия стороны на участие в примирительной встрече определить, какая помощь необходима в этой ситуации и что может сделать ведущий.



Итак, ведущий начинает встречу с обидчиком, предварительно созвонившись по телефону. Важно не опаздывать на предварительные встречи и запланировать достаточное время для их проведения (не меньше двух часов). Здесь очень важны первые слова, с которыми ведущий обратится к стороне. Одна из задач «вступительного слова» — создать у присутствующих чувство безопасности по отношению к ведущему программы, объяснить роль ведущего и суть программы.

Подсказка ведущему для начала разговора с обидчиком (правонарушителем):

Добрый день! Мы с вами договаривались о встрече по телефону. Еще раз, меня зовут (представиться). Я — ведущий службы примирения и пришел по поводу случая (фабула случая). Информацию я получил от органа... (указывается источник информации).

Сразу скажу, что я не представляю ни одну из сторон, ни администрацию школы. В том смысле, что я не адвокат и не советчик.

Наш разговор конфиденциальный, и я не буду передавать никому информацию, кроме той, которую вы позволите, за единственным исключением: если нам станет известно о готовящемся преступлении, я буду вынужден сообщить в правоохранительные органы.



Участие в наших программах добровольное, поэтому в конце нашего разговора вы сами примете решение, подходит ли вам этот способ и будете ли вы в этом участвовать.

Я хочу подчеркнуть, что дело будет рассматриваться в официальном порядке в любом случае, но результаты нашей примирительной программы могут учитываться при вынесении решения по этому событию.

Есть ли ко мне вопросы? Если нет, то вначале я прошу рассказать о случившемся подробнее (мне важна ваша точка зрения и ваше отношение к случившемуся событию).

Если человек начинает рассказывать о произошедшем событии очень скупо, ему можно помочь «расширить картину следующими вопросами: что было до того, как произошло

событие, что потом, что происходило при задержании, как отнеслись родители к случившемуся, встречался ли ты с жертвой и т.д., — при этом сохраняя доброжелательный тон и поддерживающее отношение. Наиболее частые ошибки ведущего — строить беседу как допрос, морализирование или попытки уговорить правонарушителя принять участие во встрече с потерпевшим. Важнее всего в этой ситуации добиваться не восстановления объективной картины события, а помогать высказать собственное отношение и проявить чувства собеседника (например, с помощью вопросов: что чувствовал в момент происшествия, что после, как относишься сейчас).

Важные правила проведения предварительной встречи

Нельзя	Можно
- искать виноватого - пытаться выяснить все досконально	- обсуждать разрешение проблемы - фокусироваться на потребностях человека

Фокусировка на потребностях и обсуждение способов разрешения проблемы помогает человеку начать анализировать происшедшую ситуацию и выработать к ней свое отношение. Такая фокусировка может осуществляться с помощью следующих вопросов:

- что тебя волнует в этой ситуации?
- как бы ты ее хотел разрешить?
- какие шаги ты готов предпринять для разрешения ситуации?

В ходе разговора с человеком, используя техники активного слушания, работы с сильными эмоциями и прочее, нужно позволить ему выразить негативные эмоции, принять их и помочь освободиться от них. Обычно у сторон много предубеждений друг относительно друга (например, «жертва не будет со мной даже разговаривать» или «да ей этот ущерб ничего не стоил»). Критерием освобождения от сильных эмоций и предубеждений является начало более-менее спокойного обсуждения правонарушителем путей разрешения ситуации. Здесь проясняется, какие действия по заглаживанию вреда и изменению обстоятельств, способствовавших преступлению, им (а если правонарушителем является несовершеннолетний, то и его семьей) уже осуществлены и что еще предстоит сделать.

Если обидчик (правонарушитель) согласен на примирительную встречу, он постепенно формулирует, зачем эта встреча нужна именно ему, что он собирается на ней обсуждать. Только если появилось такое понимание, ведущий может целенаправленно планировать встречу сторон, обсуждая этапы беседы, правила, возможных участников и т.д.

Обычно жертву волнуют вопросы: почему это произошло именно с ней, был ли выбор обидчика преднамерен, как обезопасить себя в дальнейшем, не будет ли обидчик мстить.

Как показывает практика, для ведущего более простая ситуация, когда есть материальный ущерб или сильные переживания сторон, поскольку сразу понятен предмет разговора. Если материальный ущерб отсутствует или возмещен, а сильных переживаний нет, ведущий обсуждает с человеком другой возможно важный смысл участия человека во встрече. Таким смыслом может оказаться обсуждение дальнейшей жизни правонарушителя.

Каждая из сторон вправе отказаться от встречи, и к этому надо относиться с пониманием, не уговаривать ее. Напомним, что одной из сквозных задач ведущего является создание условий для конструктивного выражения эмоций, т.е. он должен уметь работать с сильными негативными эмоциями и, рассмотрев различные варианты выхода из ситуации, предложить возможности программы. После того как человек ознакомлен с программой, он выбирает, принимать в ней участие или нет.

Если человек отказывается, важно «не ставить точку в разговоре», дать время подумать и попросить разрешения позвонить через несколько дней. Надо дать человеку самостоятельно принять решение, не подгоняя его.

Если жертва согласилась на участие в программе, предварительная встреча завершается ее подготовкой к участию во встрече с правонарушителем.

Что можно и чего нельзя говорить, работая с жертвой	
Нельзя	Можно
Я понимаю, что вы чувствуете... Вам повезло, что вы легко отделались... Не беспокойтесь. Все будет в порядке... Успокойтесь. Расслабьтесь... Крепитесь...	Жаль, что так случилось... Я рад, что вы со мной говорите... Это не ваша вина...

Подсказка ведущему для подготовки стороны к примирительной встрече

Итак, вы согласились участвовать во встрече с другой стороной. На ней мы не будем устраивать расследование, поучать или советовать.

Мы обсудим:

- *отношение сторон к ситуации и её последствия для всех вас (здесь каждый сможет высказать свою точку зрения);*
- *пути разрешения этой ситуации;*
- *как сделать, чтобы подобное не повторилось в дальнейшем.*

Моя роль состоит в поддержке вашей активности, напоминая, что решения будете принимать вы совместно с другой стороной.

Для того чтобы не происходило столкновений, и все чувствовали себя комфортно, будут введены такие правила:

- *не перебивать говорящего, давая каждому возможность высказаться до конца;*
- *не оскорблять друг друга;*
- *у ведущего есть возможность переговорить с кем-либо из участников наедине;*
- *соблюдать конфиденциальность разговора (не рассказывать окружающим о том, что было на программе);*
- *участие в программе добровольно, и при необходимости вы можете покинуть ее.*

Вы согласны с правилами? Моя задача - помочь вам наладить конструктивное общение. При этом я буду сохранять нейтральность, в равной степени поддерживая всех участников. Если вы с этим согласны, давайте обсудим удобное для всех место и время.

7-й блок «Встреча сторон. ПримириТЕЛЬная встреча»

Упражнение 1. «Мигалки»

Участники встают парами (первый впереди, второй – за ним) и образуют внешний и внутренний круги. Доброволец остается без пары, его задача – переманить к себе участника из внутреннего круга, используя мимику, разговаривать нельзя. Участники внешнего круга должны задержать своего партнера в момент «бегства».



ЭТАП 3. ВСТРЕЧА СТОРОН



1 фаза. Создание условий для диалога между сторонами

Возможные действия медиатора:

1. заранее подготовить место для встречи сторон;
2. поприветствовать участников, поблагодарить за то, что пришли, если необходимо – познакомить участников друг с другом;
3. объявить цели встречи, огласить правила, обозначить позицию медиатора;
4. объявить основные пункты повестки дня.

2 фаза. Организация диалога между сторонами

Задача: организовать взаимопонимание в процессе диалога.

Возможные действия медиатора:

1. предложить сторонам рассказать свою версию случившегося и его последствия;
2. предложить сторонам высказать свое отношение к услышанному;
3. поддержать диалог между сторонами по поводу ситуации и ее последствий. В ходе встречи необходимо трансформировать негативные высказывания так, чтобы это помогало конструктивному диалогу, и усиливать позитивные идеи и шаги по отношению друг к другу.

3 фаза. Поддержка восстановительных действий на встрече и фиксация решений сторон

Задачи:

1. поддержать понимание и признание последствий криминальной ситуации;
2. поддержать извинения и прощение;
3. инициировать поиск вариантов решений и анализ предложений;
4. обсудить и зафиксировать взаимоприемлемые варианты разрешения ситуации;
5. обсудить и принять механизм реализации решений.

4 фаза. Обсуждение будущего

Задача: поддержать проектирование будущего участников.

Вопросы для обсуждения:

- что будешь делать, если попадешь в похожую ситуацию;
- что нужно сделать, чтобы подобное не повторилось;

5 фаза. Заключение соглашения

Задача: зафиксировать достигнутые результаты и договоренности.

Возможные действия медиатора:

- фиксировать решения и четкий план их реализации;
- обсудить, что делать, если план не будет выполнен;
- зафиксировать устное соглашение или письменный договор.

6 фаза. Рефлексия встречи

- обсудить, удовлетворены ли участники встречей, осталось ли что-то недоговоренное?
- спросить, что важного для себя они узнали в результате встречи.

После встречи, по возможности, организовать чаепитие с рассказом сторон друг другу о себе (кто что любит, чем занимается, в чем чувствует свою успешность).

Подсказка ведущему для вступительного слова на встрече:

Добрый день.

Я благодарю всех участников встречи и понимаю, что многим было нелегко прийти сюда. Мы собрались сегодня по поводу ситуации, происшедшей с вами. Хочу начать с представления участников сегодняшней встречи. Сегодня пришли (...), его родители (...), социальный работник (...). Я - ведущий встречи, меня зовут(...). Мой помощник/соведущий(...) и т.д.

Напоминаю, что основными участниками нашей встречи являются непосредственные участники ситуации. Моя задача — не выяснять виновность и не защищать какую-либо сторону, а помочь вам организовать диалог, который может помочь разрешить возникшую ситуацию.

Я буду поддерживать усилия по разрешению ситуации, не отдавая кому-либо предпочтения.

Наша встреча является добровольной. Это означает, что вы пришли сюда по собственному желанию и вправе покинуть встречу, если считаете невозможным продолжать свое участие.

Для того, чтобы нам удалось нормально общаться и разрешить ситуацию, я предлагаю ввести следующие правила (напоминаю их):

- не перебивать говорящего, давая каждому возможность высказаться до конца;*
- не оскорблять друг друга;*
- соблюдать конфиденциальность разговора (не рассказывать окружающим о том, что было на программе);*
- в ходе встречи каждый участник (и я в том числе) может попросить отдельной беседы наедине с кем-то из присутствующих;*
- встреча будет продолжаться столько времени, сколько вы сочтете нужным. По вашему желанию можно сделать перерыв или продолжить встречу в другое время;*
- прошу вас отключить мобильные телефоны.*

Вы согласны с предложенными правилами или хотели бы внести свои предложения и дополнения? Есть ли ко мне вопросы? Мы можем начать?

Итак, прошу вас рассказать о происшедшем, последствиях и вашем отношении к этому.

Сначала можно обратиться к жертве. Но это не обязательно, тем более, если человеку трудно говорить.

Упражнение 2. «Найти инициатора движений»

Инструкция: «Когда доброволец выйдет из комнаты, нам нужно будет выбрать инициатора движений, за которым мы молча будем повторять все движения, которые он нам предложит. Когда доброволец вернется, он должен, наблюдая за участниками, назвать инициатора движений».

2. Информационный блок «Круги примирения»

Ведущий кратко знакомит участников с восстановительной программой Круг сообщества, рассказывает об этапах, правилах проведения Круга и об обязанностях ведущего. Затем ведущий предлагает участникам принять участие в программе Круг сообщества.



Восстановительная программа Круг направлена на разрешение конфликтов, в которые втянуты от четырех и более человек. Важнейшей особенностью Кругов является привлечение к



обсуждению проблемы всех заинтересованных людей, что обеспечивает их активное участие в принятии решения и разделении ответственности за его выполнение.

Встреча всех участников в Круге имеет следующие фазы:

Фаза	Действия
1. Создание основ для диалога	- приветствие - церемония открытия - раунд знакомства - достижение консенсуса по правилам Круга (ведущий и/или участники) - раунд личных историй - благодарность присутствующим - объяснение цели Круга
2. Обсуждение ситуации, проблем, интересов и намерений	- рассказы о переживаниях, чувствах, проблемах - определение проблем, интересов, намерений, надежд - подведение итогов
3. Рассмотрение возможных вариантов решения ситуации и проблем, выявленных в ходе встречи	- обсуждение возможных решений (раунды) - создание условий для достижения консенсуса по плану действий (ведущий)
4. Достижение консенсуса или чувства общности	В Круге определяются: - пункты соглашения или общей точки зрения (раунды) - следующие шаги (ведущий)
5. Закрытие	- подведение итогов: соглашение/ следующие шаги (ведущий) - завершающий обмен мыслями о встрече в Круге (раунд) - церемония закрытия

Основные правила встречи в Круге:

- уважать символа слова;
- говорить от всего сердца;
- говорить с уважением;
- слушать с уважением;
- оставаться в Круге до его завершения;
- соблюдать конфиденциальность.

Обязанности ведущего

Когда ведущие обсуждают правила во время подготовки и начала работы Круга, им необходимо объяснить участникам свои функции и попросить Круг принять правила, определяющие их роль. При исполнении обязанностей ведущего необходима поддержка Круга. Данные обязанности включают принятие следующих решений:

- когда и как прервать человека;
- когда открыть Круг и когда закрыть его;
- когда объявить перерыв;
- как использовать символ слова;
- как напоминать участникам о необходимости придерживаться принятых правил.

Использование символа слова

Символ слова создает позитивную атмосферу для слушания, если участники следуют следующим правилам:

- **Символ слова передается только в одну сторону.** Символ слова передают в одном направлении по кругу. В общинах большинства коренных народов его передают по часовой стрелке, следуя движению солнца. Нельзя бессистемно передавать символ слова туда - сюда, необходима преемственность в его передаче по кругу, что дает шанс высказаться всем участникам. Таким образом, создается привычка слушать до выступления и после него.

- **Люди высказываются только с символом слова в руках.** Участники могут говорить только тогда, когда у них в руках находится символ слова, за исключением случаев, когда ведущий решит иначе (см. ниже). Соблюдая это правило, участники учатся терпеливо ждать своей очереди высказаться, осваивая навыки слушания. Символ слова не обязывает говорить. Его можно передать дальше, не высказываясь, или придержать, чтобы участники Круга имели возможность помолчать и подумать. Владение символом слова может создать сильные эмоции.

Как только символ слова обошел Круг и вернулся к ведущему, ведущий может:

- подвести итог сказанному в Круге и поднять другие вопросы до того, как он передаст символ слова дальше;

- оставить символ слова у себя и попросить некоторых участников объяснить какие-то моменты или ответить на определенные вопросы;

- передать символ слова другому участнику для начала нового раунда Круга. Поскольку человек, сидящий слева от ведущего, может неуютно себя чувствовать, ведь ему все время придется начинать новый раунд, ведущий может передать символ слова другому. Нет необходимости в том, чтобы раунды начинал один и тот же человек, но символ слова должен всегда передаваться в одном и том же направлении;

- оставить символ слова у себя и предложить любому из Круга высказаться;

- поместить символ слова в центр Круга, чтобы его мог взять любой участник, который хочет высказаться, или открыть свободную дискуссию, даже без использования символа слова. В свободном диалоге участники все же должны соблюдать правила Круга, говоря искренне, с уважением и предоставляя время для высказывания другим. Если несколько человек начинают доминировать или разговор начинает приобретать негативный оттенок, то введение символа слова в диалог восстанавливает равновесие.

Упражнение 3. «Общение в парах из разных позиций»

- оба партнера сидят спиной друг к другу;

- один сидит, второй – стоит;

- поменялись местами;

- оба партнера сидят рядом.

Затем ведущий просит поделиться впечатлениями о полученном опыте.





8-й блок «Я провожу тренинг»

1. Что такое тренинг?

Продолжи предложение так, как считаешь нужным:

Тренинг – это...

Тренинг отличается от традиционных занятий тем, что...

2. Информационный блок «Тренинг»

Тренинг – это потрясающе увлекательный процесс. Человек, который хотя бы раз в жизни принимал участие в тренинге, запоминает это событие надолго.

В широком смысле, тренинг – это:

- познание себя и окружающего мира;
- изменение «Я» через общение;
- общение в доверительной атмосфере и неформальной обстановке;
- эффективная форма работы для усвоения знаний;
- инструмент для формирования умений и навыков;
- возможность приобрести друзей.

3. Тренинговый круг

Для тренинга характерно необычное расположение участников в аудитории – они рассаживаются по кругу. Круг, или, как его ещё называют, тренинговый круг, является необходимым условием таких занятий. Круг способствует возникновению доверительной атмосферы, позволяет видеть всех, свободно общаться друг с другом и ведущим.

Кроме того, нахождение в кругу ассоциируется в сознании человека с безопасностью, чувством доверия, интереса и внимания. Поэтому аудитория для проведения тренинга должна быть просторной, со свободно передвигаемой мебелью. В ней не должно быть никаких препятствий (столы, стулья, парты), отгораживающих людей друг от друга.

3. Ведущий

Неформальную обстановку общения на тренинге обеспечивает не только «круг», но и ведущий. Он общается с участниками на равных: он такой же, как и все, он – ведёт группу к поставленной цели.

Хороший ведущий:

- владеет информацией по тематике тренинга;
- умеет эффективно доносить информацию;
- владеет коммуникативными навыками;
- знает психологические основы группового процесса;
- знает специфику аудитории.

Ведущий создаёт атмосферу доверия.

5. Продолжительность тренинга

К одной из особенностей тренинга можно отнести большие затраты времени для работы с небольшим количеством участников.

Продолжительность тренинга зависит от:

- целей (например, если вы хотите добиться значительных результатов, продолжительность тренинга должна быть не менее 3-х дней);
- организационных и материальных возможностей (например, тренинг продолжительностью 1,5 часа не требует больших временных и материальных затрат: проще организовать слушателей, найти помещение, договориться с администрацией учебного заведения и т.д.);
- возможностей тренера (начинающему тренеру лучше проводить 1,5-2-часовые тренинги или 1-дневные тренинги).

6. Размер группы Оптимальным размером



группы считается 13-14 человек. Всё зависит от целей тренинга и возможностей тренера. Если тренинг ведут два тренера, то группа может быть и больше (до 25 человек).

Всегда лучше, если тренинг ведут два тренера. Это позволяет:

- менять друг друга и сохранять силы для дальнейшей работы с аудиторией;

- совместно анализируя ход тренинга, выяснить, что получилось, что нет, что можно изменить в ходе тренинга или при планировании следующего. Это позволяет сделать программу тренинга более пластичной и живой.



Атмосфера малой группы способствует более быстрому сближению участников и сплочению группы. Если же группа участников превышает 20 человек, то следует продумать программу и упражнения таким образом, чтобы задания были групповыми, так как индивидуальные задания требуют много времени, и внимание участников становится рассеянным.

6. Правила

Для того, чтобы тренинг был тренингом, нужны специальные правила. Правила – это законы группы, по которым она живёт во время всего тренинга. Правила принимаются всей группой вместе с тренером в самом начале работы. Они нужны для создания такой обстановки, чтобы каждый участник:

- мог открыто высказаться и выражать свои чувства и взгляды;
- не боялся стать объектом насмешки и критики;
- был уверен в том, что все личное, что обсуждается на занятии, не выйдет за пределы группы;

- получал информацию сам и не мешал получать её другим.

7. Методика проведения тренинга

Как бы тренер не сгруппировал задания, он должен учесть (выделить время) проведение общих блоков упражнений для образовательного курса, которые при грамотном использовании значительно увеличивают результативность занятий. К ним можно отнести:

- знакомство
- определение ожиданий
- выработка правил работы
- развитие группы, личное развитие участников
- деление группы на команды
- энерджайзеры
- диагностика настроения в группе
- рефлексия

Знакомство

Если занятия проводятся в одном классе, где все друг друга знают, то тренеру достаточно представиться и узнать, как кого зовут (формальное представление – все по кругу называют свое имя, возраст и т.д.). Если группа смешанная, и участники друг друга не знают, то тренеру стоит провести комплекс игр, направленных на знакомство участников, запоминание имен, снятие напряжения в группе, вызванное присутствием большого количества незнакомых людей, а также на подготовку участников к дальнейшей совместной работе.

Упражнения на знакомство иногда стоит повторить и во второй день занятий, так как участники не всегда с первого дня запоминают друг друга. Для запоминания имен также можно сделать бэйджи, которые могут оформить сами участники, или же обойтись бумажным скотчем с именами.

Упражнения на представление членов группы очень много. Предлагаем несколько вариантов игр. Можно изменять предложенные игры, придумывать свои варианты, соединять несколько игр в одну и т.д.

«Снежный ком»

Играющие садятся в круг. Первый называет свое имя. Второй называет имя первого и свое имя. Третий называет два предыдущих и свое и т.д., пока первый не назовет имена всех.

Возможна вариация - имя сочетается с прилагательным, начинающимся на ту же букву, что и имя (желательно чтобы прилагательное характеризовало участника).

«Мы с тобой одной крови – ты и я»

Каждый из участников находит человека, чем-то сходного или близкого по каким-нибудь признакам (от цвета шнурков до одинакового имени родителей) и объявляет: «Мы с тобой одной крови - ты и я, потому что у нас с тобой носы курносые», и т.п.

«Мухобойка»

Инвентарь: газета

Сворачивается газетка в рулон. Все сидят в кругу в позе нога на ногу. Один встает в центре, берет газетку, его задача коснуться коленки человека, чье имя назовут. А задача этого человека - назвать чье-то имя еще до того, как его запятнают, т. е. «перевести стрелки». Для усложнения можно предложить запретить называть одно имя одному человеку несколько раз.

«Поздороваться локтями»

Все встают в круг и рассчитываются на «один - четыре».

Теперь:

- каждый «номер 1» складывает руки за головой, так, чтобы локти были направлены в разные стороны;
- каждый «номер 2» упирается руками в бедра так, чтобы локти также были направлены вправо и влево;
- каждый «номер 3» кладет левую руку на левое бедро, правую руку – на правое колено, при этом руки согнуты, локти отведены в стороны;
- каждый «номер 4» держит сложенные крест-накрест руки на груди.

За 5 минут каждый участник должен познакомиться с как можно большим числом членов группы, просто назвав свое имя, доброе пожелание и коснувшись друг друга локтями.

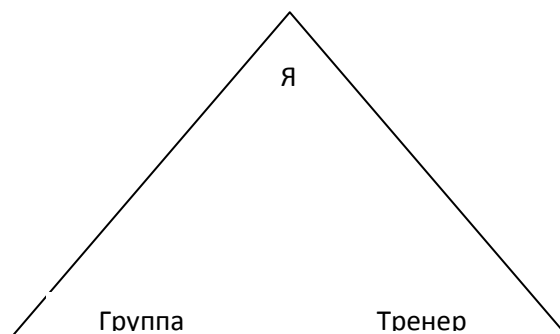
Определение ожиданий

Упражнение на определение ожиданий от занятия проводится в основном после знакомства. Его проведение позволяет уточнить интересы и вопросы участников по теме занятия и модифицировать нюансы программы занятия. Если тренер видит, что модификация программы в соответствии с каким-либо из ожиданий невозможна, то нужно это открыто проговорить с участниками и, по возможности, указать на пути приобретения знаний, умений и навыков вне занятия.

Предлагаем следующие упражнения, направленные на определение ожиданий от занятия:

«Треугольник»

На листе нарисован треугольник, в каждой вершине которого необходимо написать ожидания от себя, от группы участников, от тренеров. Затем каждый участник озвучивает, что он написал и прикрепляет свой треугольник на стену.



«Воздушные шарик»

Ожидания записываются на воздушных шариках, представляются в пленуме и развешиваются в помещении, где проходит семинар. В конце семинара участники находят свой шарик и лопают те, которые «исполнились».

Выработка правил работы

У каждого человека свои представления о том, как нужно вести себя в группе, и зачастую эти представления могут выходить за рамки общепринятых норм поведения, создавая неплодотворную среду на занятиях. Рекомендуем при проведении занятий в комплексе провести упражнение на выработку общих правил поведения и работы в группе.

Определение правил носит двоякую задачу.

Во-первых, выработка правил дисциплинирует участников.

Во-вторых, ситуация наличия принятых группой правил - обязанностей моделирует в масштабе группы наглядную взаимосвязь между правами, обязанностями и ответственностью.

Стоит учесть, что правила должны вырабатываться в группе и приниматься как минимум большинством ее участников (в идеале единодушным голосованием за принятие каждого правила). При выработке правил тренер не должен навязывать свои правила, он лишь участвует в качестве фасилитатора.

При выработке правил стоит сделать акцент, что их исполнение является обязанностью для каждого участника, и за неисполнение наступает ответственность. В данном случае группа также вырабатывает общее творческое «наказание» для нарушителей правил.

Выработанные правила и ответственность должны быть записаны на ватмане и размещены на видном месте.

Оптимально для группы выработка 5-10 правил.

Примеры правил:

1. Равенство. Уважительное общение в группе на «ты». Отсутствие должностных регалий.

2. Активность. Активно смотрим, слушаем, чувствуем себя, партнера и группу в целом.

3. Отказ от ярлыков.

4. Конфиденциальность. Недопустимо выносить на обсуждение личную информацию об участниках группы за пределами занятия.

5. Искренность в общении. Во время работы мы говорим только то, что действительно чувствуем и думаем по поводу происходящего. Если нет желания говорить искренне, то лучше молчать.

6. Уважение к говорящему. Когда кто-то говорит, мы его внимательно слушаем, давая возможность высказаться.

7. Правило поднятой руки. Чтобы не было хаоса среди говорящих, говорит только тот, кто поднимает руку – это означает, что он желает высказаться.

Значимость выработки правил тренер может определить посредством озвучивания и обсуждения притчи «Договоренности».

«Марширующие гусеницы»

Нужно по счету поворачиваться в любую сторону на 90%. Счет будет вестись до 35. На счет «35» вся группа должна двигаться в одну сторону как один организм.

Условия проведения:

- Вся группа выстраивается в шеренгу лицом к ведущему;
- задание выполняется молча и без всяких условных знаков.

Вопросы для обсуждения:

- У всех ли получилось выполнить условие?
- Если нет, то почему не получилось?
- Что вы чувствовали во время выполнения упражнения?
- Какие наблюдения сделали?

«Скульптура»

Пять-шесть человек встают в центр помещения. Необходимо сделать скульптуру на предложенные чувства. Все должны согласованно, одновременно принять позы, но так чтобы это была единая скульптура. С периодичностью 5-8 секунд ведущий дает темы: любовь, радость, ненависть, скука или жанровые сцены (встреча со стоматологом, разборка во дворе) и т.п.

«Строим автомобиль».

Участникам группы предлагается построить автомобиль, все части (детали) которого – это сами ребята. Продемонстрировать движение этого авто. Задача участников - договориться, какой автомобиль они будут строить, распределить роли и изобразить машину в действии.

«Электрическая изгородь»

Инвентарь: веревка

Задача команды состоит в том, чтобы переправиться всей командой через воображаемую электрическую стену (например, натянутую веревку), не касаясь видимой или воображаемой ее части. Если кто-либо коснется стены, вся команда возвращается обратно и начинает упражнение снова.

Деление группы на команды

При выполнении отдельных заданий, игр требуется деление участников занятия на группы. При этом следует помнить об одном важном условии — нельзя давать этим подгруппам «застыть» в определенном составе. Нужно постоянно перетасовывать участников, чтобы предоставить возможность каждому пообщаться со всеми.

Применение одних и тех же приемов быстро надоедает, поэтому предлагаем набор вариантов упражнений.

«Дерево»

Из группы по требуемому количеству команд выбирается несколько участников. Каждый из них выбирает по одному человеку в свою команду. Те, кого выбрали в свою очередь выбирают следующих. Так, по цепочке, продолжается до тех пор, пока не выберут всех участников. Тренер следит за соблюдением очередности в выборе.

«Молекулы»

Каждый участник – «атом». Тренер диктует скорость «атома» (от 1 до 3(или до 4-10, чем больше тем сложнее)). Все участники соответственно начинают перемещаться с заданной скоростью от медленного шага(1-ая скорость) до быстрого шага(3-ая или 10-ая скорость). Как известно атомы в газе заполняют всё свободное пространство и соответственно участники должны идти в пустые части помещения. Периодически тренер командует: «молекулы» по двое (трое, четверо ...). «Атомы» объединяются в «молекулы» и замирают ... Когда тренер сочтёт нужным, он назовет «молекулы» по "столько человек, сколько нужно в команде" и получит свои команды.

«Ленточки»

В шапку нарезаются ленточки нужного количества цветов, каждый вытягивает ленточку... потом, судя по цветам, они расходятся на команды.

«Миксер»

Из картона вырезаются "фишки" (столько - сколько всего человек). "Фишка" имеет несколько параметров: цвет, форма, цифра на одной стороне, рисунок на другой стороне. Соответственно люди, вытягившие эти "фишки" могут быть разбиты на команды по-разному (по цвету, по форме ...). Это даёт возможность в ходе одной игры менять составы команд, что особенно удобно в играх на сплочение.

«Сегментация круга»

Если занятие проходит в круге (полукруге), то группу можно поделить пополам, проведя воображаемый диаметр круга от ведущего к участнику, сидящему напротив. В случае если требуется более двух команд, круг просто разбивается на нужное число сегментов.

«Стрельба глазами»

Участники встают в круг, опустив глаза. По сигналу тренера все поднимают глаза, стремясь встретиться с кем-то взглядом. Если это удалось, то образовавшиеся пары покидают круг.

Игра продолжается до тех пор, пока все участники не окажутся разбитыми по парам. А дальше по замыслу тренера: либо организуется работа в парах, либо пары группируются в более крупные объединения.

Энерджайзеры

Энерджайзеры – это упражнения, позволяющие снять усталость или напряжение участников после упражнения, теоретического блока.

При выборе энерджайзеров важно грамотно учитывать особенности группы и готовность каждого участника к выполнению того или иного упражнения.

«Воздушная кукуруза»

Все стоят в кругу. Ведущий хлопает в ладоши. Стоящий слева подхватывает хлопок. И так далее по кругу.

«Хвост дракона»

Все участники строят змейку, держась за пояс друг друга. У змеи есть голова и хвост. Нельзя отпускать руки.

Можно повторить три разных движения:

1. Голова ловит хвост.
2. Большая змея делится на две. Голова одной змеи ловит хвост другой.
3. Обе головы ловят хвост одной из змей.

«Заразные эмоции»

Все встают в круг. Суть игры – передать мимическую рожицу от человека к человеку. Принимая от соседа слева, например улыбку, вы должны скопировать своим лицом улыбку, затем медленно (крайне медленно) поворачиваясь, передать уже другую рожицу соседу справа, он копирует вашу, потом медленно поворачивается, меняет на другую и передает следующему, и так по кругу.

«Шерлок Холмс»

Участники встают в круг, Шерлок Холмс в центре. Он закрывает глаза. В это время все молча договариваются, за кем будут повторять движения и жесты. Шерлок Холмс открывает глаза и внимательно следит за участниками. Он должен догадаться, кто же зачинщик движений?

«Мертвые львы»

Один охотник выходит на охоту. Остальные – львы, притворяющиеся мертвыми. Участники замирают в различных позах с неподвижным лицом и широко открытыми глазами, можно только моргать и дышать. Задача охотника – заставить пошевелиться львов, не прикасаясь к ним. Тот, кто пошевелился, помогает охотнику.

«Сильный ветер дует»

Все сидят на стульях в кругу. Один человек стоит в центре круга, он – ведущий. Ведущий говорит фразу, которая должна начинаться словами «сильный ветер дует на тех, кто...» и называет какой-либо признак, присущий нескольким или всем участникам группы (например, цвет глаз, элемент одежды и т.д.). Те участники, кому присущ этот признак, должны подняться и поменяться местами друг с другом. Тот, кому не досталось места, становится ведущим. Нельзя занимать соседние места.

«Совы и мыши»

Все хаотично перемещаются по комнате с закрытыми глазами. Один человек – сова – должен время от времени ухать, как это и полагается всем нормальным совам. Остальные – мыши – должны отвечать сове испуганным пискom. Сова пытается поймать мышей. Те, кого она поймает, становятся совами. Соответственно они перенимают ее поведение. И так игра продолжается до тех пор, пока не останется одна мышь-героиня.

«Слон, обезьянка, бык».

Встать в круг. Ведущий стоит в центре круга и быстро и неожиданно указывает на любого из участников, при этом произнося одно из следующих слов: "слон", "обезьянка", "бык". Человек, на которого указал ведущий и оба его соседа (левый и правый), должны соответственно составить фигуру:

1) слон: участник, на которого указали, хватается левой (или правой, как удобнее) рукой за нос, другую руку при этом просунув в кольцо, образуемое левой (правой) рукой. Его соседи должны повернуться к нему корпусом и руками "приделать" слоновьи уши следующим образом: одну руку поднять на уровень головы, вторая должна быть на уровне таза. Руки нужно округлить, чтобы уши были похожие на слоновьи, а не были треугольными.

2) обезьянка: участник, на которого показал ведущий, делает вид, будто ест банан. Его соседи поднимают руки вверх и размахивают ими влево и вправо, изображая пальмы.

3) бык: человек, на которого указали, наклоняет голову, приставляет к голове руки, сжатые в кулаки, при этом указательные пальцы торчат. Это рога. Соседи роют землю "копытами": загребают ногой, которая ближе к участнику, который показывает рога.

4) тостер: соседи поворачиваются к человеку, выбранному ведущим, берутся за руки так, что он (выбранный человек) оказывается в кольце. Он должен подпрыгивать, изображая поджаренный хлеб.

Примечание: сначала ведущий показывает три фигуры, затем в процессе игры добавляет четвертую. Фигуры нужно быстро составлять, если кто-нибудь из трех участников, показывающих фигуру, замешкался, он встает на место ведущего и т. д. Скорость имеет очень большое значение: чем быстрее ведущий называет фигуры, тем больше вероятность того, что участники запутаются, что обычно приводит к всеобщему веселью.

Рефлексия

Рефлексия - это самоанализ деятельности и её результатов.

Если занятия проводятся в комплексе в течение 2-3 дней непрерывно, то рефлексия является обязательным элементом окончания обучения. Более того, советуем проводить упражнения, направленные на рефлексию в конце каждого дня занятий.

Наиболее аффективными на наш взгляд являются упражнение «Свечка» и «Дерево личных открытий».

«Свечка»

«Свечка» – это особая форма общения, позволяющая каждому участнику высказаться, понять других, проанализировать день, ситуацию, раскрыть себя с необычной стороны, научиться понимать других людей, слушать и слышать.

Участники садятся в круг вместе с тренером. Тренер произносит небольшую тихую речь, дающую общую характеристику завершившегося дня, комплекса занятий, а затем по кругу каждый говорит, чем ему запомнился этот день, и как он оценивает себя в рамках проведенных занятий. Он даёт оценку себе, тренеру и определяет, что было удачным, и что нет. И главное – почему. Затем каждый может, подняв руку, высказать своё отношение к каждому участнику круга. Затем свеча переходит в следующие руки. Главный принцип «свечки» - равенство всех.

Условия, необходимые для проведения:

1. Участники удобно устроены в кругу;
2. Наличие живого огня (обычно в центре круга);
3. Необходимый эмоциональный настрой, поддержание доброй атмосферы;
4. Свечку проводит тренер. Он задает необходимый настрой для свечки, может задать тему разговора. Говорит последним, подводя итог.

Правила свечки.

(необходимо довести информацию до группы до начала упражнения):

1. Говорим по кругу;
2. Обычно передается какой-то предмет (например, свечка), говорит только тот, у кого он в руках;

3. После того, как человек закончил говорить, остальные могут выразить ему благодарность или претензии (уточнить для группы – претензия носит конструктивный характер, - обычно в форме пожелания на будущее);
4. Говорим по руке (если ты хочешь сказать, то поднимаешь руку);
5. Не оскорбляем круг суетой.

«Дерево личных открытий»

Тренер или участники рисуют большое дерево. Каждый из участников получает карточки трех цветов, из которых каждый сам вырезает фрукты. Красные – это созревшие фрукты (это я беру с собой, как успех или личное открытие). Зеленые – это несозревшие фрукты (это было хорошо, но можно было бы и побольше или надо доработать, открытые вопросы). Желтые – это падалица (это не удалось, это не должно больше случиться). Результаты комментируются в круге.

8. Качества, предъявляемые к тренерам

1. Коммуникабельность, открытость. Занятия желательно проводить в форме простого общения с аудиторией. Речь ведущего должна быть четкой, внятной и чистой, с минимумом слов-паразитов. Тренер должен быть «живым» человеком, выражая свои чувства в группе, и также открыто реагируя на участников. Открытость тренера создает и поддерживает атмосферу откровенности в группе и позволяет участникам быть более открытыми друг другу. Ни в коем случае тренер не должен проявлять высокомерия.

2. Подготовленность, информированность. У тренера должен быть определенный запас знаний, умений и навыков. Тренер должен знать материал глубже, чем должен дать слушателям.

3. Внимательность, чувствительность. Тренер должен слышать и чувствовать каждого участника. Если тренер не будит учитывать настроение и потребности аудитории, то скорее всего не получит от группы желаемой реакции и не избежит конфликтов с ней. Данное качество диктует ограничение в количестве слушателей – до 20 человек.

4. Доброжелательность, тактичность, позитивность, чувство юмора. Тренер должен быть в хорошем настроении несмотря ни на что. Нельзя преподносить материал по принципу «все ужасно. Апокалипсис».

5. Пунктуальность, справедливость, честность. Тренер не должен опаздывать. Он должен быть естественным и не должен играть роль учителя, «в доску своего» и т.п.

Если тренер не знает, что ответить на заданный слушателем вопрос, не стоит выдумывать, ведь он может дать неверную информацию, тем самым навредив слушателям. В таких ситуациях тренер может:

- указать, что он уточнит (посмотрит) ответ на вопрос и свяжется со слушателем (тренер в обязательном порядке должен выполнить обещание);
- разобрать вопрос всей группой (Одна голова хорошо, а две лучше. Может кто-то из группы уже сталкивался с этим вопросом).

6. Энергичность.

С учетом данных критериев тренер должен вырабатывать свой подход к работе с каждым участником.

9. Методы работы в тренинге

Индивидуальная работа.

Позволяет самостоятельно разобраться в теории и на практике закрепить полученные знания. В отличие от обычных семинаров, за индивидуальной часто следует работа в группах и малых группах либо презентация.

Время для такой работы выделяется от 1 до 10 минут. Задача ведущего не мешать. Делая задание, не забудьте спросить, всё ли понятно. Задание лучше не только проговорить, но и прописать. Определить время выполнения и за минуту до его окончания напомнить об этом.

Работа в малых группах.

Их можно использовать для того, чтобы обсудить параллельно несколько вопросов, создать групповое мнение, дать всем участникам возможность высказаться. Если в

тренинге участвует более 10 человек, то работа в малых группах становится важным компонентом тренинга. Оптимальный состав группы – 3-7 человек. Продолжением такой работы должна стать презентация.

Дискуссия.

Дискуссия – один из самых интерактивных методов групповой работы. Для организации дискуссии нужна группа, хороший вопрос и вопрос. Тема дискуссии формулируется из вопроса. Самое главное – вопрос не должен иметь однозначного ответа.

Для ведения дискуссии необходимо дополнительное «топливо» в виде фактов и аргументов в пользу той или иной точки зрения. Эти факты вбрасываются в аудиторию в нужный момент.

Итог, как правило, подводит ведущий.

Мозговой штурм.

Цель мозгового штурма – извлечь из участников весь имеющийся творческий, информационный потенциал и опыт для решения определённых задач.

Основные правила проведения:

- сформулировать вопрос-задание;
- фиксировать, записывать все поступающие предложения от участников;
- высказывание мысли или предложения не критикуется и не оценивается.

Ролевое и ситуационное моделирование.

Ролевое моделирование состоит из распределения ролей среди участников, разыгрывая их и обсуждая. Участники проигрывают роли для понимания ситуации.

По степени вовлечённости и глубине погружения в роль можно выделить следующие виды ролевого и ситуативного моделирования:

- игра по тексту – разыгрывание ситуации, приведённой ведущими от начала до конца;
- открытые концовки – роль выдаётся частично, и необходимо импровизировать;
- игра по ситуации – даётся первоначальные установки;
- ситуативное моделирование – участникам группы предлагается какая-либо ситуация.

Они должны ответить на вопрос, что делать в этой ситуации.

- психодрама;

- социальный театр – здесь не только проигрывание ролей, но и их создание, подготовка и атмосферы работы театра.

10. Трудные участники группы

Чтобы понять, что такое трудный участник, для начала нужно понять, что такое идеальный участник. Это тот, который смотрит взглядом преданного Мухтара, всё внимательно слушает, понимает с первого раза, при этом не задаёт глупых и сложных вопросов, часто срывается на овации и крики «браво-браво» в адрес ведущего, а на занятия приходит с цветами.

В общем. Таких участников не бывает. Все остальные трудные.

В целом в каждой группе есть определённая иерархия, которая может сложиться непосредственно на ваших занятиях или до их проведения.

Но, так или иначе, в группе всегда есть свой лидер. Есть «умники», есть «хохмач», своя красавица и обязательно свои «занозы». Авторы взяли на себя смелость выделить несколько типов сложных участников и описать приёмы с ними, опираясь на свой практический опыт.

«Человек-нет»

Его поведение.

Всегда против. Ему не нравится всё, что вы предлагаете. Он всегда против всех мнений и всегда предлагает свой, альтернативный вариант (или не предлагает). Отрицание всех и вся – основная черта его характера.

Что с ним делать.

Предложите ему изложить свой вариант работы (выступления) в письменном виде.



Обещайте просмотреть его предложение и учесть его мнение, если это возможно. Назначьте его главным оппонентом при проведении презентации, попросив внимательно выслушать своих коллег. Сошлитесь на лимит времени и предложите поговорить после окончания семинара.

«Птица-говорун»

Его поведение.

Говорит обо всём и ни о чём. Не даёт другим выступить. Говорит подолгу.

Что с ним делать.

Установите регламент на выступление и жёстко соблюдайте его. Дайте ему слово после того, как выступят другие. Спросите у группы, не возражает ли она против повторного выступления. Попросите его наблюдать за регламентом.

«Молчун (скучающий)»

Молчит. Скучает. Избегает ответов на вопросы. Смущается, может быть потому, что чувствует себя не в своей тарелке. Иногда плохо владеет темой, особенно если пришёл на тренинг «по разнорядке».

Что с ним делать.

Поощряйте любое его высказывание, но искренне. Используйте круговой опрос, когда каждый участник обязан высказать своё мнение. Дайте ему роль наблюдателя, который затем должен описать поведение участников. Если таких людей несколько, используйте следующий приём. Попросите всех написать своё выступление на карточке (листе бумаги) и затем прочесть его. Попросите участников работать в паре, а затем выступить от имени своего партнёра.

«Всезнайка или энциклопедист»

Между ними есть одно важное различие. Всезнайка считает, что он знает всё, а энциклопедист действительно знает много.

Его поведение.

Способен увлечённо и авторитетно говорить на любую тему. Знает ответы на все ваши вопросы. Знает выход из любой ситуации, в запасе у него много примеров, которые он готов приводить.

Что с ними делать.

Поблагодарите его за помощь. Задайте ему конкретные вопросы по теме семинара. Если он знает ответ – хорошо. Он ваш помощник. Если нет, - будет работать, так как обычно это очень умный человек. Делайте это деликатно, не задевайте его самолюбия. Дайте ему возможность сделать индивидуальную презентацию, даже если ему не предусмотрено в расписании вашей работы.

«Рекламист»

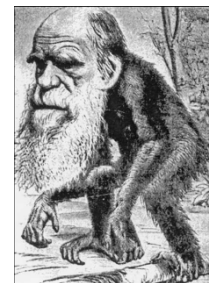
Ответ на любой вопрос сводит к презентации себя или своей организации. Бурно реагирует на попытку остановить его. Требуется, чтобы ему дали рассказать о себе. Иногда самореклама – это единственная цель его участия в тренинге.

Что с ним делать.

Мягко возвращайте его к теме дискуссии.

Если это не поможет, спросите мнение группы. Иногда действительно всем интересно услышать выступление такого участника. Тем не менее, не идите на поводу у группы. Установите регламент выступления и строго выдерживайте его. Пообещайте ему выделить время, когда можно будет более подробно рассказать о своей организации. Предусмотрите в расписании работы возможность самопрезентации. Если желающих выступить много, можно узнать мнение группы и выделить специальное время (вне учебного процесса) для открытой трибуны.

Кроме выше перечисленных трудных личностей, встречаются также:



- «**Борец**» - его девиз: «И вечный бой, покой нам только снится».
- «**Скорая помощь**» - всегда готов помочь по делу и без дела.
- «**Срезальщик**». Задёт вопросы, не относящиеся к делу, и радуется, если тренер не может на них ответить.
- «**Интриган**» - может развалить всю группу, так как любит настраивать людей друг против друга.
- «**Грубиян**».



Попытайтесь превратить отрицательную энергию трудных участников в положительную. Вы не можете вступать в перепалку с участниками, это одно из основных «нет» для тренера. Но вы можете активно использовать группу и её мнение там, где чувствуете себя не в силах справиться с трудными участниками. Хорошо помогают «Правила», выработанные группой в начале. Вывешенные на стену, они служат веским аргументом. Часто участники сами, без вашего вмешательства, апеллируют к правилам.

9-й блок. Заключение договора

Не забывайте, что восстановление справедливости может принимать разные формы. Оно может быть в форме денежной компенсации и (или) оказания услуг жертве или сообществу. В некоторых случаях оно может предполагать определенное поведение, например, малолетний правонарушитель, может дать обещание не лазить по деревьям или не подходить к чьей-то собственности — это приемлемое соглашение. Бывают случаи, когда пострадавший не требует возмещения ущерба. Но принесенные извинения могут стать важной частью процесса восстановления. В любом случае убедитесь, что контракт отражает то, о чем договорились стороны.

Если соглашение не достигнуто, жертва и правонарушитель могут подписать протокол, в котором говорится, что на данный момент соглашение невозможно. Если сторонам удалось договориться, они подписывают договор. Мы называем его примирительный договор или договор о заглаживании вреда. Ведущий проверяет реальность его исполнения (например, выясняет у правонарушителя, где он возьмет сумму, которую обязался выплатить, и не придется ли для этого совершить новое правонарушение). Ведущий уточняет сумму ущерба, сроки выполнения соглашения, кто из близких будет оказывать обидчику поддержку в ходе выполнения договора. Если договор устраивает обе стороны и он реален, ведущий не должен оценивать его на абстрактную справедливость.

ПРИЛОЖЕНИЕ 1

СОГЛАШЕНИЕ РАВНОЙ МЕДИАЦИИ

Медиатор _____

Дата _____

Краткое описание конфликтной ситуации _____

Тип конфликтной ситуации:

Слух _____ Угроза _____ Ссора _____ Потеря имущества _____ Драка _____

Другое _____

Участники, чьи подписи поставлены ниже, достигли соглашения при участии медиатора и ассистента медиатора.

Участник _____

Согласен с _____

Участник _____

Согласен с _____

Мы составили и подписи данное соглашение, потому что полагаем, она разрешит спор между нами.

Подпись участника _____ Подпись медиатора _____

Подпись участника _____ Продолжительность _____

ПРИЛОЖЕНИЕ 2.

Проект «Центр общественной защиты «Содействие»

Краткое содержание проекта

Проект направлен на развитие института сети школьных служб примирения (включая создание экспериментальной площадки – территориальной службы примирения (первой в регионах СКФО), действующей при КДН (Администрация Предгорного района Ставропольского края), а также создание мобильной общественной приёмной, оказывающей юридическую поддержку населению (в том числе несовершеннолетним) городов и сельских районов Ставропольского края. Механизм реализации проекта предусматривает специализированную деятельность по внедрению в образовательные учреждения образовательных программ в области правового просвещения, развития коммуникативных навыков профессиональных медиаторов, развития толерантности и развития сети школьных служб примирения, которые могут стать эффективными действиями по профилактике правонарушений и снижения уровня конфликтности и экстремизма в среде молодёжи регионов Северного Кавказа.

Описание проблем(ы), решению/снижению остроты которой(ых) посвящён проект, обоснование социальной значимости проекта

Сегодня около 70 % всех правонарушений в школе являются следствием конфликтных ситуаций, поэтому принципиально важно для педагогов и старшеклассников содействовать закреплению в школах между учащимися технологии мирного разрешения конфликтов. Сегодняшние комиссии по делам несовершеннолетних, как нам представляется, не способны разрешить эту проблему, действия которых запаздывают по времени, практикуются репрессивные меры по отношению к детям, уже совершивших правонарушения. В ходе реализации социального проекта «Лаборатория школьной службы примирения «Содействие» нами были получены такие статистические данные (см. Медиация. Восстановительные технологии в образовательной среде. // Бачков Р.А. Опыт внедрения института школьных служб примирения в образовательные учреждения). – под общ. ред. О.В.Зыкова. – М.: РБФ НАН, 2012): доля респондентов, считающих школьную службу примирения необходимым элементом предотвращения конфликтов и правонарушений, возросла с 48 % до 72% (декабрь 2011 г. и декабрь 2012 г. соответственно). Столь же высокие результаты нами были получены при ответах на вопросы об участии самих учащихся в разрешении конфликтов, о способности ШСП информировать учащихся и педагогов о способах разрешения конфликтов, разрешать более эффективно межэтнические и межнациональные конфликты в молодёжной среде (от 60-70% положительных ответов, декабрь 2012 г.). Вместе с тем, что социальный проект «Лаборатория школьной службы примирения «Содействие» в целом казался успешным (была создана широкая сеть школьных служб примирения в Ставропольском крае - более 20, всего за 2011-2013 гг. было проведено около 30 примирительных программ), следует отметить, что отсутствие территориальной службы примирения, которая действовала бы при КДН районных администраций, не позволяет в полной мере оценить эффективность внедрения технологий восстановительного правосудия (работа с ребятами «группы риска», учащимися ОУ, уже совершившими административные и уголовные правонарушения, организация реабилитационных программ с этими несовершеннолетними). Реализуя программы в сфере восстановительного правосудия, следует обратить внимание на профилактическую составляющую, поскольку сами школьные службы примирения работают только с подростками, уже совершившие правонарушения. В этой связи представляется актуальными несколько направлений: организация сети общественных приёмных, правовое просвещение несовершеннолетних, реализация образовательных программ в сфере развития коммуникативных навыков учащихся и самих медиаторов, совершенствование процедуры

примирительных встреч, развитие института молодёжных тренеров данного типа социальных программ, действующие по принципу «равный-равному».

В связи с этим отметим, что данные проблемы ещё ждут своё эффективного решения. Так, разросшаяся сеть юридических «контор» активно предлагает свои платные услуги в правовой сфере. Воспользоваться же данными услугами позволить себе может не каждый. Так, в июне 2012 в Предгорном районе Ставропольского края было проведено исследование, в рамках которого нами было опрошено 185 детей: 139 из опрошенных указали на то, что им приходилось в жизни непосредственно встречаться с правовыми проблемами, 13 из них обращались к юрист-консультантам, а имело возможность обратиться лишь 73 человека (да и только через посредничество родителей и педагогов). При этом следует отметить, что молодёжь городов здесь находится в более выгодном положении, поскольку в районах Ставропольского края такие юридические конторы находятся только в административных центрах. В ходе реализации упомянутого проекта была создана общественная приёмная при МКУ «Молодёжный центр» (Предгорный район Ставропольского края). Однако, как позже выяснилось, деятельность такой общественной приёмной была эффективной только вследствие её высокой мобильности (когда сами волонтеры проекта отправлялись в поселковые территории и организовывали на местах сбор заявок на юридическую помощь).

Усугубляется ситуация и правовой неграмотностью молодёжи. Так, проведенное исследования в декабре 2012 года в 30 школах Ставропольского края показало, что 38 % школьников 11 класса имеют представление о ряде своих прав и обязанностей, знают о самостоятельных (простейших) способах защиты прав лишь 10 % опрошенных. 20 % из опрошенных граждан знают о существовании справочных правовых систем, и лишь 5 % умеют ими пользоваться.

Наконец, непростая ситуация в Ставропольском крае и с разрешением межэтнических и межнациональных споров и конфликтов, эффективного инструментария для которого ещё не создано. В Ставропольском крае проживают по крайней мере 9 крупных национальных диаспор (русские, армяне, греки, дагестанцы, чеченцы, азербайджанцы, кабардинцы, евреи, карачаевцы), а если верить результатам нашего анкетирования респондентов, среди которых молодёжь 14-18 лет – наиболее представительная – 70 %, причиной 20% общего числа конфликтов в среде молодёжи являлись межэтнические и межнациональные противоречия.

Реакцией на сложившуюся ситуацию стало намерение расширить деятельность общественной организации в этих крайне важных направлениях, направленным не только на эффективное развитие сети школьных служб примирения в Ставропольском крае, но и организацию первичной юридической поддержки на местах, реализации образовательных программ в сфере правового просвещения, технологий медиативного разрешения конфликтов и развития толерантного отношения к друг другу в среде молодёжи. Масштаб проекта соответствует возможностям группы реализации проекта: организация мероприятий школьной службы медиации возлагается на активистов ученического самоуправления (и уже имеющих опыт продвижения в своих школах технологий медиации (созданные ШСП при ОУ Предгорного района) и кураторах (педагоге, заместителе директора по воспитательной работе), которые прошли обучение на специализированных тренингах Общественного Центра «Судебно-правовая реформа» и проявляют заинтересованность в решении проблем конфликтов в образовательных учреждениях. Существенную поддержку проекту будет оказывать деятельность наиболее успешной общественной приёмной, созданная студентами и преподавателями СФ МГГУ им. М.А.Шолохова, которые имеют солидный опыт в реализации образовательных программ в области правового просвещения и первичной юридической поддержки населению.

Цель проекта: содействие снижению уровня противоправного поведения несовершеннолетних в образовательных учреждениях Ставропольского края через организацию и реализацию специализированных образовательных и юридических профилактических программ Центра общественной защиты «Содействие».

Задачи:

- повышение качества и уровня информирования участников образовательного процесса относительно способов и возможностей медиативного разрешения конфликтов на основе оперативного обмена информацией между участниками проекта, а также через партнёрство с другими общественными организациями и государственными/муниципальными учреждениями, с одной стороны, и Центра общественной защиты «Содействие», с другой стороны;
- повышение качества и уровня знаний и навыков по основам конфликтологии (технологии примирения), правового просвещения и работы молодёжного тренера социальных программ на базе комплекса просветительских действий и программ;
- реализация программы экспериментальной площадки – территориальной службы примирения при КДН Администрации Предгорного района;
- осуществление деятельности мобильной общественной приёмной на базе ЛКМО (Юридическая клиника) СФ МГГУ им. М.А.Шолохова;
- приобретение участниками проекта, вовлечёнными в его исполнение, практического опыта реализации технологий медиации для образовательных учреждений через внедрение на базе последних инновационных технологий примирения;
- тиражирование в образовательных учреждениях опыта деятельности сети служб примирения, находящихся под патронатом Центра общественного развития «Содействие»;
- описание и обобщение опыта реализации социального проекта «Центр общественной защиты «Содействие».

Описание позитивных изменений, которые произойдут в результате реализации проекта

- В анкетировании проекта примут участие не менее 500 участников; составлена научно-методическая база проекта;
- В результате реализации проекта будут разработаны следующие методические пособия: «правовое просвещение несовершеннолетних» (250 экз.); «технология ШСП: базовый курс» (150 экз.); «технология ШСП: продвинутый курс» (150 экз.); «правовое просвещение: тренинг для тренеров» (50 экз.); «технология ШСП: коммуникативных навыков медиатора» (100 экз.); «толерантность: тренинг для тренеров» (50 экз.); «Работа с детьми группы риска (50 экз.); «Основы работы молодёжного тренера социальных программ» (50 экз.); в результате будут описаны и растиражированы технологии и техники работы медиатора (на двух уровнях сложности), молодёжного тренера программ медиатора, правового просвещения для не менее 70 образовательных учреждений и организаций;
- По итогам образовательных программ проекта будет подготовлено около 50 тренеров и волонтеров не только в Ставропольском крае, но и для остальных регионов Северного Кавказа;
- По итогам образовательных программ проекта обучение и подготовку пройдут не менее 350 участников (учащихся школ и вузов, педагогов, директоров (заместителей директоров) школ);
- В ходе образовательных площадок проекта при летних лагерях Ставропольского края тренинговую программу пройдут не менее 100 участников (учащихся);
- к концу реализации проекта сеть служб примирения в Ставропольском крае будет состоять из не менее 20 ШСП, медиаторы которых способны проводить примирительные программы любого уровня сложности; медиаторы не менее 20 ШСП получают базовые навыки при проведении примирительных программ (территориальный охват деятельности служб примирения составит не менее 40% всех районов и городов Ставропольского края);
- В ходе работы мобильной общественной приёмной будет принято около 40 заявок на оказание юридических услуг (будут оказаны консультирование населения, поддержка в составлении документов и представлены интересы в возникновении споров в учреждениях и организациях разного уровня);

- в ходе реализации проекта будет создана экспериментальная площадка территориальной службы примирения при КДН (Администрации Предгорного район) – первой ТСП в регионах Северного Кавказа; медиаторами и куратором которой будет проведено около 12 примирительных (реабилитационных) программ;
- будут подготовлены итоговые научно-методические материалы для учащихся (300 экз.), педагогов и молодёжных тренеров (300 экз.) для тиражирования на другие территории Ставропольского края и регионы Северного Кавказа.

КАЛЕНДАРНЫЙ ПЛАН
реализации социально значимого проекта
«Центр общественной защиты «Содействие»

Мероприятие	Сроки (дни)	Ожидаемые итоги	Механизм реализации (подробное описание мероприятий)
Анкетирование: - разработка анкет; - проведение анкетирования в образовательных учреждениях; - анализ результатов анкетирования.	Ноябрь 2013 г.	В анкетировании примут участие более 500 школьников Ставропольского края	Анкета будет составлена специалистами-социологами СРОО «Лаборатория социологических исследований и общественных инициатив «Логос» (взаимодействие осуществляется на основе договора о сотрудничестве). Вопросы будут составлены как с учётом формирования образовательных программ проекта, так и с точки зрения осуществления дальнейшего мониторинга конфликтогенной среды в образовательных учреждениях, способов разрешения конфликтов в школе, значимости для учащихся технологии медиации при разрешении возникающих конфликтов. Часть вопросов анкеты будет касаться вопросов мониторинга защиты прав несовершеннолетних Анкетирование будет проведено волонтерами организации в образовательных учреждениях Ставропольского края, учащиеся которых ранее участвовали в подобных программах в сравнении с результатами других учащихся, которые ранее в подобных программах участия не принимали или только будут привлечены в проект в качестве участников. Результаты анкетирования будут отражены в итоговом методическом пособии «Школьные службы примирения: пособие для медиаторов», которое выйдет в печать в сентябре 2014 г. Наиболее существенные моменты будут отражены в итоговом содержательном отчёте, эти результаты будут показаны в сравнении с результатами анкетирования участников проекта,

			полученными в ходе реализации проекта.
Организация работы мобильной общественной приёмной «Содействие»	Ноябрь 2013 г.	К работе мобильной общественной приёмной будет привлечено 5 профессиональных консультантов: 1 по гражданским вопросам, 1 по трудовым, 1 по жилищным вопросам, 1 по трудовым, 1 по уголовным, 1 по административным. В целях информирования населения Ставропольского края будет проведена информационная кампания: 1) будут направлены соответствующие письма в образовательные учреждения; 2) запущена информационная кампания в СМИ.	Функционирование мобильной общественной приёмной будет происходить следующим образом: квалифицированный юрист, имеющий солидный опыт работы в общественной приёмной, по договоренности с Министерством образования Ставропольского края посещает образовательные учреждения края, где организует на месте общественную приёмную, куда может обратиться каждый (будет представлено положение об мобильной общественной приёмной, на основании которого и будет оказана бесплатная юридическая помощь); одновременно сотрудниками Юрической клиники СФ МГГУ им. М.А.Шолохова организуются занятия по правовому просвещению (защита прав) (имеются договоры сотрудничества с СГОО «Звёздный ветер», на базе которой действует общественная приёмная; и с Юрической клиникой СФ МГГУ им. М.А.Шолохова, сотрудники которых будут привлекаться к деятельности мобильной общественной приёмной)
Организация экспериментальной площадки – территориальной службы примирения при КДН Администрации Предгорного района	Ноябрь 2013 г.	В ходе реализации экспериментальной площадки ТСП будет заключен договор о сотрудничестве с КДН Администрации Предгорного района	Будет заключён договор о сотрудничестве с Администрацией Предгорного района и отделом по делам несовершеннолетних о взаимодействии в части реализации программ по заглаживанию вреда сотрудниками и волонтерами организации, имеющими опыт работы в школьных службах примирения. Планируется к работе привлечь куратора территориальной службы примирения (на основании гражданско-правового договора) и 4 волонтера

			организации, способных осуществлять данного типа программы
Разработка (в том числе усовершенствование ранее разработанных) и печать методических пособий, направленных на просвещение в области конфликтологии и основ восстановительного правосудия, правового просвещения, работы молодёжного тренера социальных программ	Ноябрь 2013 г.	После проведения анкетирования методические пособия для тренингов будут доработаны с учётом выявленных вопросов и проблем по следующим направлениям: - «Правовое просвещение несовершеннолетних» (объём – около 100 стр., формат А4, тираж – 150 экз.); - «Технология ШСП: базовый курс» (объём – около 100 стр., формат А4, тираж – 100 экз.); - «Технология ШСП: продвинутый курс» (объём – около 100 стр., формат А4, тираж – 100 экз.); - «Правовое просвещение: тренинг для тренеров» (объём – около 100 стр., формат А4, тираж – 50 экз.); - «Технология ШСП: развитие коммуникативных навыков медиатора» (объём – около 100 стр.,	Усовершенствования коснутся пособия по школьным службам примирения (ранее в рамках осуществлённого проекта «Лаборатория Школьной службы примирения «Содействие» было изготовлена рабочая тетрадь-пособие «ШСП: техники и технологии»). Однако в рамках настоящего проекта планируется привлечь учащихся, не знакомых с технологией ШСП, так и других учащихся, которые уже проводят программы примирения в своих образовательных учреждениях. Таким образом, данное пособие нуждается в существенной доработке: на его основе будут выпущены два типа пособия для начинающих и «продвинутых» медиаторов. Остальные пособия будут разработаны именно в рамках данного проекта ведущими специалистами в данных областях. Тираж всех пособий обусловлен необходимостью проведения образовательных программ проекта (участники тренингов получают пособия непосредственно на тренингах) как в образовательных учреждениях, так в летних оздоровительных учреждениях, что позволяет расширить аудиторию проекта. Оставшаяся часть пособий (по каждому типу издания – 20-30 % тиража) планируется передать педагогам образовательных учреждений (участникам проекта) и специалистам общественных организаций для дальнейшего тиражирования проекта (на основе соответствующих договоров о сотрудничестве). Последнее обстоятельство является важным, поскольку позволяет внедрять технологии проекта и после его завершения.

		формат А4, тираж – 50 экз.); «Основы работы молодёжного тренера по программам толерантности» (объём – около 100 стр., формат А4, тираж – 50 экз.); - «Основы работы молодёжного тренера социальных программ» (объём – около 100 стр., формат А4, тираж – 50 экз.);	
Презентация проекта на научно-практической конференции добровольческих организаций Кавказа	Первая декада декабря 2013 г.	Презентация пройдёт для представителей 20 добровольческих общественных организаций Кавказа	Планируется в рамках работы научно-практической конференции (СКФУ, г. Ставрополь) презентовать социальный проект, провести 2 установочных тренинга (аудитория – 50-60 человек)
Приём заявок мобильной общественной приёмной	Декабрь 2012 г. – март 2013 г. Апрель – июнь 2013 г. Июль-сентябрь 2013 г.	Будет принято около 10 заявок Будет принято около 20 заявок Будет принято около 10 заявок	Количество заявок определяется из расчётов предыдущего социального проекта, где была организована общественная приёмная при Администрации Предгорного района, с учётом специфики мобильного характера приёмной. Непосредственно приём заявок осуществляют волонтеры организации, консультирование и правовую поддержку оказывает профессиональный юрист (на основании гражданско-правового договора), который может привлекать сотрудников Юридической клиники (существует соглашение о сотрудничестве). В рамках проекта, если это требуют обстоятельства, юрист может выехать непосредственно на место, где необходимо его присутствие, и оказать возможную правовую поддержку. Всем обратившимся будет оказана

			юридическая поддержка в полном объёме, вплоть до документального сопровождения в судебных инстанциях Ставропольского края, если это требуют обстоятельства
Деятельность территориальной службы примирения	Декабрь 2013 г. – июль 2014 г.	В ходе реализации экспериментальной площадки будет проведено 12 примирительных программ	Специалистом и волонтерами организации будут организованы и проведены 12 примирительных встреч (программы по заглаживанию вреда), что составит примерно 40% от всех случаев правонарушений, рассмотренных КДН при Администрации Предгорного района. Ожидаемое количество участников экспериментальной программы – не менее 20 человек. Реализация этих программ предусматривает реабилитационную составляющую и будет происходить непосредственно под контролем представителей КДН (фазы программы: предварительные встречи – основная встреча сторон конфликта, правонарушителя и жертвы – заключение соглашения о заглаживании вреда или составление реабилитационной программы заглаживания вреда). Качественный положительный опыт взаимодействия общественной организации и органов муниципальной власти в рамках проекта позволит его распространить в другие территории Ставропольского края. Технология территориальной службы примирения для Ставропольского края является инновационной, в рамках проекта её внедрение будет носить экспериментальный характер. Итоги её деятельности будут отражены в статьях и пособиях, выходящих при поддержке Всероссийской ассоциации медиаторов и служб примирения и общественного центра «Судебно-правовая реформа»
Реализация образовательной программы для активных участников, волонтеров и тренеров проекта:	Декабрь 2013 г.	В ходе реализации образовательной программы будет подготовлено тренеров и волонтеров проекта в	Данные образовательные программы проводятся в форме тренинговых занятий продолжительностью 18 часов («основы работы молодёжного тренера программ по толерантности» и «правовое просвещение: тренинг для тренеров») и 36 часов («тренинг для тренеров») из

- «Правовое просвещение: тренинг для тренеров»; - тренинг для тренеров молодёжных социальных программ; - «Основы работы молодёжного тренера программ по толерантности».		сфере правового просвещения (длительность - 18 ч.; около 20 чел.), работы молодёжного тренера социальных программ (длительность -36 ч.; около 20 чел.); основы работы тренера программ по толерантности (длительность – 18 ч.; около 20 чел.)	расчёта 3 дня по 6 часов и 6 дней по 6 часов соответственно. Занятия организуют квалифицированные специалисты для активных волонтеров –молодёжных тренеров
Реализация образовательной программы «Технология ШСП: базовый курс»	Январь – апрель 2014 г.	Будет реализовано 3 образовательных площадки (г. Ставрополь, г. Будённовск, группа городов КМВ); в программе примут участие около 60 учащихся школ (длительность – 18 ч)	В рамках образовательной программы «Технология ШСП: базовый курс» планируется провести 3 тренинговых занятия (примерно одно в месяц, по возможности организованных в каникулярное время) продолжительностью 18 ч (3 дня по 6 часов). Технология проведения тренинга по принципу «равный-равному» подразумевает работу в паре двух молодёжных тренеров, что связано как со сложностью программы (несколько теоретических блоков), так необходимостью поддержания соответствующей групповой динамики при проведении занятий. Выбранные территории обусловлены эффективной возможностью расширения сети школьных служб примирения по направлениям: север (краевой центр, Ставрополь), юг (группа городов КМВ) и восток (Будённовск, Будённовский район). Кроме того, именно в этих географических пунктах действуют отделения общественной организации «Нет алкоголизму и наркомании», что позволяет повысить эффективность реализации проекта (решается задача мониторинга) при снижении дополнительных издержек реализации программ проекта

Реализация образовательной программы «Технология ШСП: продвинутый курс»	Январь – апрель 2014 г.	Будет реализовано 3 образовательных площадки (г. Ставрополь, Предгорный район, группа городов КМВ); в программе примут участие около 60 учащихся школ (длительность – 18 ч)	В рамках образовательной программы «Технология ШСП: продвинутый курс» планируется провести 3 тренинговых занятия (примерно одно в месяц, по возможности организованных в каникулярное время) продолжительностью 18 ч (3 дня по 6 часов). Технология проведения тренинга по принципу «равный-равному» подразумевает работу в паре двух молодёжных тренеров, что связано как со сложностью программы (несколько теоретических блоков), так необходимостью поддержания соответствующей групповой динамики при проведении занятий. Кроме того, особенностью данного тренинга является усложнение его программы, поскольку его участниками являются действующие медиаторы (к примеру, большее внимание будет уделено технологии кругов примирения). Выбранные территории обусловлены местонахождением уже существующих служб примирения при образовательных учреждениях
Реализация образовательной программы «Правовое просвещение для несовершеннолетних»	Январь – апрель 2014 г.	Будет реализовано 3 образовательных площадки (г. Ставрополь, Предгорный район, группа городов КМВ); в программе примут участие около 60 учащихся школ (длительность – 18 ч)	В рамках образовательной программы «Правовое просвещение» планируется провести 3 тренинговых занятия (примерно одно в месяц, по возможности организованных в каникулярное время) продолжительностью 18 ч (3 дня по 6 часов). Технология проведения тренинга по принципу «равный-равному» подразумевает работу в паре двух молодёжных тренеров, что связано как со сложностью программы (несколько теоретических блоков), так необходимостью поддержания соответствующей групповой динамики при проведении занятий. Выбранные территории обусловлены эффективной возможностью расширения сети реализации проекта по направлениям: север (краевой центр, Ставрополь), юг (группа городов КМВ) и восток (Будённовск, Будённовский район). Кроме того, именно в этих географических пунктах действуют отделения

			общественной организации «Нет алкоголизму и наркомании», что позволяет повысить эффективность реализации проекта (решается задача мониторинга) при снижении дополнительных издержек реализации программ проекта. Данная образовательная программа реализуется при поддержке специалистов Юридической клиники (ЛКМО) СФ МГГУ им. М.А.Шолохова и СГОО «Звёздный ветер», имеющих солидный опыт осуществления подобных правовых программ (имеются договоры о сотрудничестве)
Реализация образовательной программы во время слёта добровольцев Юга России	Первая декада мая 2014 г.	Будет реализовано 3 образовательные площадки (всего участников – более 60 участников): - работа с детьми группы риска (длительность - 24 ч); - развитие коммуникативных навыков медиаторов (длительность – 24 ч); - тренинг для тренеров социальных программ (длительность - 24 ч)	Данный этап является завершающим в части образовательной программы проекта. Наиболее активные участники проекта в ходе этих образовательных тренингов (3 тренинга по 24 ч., 3 дня по 8 часов) получают дополнительную методическую поддержку для организации после реализации в своих территориях территориальных служб примирения. Занятия будут проводится по принципу «равный-равному», в программах возможно участие представителей общественных организаций из регионов Северного Кавказа, что позволит дополнительно расширит географию проекта и создаст необходимые предпосылки для организации сети школьных служб примирения и территориальных служб примирения в пределах всей территории регионов Северного Кавказа – наиболее важный качественный результат проекта
Реализация образовательных программ молодёжными тренерами в летних лагерях Ставропольского края	Июнь – июль 2014 г.	Будет реализовано 3 образовательные площадки (всего участников –около 100 участников): - правовое просвещение (длительность - 12 ч); - развитие коммуникативных	Данный комплекс организационных и образовательный мероприятий позволит решить две задачи: 1) дальнейшее тиражирование технологий проекта в другие территории Ставропольского края через летние оздоровительные учреждения; 2) мониторинг поведения учащейся молодёжи (в части возможных правонарушений) вне образовательных учреждений, что усилит реабилитационную составляющую проекта. Занятия проводятся тренингов по принципу «равный-равному»,

		навыков (длительность – 12 ч); - технология ШСП (длительность - 12 ч)	исходя из возможностей образовательной программы ЛОУ (предполагается 4 дня по каждому типу программ по 3 часа)
Участие в научно-практическая конференция членов Ассоциации медиаторов и кураторов служб примирения России	Июнь 2014 г.	На конференции будут представлены результаты реализации проекта (деятельность ТСП, образовательная программа)	На научно-практической конференции членов Всероссийской Ассоциации медиаторов и кураторов служб примирения будут представлены итоги деятельности экспериментальной площадки – территориальной службы примирения в Ставропольском крае, а также итоги реализации всего проекта в части расширения сети служб примирения на Юге России (планируется результаты оформить в соответствующих статьях методических сборников и журналах, выпущенных инициатором конференции – общественным центром «Судебно-правовая реформа»)
Разработка, печать и тиражирование итоговых методических пособий	Август – сентябрь 2014 г.	Будут подготовлены методические сборники: «Школьные службы примирения: пособие для медиаторов» (объём – 200 стр., А5 формат, тираж – 200 экз.); «Основы работы молодёжного тренера социальных программ» (объём – 200 стр., А5 формат, тираж – 200 экз.)	С точки зрения дальнейшего тиражирования технологий проекта на другие территории Северного Кавказа планируется издать два типа методических сборника: «Школьные службы примирения: пособие для медиаторов» (объём – 200 стр., А5 формат, тираж – 200 экз.) и «Основы работы молодёжного тренера социальных программ» (объём – 200 стр., А5 формат, тираж – 200 экз.), где партнёры могут получить все необходимые методические материалы проекта, а также проанализировать итоги реализации проекта в Ставропольском крае, что позволит создать свои региональные проекты в области восстановительного правосудия. Распространение методических материалов будет происходить на основе договоров о сотрудничестве, заключённых заранее в период реализации проекта, с общественными организациями, проявляющими интерес к внедрению этих технологий в своих регионах.

ПРИЛОЖЕНИЕ 3

Школьные службы примирения в России: теоретические основы новой практики

*Рустем Максудов,
Президент Центра «Судебно-правовая реформа,
Председатель Всероссийской ассоциации
восстановительной медиации*

Школа и проблема преодоления криминализации подрастающего поколения¹. Во многих школах приняты правила и способы реагирования учителей на конфликты, которые не помогают освоению навыков цивилизованного общения, понимания, обустройства отношений, культурных форм приобретения авторитета, необходимых подросткам для будущей жизни. Этому способствуют и испытываемые учителями перегрузки, недоступность для многих из них квалифицированной психологической помощи, и административная «зарегулированность» школьной жизни (непрерывный поток спускаемых сверху циркуляров, проверок, распоряжений, отчётных документов и т. д.).

Способы разрешения конфликтов, которые практикуются учителями, чаще всего сводятся к административным мерам, манипуляции и клеймению, что в определённой мере затрудняет освоение школьниками цивилизованных подходов и методов урегулирования конфликтных ситуаций.

В ходе многих десятков семинаров и тренингов, которые специалисты Общественного центра «Судебно-правовая реформа» проводили в школах с 2000 по 2011 год, учителям предлагалось продемонстрировать, как они разрешают конфликты и криминальные ситуации между учениками. Наблюдение за поведением учителей на данных мероприятиях показали: педагоги чаще всего используют такие способы, как морализаторство, клеймение, формальное разрешение и угроза наказанием. Формальное разрешение конфликтов («оба виноваты – и поэтому нужно мириться») практикуется в младшем школьном возрасте и, действительно, иногда срабатывает.

Но с возрастом ситуации детей становятся все более разнообразными, возрастает количество случаев, не поддающихся стандартным формам реагирования. И в этот период дети чаще всего не получают поддержки и средств, обеспечивающих цивилизованный выход

¹ В данном разделе использованы материалы неопубликованной рукописи: *Рустем Максудов, Антон Коновалов. Школьная служба примирения – форма восстановления со стороны взрослых управления детскими конфликтами. Архив Общественного центра «Судебно-правовая реформа».*

изсоздавшейся ситуации². Морализаторство разрушает коммуникацию и вызывает отторжение даже тех норм, которые подросток в иной ситуации признал бы справедливыми. Угроза наказанием: отчисление из школы, перевод в спецшколу, вызов родителей к директору вплоть до обращения в полицию и КДНиЗП – также широко используется педагогами. Клеймение применяется в случае, когда дело уже приняло серьезный оборот и о нем стало известно родителям и полиции или когда ребенок постоянно срывает уроки, бьет одноклассников. Часто в данной ситуации от подростка пытаются избавиться путем перевода на домашнее обучение или в другую школу, а то и в специальное учебное заведение открытого или закрытого типа.

Ситуация осложняется и социальным расслоением школьников. Дети, чьи родители не столь благополучны в материальном и социальном плане, отягощенные семейной ситуацией, не всегда могут приобрести значимое место в школьной жизни за счет овладения школьными предметами. Материально необеспеченные дети для поддержания статуса пытаются различными способами получить те или иные вещи. Часть из них приобретают статус «отверженных», а часть становятся школьными «авторитетами», которые испытывают тяготение к криминальной субкультуре и нередко занимаются вымогательством. Но и успевающие дети фактически попадают под влияние такой подростковой субкультуры, поскольку и их возможности самоутвердиться в школе, особенно в подростковом возрасте, ограничены.

В этой ситуации происходит не регулируемое взрослыми расслаивание детей и примитивизация отношений. Это выражается в том, что сплетни, манипуляции, насилие и угрозы насилия (выяснение, кто сильнее), с кем и против кого дружить, клеймение изгоев и прочее определяют направление социализации. И причина этого заключается не только в большом числе учащихся в школе и влиянии СМИ и интернета, но и в том, что по мере взросления школьников большинство педагогов все меньше и меньше влияют на жизнь детей в школе и вне образовательного учреждения. Это связано с тем, что современная средняя школа находится в перманентном и затяжном кризисе. Недавно прокатившаяся волна возмущения родителей, связанная с попыткой сократить количество преподаваемых в школе предметов на

² «Не меньшие затруднения возникают и в системе воспитания. При современной организации трудового процесса и всей социальной жизни человеку приходится устанавливать с другими людьми очень сложные отношения, включающие производственные, личные, эмоционально-волевые и другие компоненты, которые необходимо достаточно тонко дифференцировать и строить, иногда по отдельности, а иногда в сочетании друг с другом. Все это предполагает значительно более широкий набор культурных (эстетических, общественных, этических и эмоциональных) средств, чем тот, который может дать современная система воспитания». (Г.П. Щедровицкий. Система педагогических исследований (Методологический анализ // Педагогика и логика. М.: «Касталь», 1993. С. 20–21).

основе принятия федерального государственного образовательного стандарта для старших классов, – свидетельство этому. Гораздо незаметнее другие, не менее, а может и быть, и более деструктивные процессы для современной школы: например, разрушение трансляции методик преподавания от старших педагогов начинающим. На наш взгляд, это приводит к атомизации педагогических сообществ, к еще большей зависимости школьных коллективов от вышестоящих инстанций и разрушению самостоятельности школ.

Описанные процессы вступают в парадоксальное противоречие с государственным нормотворчеством, которое ориентировано на процесс повышения ответственности и самостоятельности учреждений образования³.

Поддержка создания и работы творчески работающих педагогических команд, социокультурный, социологический, психологический анализ процессов, происходящих в сфере образования и молодежной среде, и выдвижение на этой основе проектов и программ нового поколения, учитывающих методологические разработки, не являются, на наш взгляд, осознаваемыми задачами органов системы образования. Соответственно, такая тенденция приводит к еще большему снижению авторитета учителей и учительской профессии, недоверию к позиции и мнению педагогов. Сериал «Школа» не стал отправной точкой исследований в области образования. Как обычно, вмешались сильные мира сего, заклеили отход от «правильной линии партии» и «дело» было закрыто. Лишь СМИ иногда бьют тревогу по этому поводу:

«Детский рэкет» шагает по стране (<http://izvestia.com/news/263480>)

*Практически каждый российский подросток хоть раз в жизни сталкивался с вымогательством. Например, «в Иркутске год назад два мальчика 12 и 13 лет требовали от сверстника 13 тысяч рублей и 100 долларов. Родители жертвы обратились в милицию. Провинившихся задержали и отправили в центр временной изоляции подростков, где по решению суда они провели десять суток», – сообщила корреспонденту «Известий» **Татьяне Барановой** начальник подразделения по делам несовершеннолетних **Марина Иванова**. Как утверждают директора иркутских школ, случаи, когда ученики отбирают друг у друга деньги, возникают постоянно. «Бывает, что ребята, насмотревшись зарубежных фильмов, “ставят на счетчик” своих одноклассников, – рассказала “Известиям” завуч школы № 23 Иркутска **Людмила Шастина**. – Мы приглашаем “террористов” на педсовет и только. Иногда обращаемся в милицию».*

³ Имеются ввиду **Федеральный закон от 08.05.2010 N 83-ФЗ “О внесении изменений в отдельные законодательные акты РФ в связи с совершенствованием правового положения государственных (муниципальных) учреждений”, а также современный акцент на расширение сферы участия граждан (прежде всего, родителей) в модели государственно-общественного управления образовательными учреждениями.**

*«Наши ребята рэкета не боятся, потому что чувствуют силу коллектива», – заявила “Известиям” Лариса Крапивина – лидер подросткового отряда “Каравелла”, созданного в Екатеринбурге более 40 лет назад писателем Владиславом Крапивиным. Основатель “Каравеллы” еще в советское время на страницах своих книг поднимал тему вымогательства среди детей и подростков. В городском УВД Екатеринбурга корреспонденту “Известий” **Сергею Авдееву** сообщили, что проблема актуальна и сейчас. Информация о “школьном рэжете” в сводках встречается часто. Ответственность за такие правонарушения наступает с 14 лет, поэтому получается, что дети до 8-го класса не “грешат”, а случаи вымогательства только берутся на заметку в райотделах полиции. Правда, родители жертв чаще предпочитают туда не обращаться.*

*«Мы можем бороться с этим только привлечением виновных к уголовной ответственности», – заявила в Кемерове корреспонденту “Известий” **Ирине Сербиной** школьный участковый инспектор Ольга Червова. Такие инспектора с 18 февраля 2010 г. работают во всех школах, где количество учеников превышает 1000 человек. Считается, что присутствие человека в милицейской форме дисциплинирует учащихся и заставляет думать, прежде чем совершить преступление. Несмотря на то, что вымогательство трудно доказать, в Кемерове по статье “Вымогательство” все же удалось вынести обвинительные приговоры трем подросткам, правда, условные. Майор юстиции в отставке Игорь Сотников по личной инициативе проводит в кемеровских школах юридические беседы со старшеклассниками, на которых рассказывает об уголовной ответственности за преступления.*

*В Башкирии с проблемой рэкета правоохранные органы борются радикально. «Инспектора по делам несовершеннолетних ходят по школам, убеждают детей не скрывать факты вымогательства, а сообщать о них взрослым. При обращении в милицию они берут на себя обязанности оперативников и сами выезжают на “стрелки”, на которых должны передаваться деньги. Милиционеры дают потерпевшим ребятам меченые купюры и задерживают вымогателей с поличным», – сообщает корреспондент “Известий” **Татьяна Майорова**.*

*В Татарстане вымогательством занимаются даже девочки. «В Нижнекамске две 15-летние школьницы и их 17-летний приятель вымогали 500 рублей у 13-летней девочки. Для устрашения ее заперли в полутемном подвале, где несчастная провела без еды целых два дня. Нарушителей удалось задержать. Сейчас следователи выясняют, не числятся ли за ними другие подобные преступления», – передает корреспондент “Известий” **Юрий Николаев**. Согласно опросу, проведенному на днях республиканской прокуратурой среди 4719 учащихся в крупнейших городах Татарстана, более половины местных школьников подвергались*

вымогательству. Каждая вторая жертва не смогла противостоять любителям легкой наживы и распрощалась со своим имуществом или деньгами. Даже если пострадавший подросток рассказал о случившемся родителям, те не обращались с заявлением в милицию.

В Астрахани «школьный рэкет» напрямую связан с детскими амбициями. Например, ученики обычной средней школы № 59 держат в напряжении соседнюю гимназию № 4, где учиться гораздо престижнее. «Наши пацаны ходят в столовую гимназии – она лучше, а деньги “стреляют” по дороге», – рассказал корреспонденту «Известий» **Галине Годуновой** один из учеников 59-й школы. Президент астраханского правозащитного центра молодежи «Доверие» **Зира Укасова** говорит, что у местных школьников сейчас в ходу так называемый обмен: могут вынудить обменять роскошный велосипед на зажигалку.

«В Ростове-на-Дону распространен принцип “крышевания”, – сообщает корреспондент “Известий” **Елена Строительева**. – Старшеклассники “сшибают” деньги у младших, при этом каждый знает, кому он платит». «Если за данью обратится “левый” сборщик податей, то ему дадут знать, что сначала надо разобраться с “крышей”, – утверждает отец шестиклассника ростовской школы № 4. – Иногда разбирательства доходят до рукоприкладства». Сотрудники ростовского молодежного телефона доверия, куда часто обращаются жертвы вымогателей, выяснили, на что уходят отобранные деньги. Оказалось, что старшеклассники обычно тратят их на выпивку и легкие наркотики, которые купить в большинстве местных школ сейчас несложно.

«В Волгограде подростки вымогают друг у друга не только деньги, но и компакт-диски, кассеты, проездные билеты», – передает корреспондент “Известий” **Татьяна Филимонова**. Не так давно семиклассник 122-й школы Волгограда **Андрей Харченко** нанес несколько ножевых ранений девятикласснику из той же школы **Евгению Медведеву**. Причина конфликта – вымогательство со стороны старшеклассника.

Некоторые характеристики процессов, происходящих в подростковой среде. Наверное, самое больное звено в современной школе – отсутствие разумных воспитательных стратегий. Фактически воспитание свелось к определенному количеству мероприятий, формально маркируемых как воспитательные. А воспитание если и существует, то за счет внеплановых инициатив отдельных учителей, которые благодаря личностной ориентированной коммуникации и поступкам могут влиять на формирование нравственных качеств школьников.

При этом довольно резко выделяется на общем фоне проблем школьной жизни неумение взрослых работать с детьми как представителями подросткового сообщества. В учительской среде господствует мнение, что школа должна давать знания, а воспитывать – семья; подавляющее большинство учителей, задавленных школьной рутинной, не интересуются жизнью учеников, не имеет знаний о формах и методах работы с детскими коллективами.

«В сегодняшней воспитательной практике, – отмечают Л.М. Карнозова и Г.И. Александрова, – передаваемые нравственные образцы не являются нравственными регулятивами в жизни самого педагога. Они оформлены в определенное содержание – набор идеологических постулатов – и отчуждены от него. Педагог передает это содержание ребенку (в ходе плановых мероприятий) в функции знания и в этой же самой функции принимается учеником. Отсюда понятно, что никакие планы мероприятий в школе вообще отношения к воспитанию не имеют»⁴.

Не имея поддержки со стороны взрослых, не осваивая навыки конструктивного выхода из конфликтных ситуаций, не участвуя в анализе и нормировке отношений с другими детьми и воспитателями, многие подростки начинают все богатство отношений и разнообразные способы их регулирования подменять одним типом – авторитарными взаимоотношениями и действиями. Более того, замыкаясь в собственной среде и оказываясь выключенными из пространства культурных регуляторов поведения и отношений, они несут свои разрушительные навыки в социум. Стало общепризнанным влияние интернета на подростков. Коммуникация в чатах, сетях стала занимать все больше и больше свободного времени молодежи. Но интернет в условиях отчуждения детей от родителей и учителей является, на наш взгляд, в данном контексте лишь пространством, где воспроизводятся авторитарные отношения и действия.

«Стрелки».Одной из основных форм разрешения конфликтов между школьниками являются встречи, где происходят драки, называемые «стрелками». Фактически именно участие в «стрелках» формирует у детей исходный силовой опыт разрешения конфликтов.

Тема подростковых группировок и «стрелок» как основного феномена существования подростковых криминально-ориентированных группировок молодежи рассматривалась на семинарах Центра, посвященных анализу проблем создания школьных служб примирения. В ходе семинаров выяснилось следующее:

«стрелки» – достаточно распространенное явление в подростковой среде;

организация «стрелок» и участие в них – форма самоутверждения и удержания (приобретения) высокого статуса лидеров подростковых группировок;

«стрелки» – стандартная форма преимущественно насильственного разрешения конфликтов между подростками, форма перераспределения и завоевания власти и статуса, борьбы за влияние и возможность безнаказанно осуществлять криминальные действия;

«стрелки» являются способом бизнеса для части подростков, которые организуют и провоцируют на «стрелки» других подростков и в дальнейшем продают записанные на

⁴ Карнозова Л.М., Александрова Г.И. Двухтематические ОД-игры по проблемам образования: социокультурный, методологический и игротехнический аспекты //Вопросы методологии.1991. № 2.С.73.

мобильные телефоны драки, происходящие на «стрелках», а также организуют денежные ставки на победителя;

во многих школах дети из благополучных семей (чаще всего девочки) очень мало знают о «стрелках», а педагоги не знают (или не хотят знать) почти ничего;

чтобы предотвратить насильственное разрешение конфликтов на «стрелках», нужно обладать в подростковой среде высоким статусом и, по мнению самих подростков, такой работой могут заниматься, прежде всего, мальчики.

Вот как описывает проведение типичной «стрелки» подросток-медиатор из школьной службы примирения, которому удалось предотвратить несколько «стрелок».

Медиатор: В школу пришел новый мальчик Влад⁵. Он человек конфликтный, сразу захотел власти, и из-за этого у него было много проблем. Одна из компаний настроилась против Влада. А еще он ударил Сергея (вне пределов школы), а Сергей обратился к авторитету Коле с просьбой наказать Влада за удар. А еще Сергей сказал, что он ездил в травмпункт, где заплатил за лечение, и пообещал Коле за помощь 150 рублей. Естественно, Коля не мог отказаться. Тут к ним подошел Саша, который тоже не любил Влада, и решил тоже участвовать в его наказании. Так круг постепенно расширялся, денег на всех не хватало, и пацаны решили поднять сумму до 500 рублей. Понятно, что Владу было от этого несладко, и он решил «забить стрелу», приведя пару десятков пацанов со стороны. (У него есть старший брат, и с помощью него он бы смог привести 20 человек). А поскольку у нас компания тоже неслабая, много старших, то понятно, что это кончилось бы кровопролитием: сломанные носы, выбитые зубы – это обязательно. И тут об этом узнаю я. Я по стечению обстоятельств опоздал на уроки и пришел в 10 часов (а «стрела» была забита на час).

От второстепенных участников (которые хотели так просто деньги взять), я узнаю о том, что назначена «стрела», мне, естественно, выдают приглашение, поскольку я из их среды. И я решаю разобраться, кто кому должен и в чем дело.

Я подошел поговорить к Владу, но он не склонен был говорить правду, поскольку надеялся на старшего брата (что тот ему поможет). Тогда я подошел к Саше, и тут у меня возникла проблема: мне нужно узнать причину и предотвратить «стрелку», но при этом не встать на чью-то сторону. Но Саша своими действиями заставил меня встать на сторону Влада (поскольку встать на сторону большого количества я не мог – нерентабельно было), и я стал крутиться уже во всем этом. Я сказал Саше, что я плохого не делал. Эти слова его задобрили, и он начал рассказывать, как все было. Но я понял, что его смущает, что поскольку идет дележка денег, то и я хочу войти в долю. Я сказал, что мне денег не нужно, и я просто

⁵ Имена участников изменены.

хочу понять, что происходит. Тогда он меня вывел на всю компанию, которая всем этим промышляла. Я разговаривал со всеми, кроме Коли, который все это заварил. Он стоял особняком, поскольку понимал, что я постараюсь разрешить это мирно и помешать им взять деньги. И он не стал со мною разговаривать (один из всех). Меня это не устраивало, и я пошел назад к Владу и стал узнавать все до мельчайших подробностей.

А он, естественно, почувствовал, что я за него, и начал откровенно говорить. И тогда Влад упомянул, что Коля хотел сотню взять и втихую все замять. Этим шагом он бы обидел братву: те деньги вроде бы уже поделили, а тут он братву без денег оставляет. С этой информацией можно уже было идти к Коле. Я к нему подошел, он все это как-то с равнодушием обсуждал. Тогда, в виде шутки, я сказал, что это деньги братвы и надо делиться. Он мне сказал: «Ты же ничего не делал – ты ничего не получишь». Я ответил: «Я-то ладно, и, правда, ничего не делал, а те пацаны, что старались и делали, как?» Коля понял, что его раскусили. Он просто опустил глаза и попросил меня не говорить об этом компании.

Потом я попросил у всех участников «стрелы» дополнительное время, чтобы поговорить именно с Сергеем (так как его не было на месте – он был дома). Мы отправились к Сергею, а тот просто сказал: «Да, мне нужны были деньги, и я все это выдумал». Потом формально была проведена со всеми примирительная работа, то есть Влад разговаривал со всеми участниками наедине, и все в принципе уладили.

Влад такой мальчик – короче, мы за ним пристально смотрели. И оказалось, что он влез в еще одну неприятность. Где-то он еще успел обидеть Витю. И они тоже забили «стрелу» друг другу. Нас с другом, как жителей района, позвали посмотреть. Мы решили, что как-то некорректно получается: мы – служба примирения, а оказываемся в роли наблюдателей бойни. И выходит, что мы должны это как-то предотвратить. Мы им говорим: «Давайте отойдем. А то кто-нибудь милицию вызовет, и проблемы будут». Ну, пацаны все курящие были, и мы устроили перекур. А главное, пока они курили, то уже успели остыть, и драться им расхотелось. Нужно было уже просто разрядить обстановку, сказать пару шуток. Ну, я сказал, пускай с каждой стороны будет по два представителя, которые на другой стороне поля, где ни маленькие, ни милиция не увидят, разберутся между собой. И пока они шли (поле-то длинное) успели помириться.

Детский рэкет, проведение «стрелок» и участие в них значительной части детей маркирует слом в механизмах социализации. Как замечает Ю.В. Громыко, «если у ребенка не формируется исходного общественного опыта или формируется антисоциальный или

контркультурный опыт в той или иной сфере общественных отношений, этот изъян затем очень тяжело (по всей видимости, невозможно) преодолеть»⁶.

«Стрелки» являются исходной формой закрепления контркультурного опыта жизни. Уже в этих описанных ситуациях заметно, что для подростков применение силы представляется основополагающим фактором в процессе взаимоотношений. В то же время взрослые не работают с этими ситуациями, не подвергают их анализу вместе с детьми, не обсуждают различные варианты выхода из конфликтных ситуаций. А если ситуации, связанные с бесконтрольным применением силы, осмысляются только очень небольшой частью общества (правозащитниками и интеллигенцией), то в дальнейшем такие формы социализации начинают воспроизводиться как феномен репрессивных практик⁷.

Явление довольно распространенного детского рэкета есть также показатель изменения форм организации подростковой жизни, прежде всего, распространения подростковых группировок с криминально ориентированными образцами поведения. Группировка – это форма соорганизации молодежи, которая, во-первых, основана на ценностях силового взаимодействия, во-вторых, состоит в основном из молодых людей, фактически вытолкнутых в силу различных причин из образовательных учреждений и семейных связей.

В отличие от прежних дворовых компаний, где нередко осваивались ценности, выработанные в семье, подростковые группировки имеют функцию освоения криминальных и полукриминальных форм жизни, характерных для сегодняшних бизнеса и власти. Нельзя сказать, что усвоение насильственных регуляторов поведения происходит только в группировках. В группировки, скорее всего, объединяются дети, которые уже фактически вытолкнуты из привычных форм функционирования и опеки, но в то же время не сломавшиеся из-за жизненных ситуаций и претендующие на лидерство.

Механизмы и функционирование подростковых группировок, на мой взгляд, не стали в России предметом глубокого социокультурного анализа. Немногие работы в этой области чаще всего приводят традиционные для советской социологии классификационные таблицы различных объединений подростков для определения, какие из них являются

⁶ Громыко Ю.В. Выготскианство за рамками концепции Л.С. Выготского. М.: Пайдейя, 1996. С. 108.

⁷ Правда, необходимо заметить, что в России исторически общество слабо осуществляло контроль за насилием и порой само отвечало насилием на насилие (в виде террористических акций). Фильм «Царь» дает возможность интерпретации генезиса репрессивных практик в России и роли в этом процессе православной церкви. Репрессивные практики, в качестве неконтролируемого и неосмысленного применения силы во взаимоотношениях власти и подданных, а также основного средства достижения индивидами своих целей, воспроизводились и воспроизводятся непрерывно. Не являются ли «стрелки» и дедовщина в армии генетически исходной формой освоения российскими людьми репрессивных практик? И не является ли отсутствие контроля со стороны общества за насилием, невнимание к нему и даже поощрение насилия, реализуемого органами власти, условием отсутствия правосудия как института контроля за насилием? (См. также: Яковенко И.Г. Россия и репрессия. Репрессивная компонента отечественной культуры. М.: Новый хронограф, 2011.)

«неправильными», а какие «правильными». С другой стороны, существует определенное количество работ, в которых говорится о необходимости изучения подростковых группировок, приводятся социально-психологические и психологические данные об осужденных подростках, чаще всего полученные в колониях. Но в рекомендациях, как прежде, звучат привычные для советского уха призывы усиливать индивидуальный подход, расширять сеть кружков по месту жительства и т. д. и т. п.⁸.

Анализ подростковых группировок невозможен без построения системного идеального объекта, где задано место подростковым группировкам как организованным внутри объемлющего целого, которым, на наш взгляд, являются процессы социализации молодежи⁹. В социологии социализация понимается как усвоение индивидами норм общества¹⁰. Социализация в плане механизма представляется через деятельность ее «агентов»: семьи, школы, компании сверстников, массовой культуры. Попробуем, в первом приближении, задать типологические различия важных агентов социализации, которые можно, в том числе эмпирически, зафиксировать: традиционных уличных компаний и группировок¹¹.

«Традиционные» уличные компании можно (бывают, конечно, исключения) причислить к агентам позитивной социализации молодежи. Хотя нам многое может не нравиться в этих уличных компаниях, они выполняют очень важную социальную функцию: через них, в первую очередь, идет социализация большинства подростков. «Традиционная» компания «старого» типа складывается, как правило, вокруг лидеров – наиболее уважаемых и авторитетных сверстников или людей старшего возраста. При исчезновении лидеров такие компании, как правило, распадаются, пока не выделятся новые авторитеты. Но лидер здесь – это не главарь, не руководитель, а скорее, первый среди равных, пользующийся уважением за силу, смелость, справедливость. Он чаще всего является образцом для подражания – во многом от лидеров зависит направленность компании, ее воспитательный эффект. При этом существует определенная, более или менее общая для всех компаний субкультура (конечно, специфическая для данного времени и, в какой-то степени, местности): естественным образом сложившиеся нормы поведения, принципы решения конфликтов и т.д. Если та или иная компания попадает

⁸ См.: *Башкатов И.П.* Психология неформальных подростково-молодежных групп. М.: Информпечать, 2000.

⁹ Подробнее см.: *Щедровицкий Г.П.* Игра и «детское общество» // Щедровицкий Г. П. Избранные труды. М.: Шк.Культ.Полит., 1995.

¹⁰ См. Социологический словарь. Казань. Казанский государственный университет, 1997. С. 293.

¹¹ В типологическом различии дворовых компаний и группировок использованы материалы статьи *Гатауллиной А.Ф., Максудова Р.Р.* Трансформация форм организации подростков. Материалы исследования, проведенного в 1992–1993 годах социологической лабораторией Казанского государственного университета (в соавт.) // Вестник восстановительной юстиции. Восстановительное правосудие в школах. Вып. 4. М.: МОО Центр «Судебно-правовая реформа», 2002. С. 19–27.

под влияние преступного мира – это явление локальное и происходит обычно через лидера. Путем его смещения или изоляции эту проблему несложно решить.

Такие подростковые компании играют важную роль в социализации подростков, в плане освоения «взрослых» форм отношений между людьми. При этом лидерами в таких компаниях обычно становятся подростки, которые фактически являются каналом трансляции ценностей, принятых в обществе. Они несут в себе нормы человеческих отношений и инициируют обсуждение индивидуальных проектов будущей «взрослой» деятельности подростков. Любовь, дружба, ненависть, то есть выработка отношения к чему и к кому-либо, а также постановка и реализация целей составляют основу человеческого существования. Подростковая компания дает возможность как бы примерить эти отношения на себя, нередко – через проживание в особых экстремальных ситуациях. «Групповые драки с другими “командами” играли важную роль в уличной компании. Эти драки были, по существу, одним из ведущих элементов жизни дворовой компании – в первую очередь, через участие в них строились отношения между ребятами в компании. В драках выяснялось, кто есть кто. Драки являлись своеобразным экзаменом для подростка (выполняя при этом, конечно, и другие функции: средство решения конфликтов, выяснение отношений и т. п.) – экзаменом на степень соответствия идеалу “настоящего парня”. От того, как он вел себя в драках, зависел его статус в подростковом мире. Отсюда и своего рода кодекс чести, задающий некоторые принципы, которые не позволяли выйти дракам за определенные рамки (например, один на один, лежащего не бить, до первой крови, без оружия и т. п.).

Примерно с конца 70-х годов XX века в СССР во многих городах, особенно на окраинах и в спальных районах, возникают подростковые группировки. Совсем другую картину мы видим, анализируя жизнь группировок.

Группировки – не объединение подростков, где велика роль личностных качеств, признаваемых и во взрослом обществе, а организация с жесткими нормами поведения, иерархической структурой руководства. Отношение к члену группировки определяется, в первую очередь, не его личными качествами, а согласно тому месту, которое он занимает в иерархии и готовностью строго следовать сформировавшимся в ней понятиям, правилам и канонам. Во многих отношениях жизнь подростка в группировке точно расписана (как, например, на заводском производстве), он должен хорошо знать свою роль и выполнять функции, которые соответствуют занимаемому им месту и приказам сверху. Жесткая организация, функциональная структура группировки обеспечивает включение подростка в многочисленные процессы, определяющие жизнь группировки, такие, например, как участие в групповых драках, охрана (патрулирование) территории, обеспечение оперативной связи между разными группировками, организация сборов членов группировки, сбор «налогов» и т. д. и т. п.

Казалось бы, жесткую структуру легче сломать, чем неопределенную, аморфную форму организации «традиционных» компаний. На самом деле, все наоборот. Целостность неформальной компании поддерживается за счет личностных отношений, тонких и уникальных, часто только личность лидера не дает компании распадаться на более мелкие единицы. Целостность же группировки поддерживают ВСЕ ее члены, они должны исполнять свою не такую уж сложную роль, не требуется проявления их инициативы, самобытности. Все люди этой структуры могут быть легко заменены, в том числе и лидеры (руководители). Здесь, по существу, та же ситуация, как и в бюрократической структуре, например, какого-либо учреждения. С ней невозможно бороться, снимая конкретных бюрократов, – на их место придут новые. То же самое с группировкой: бесполезно изолировать лидеров (в том смысле, что заниматься только этим; изолировать, конечно, тоже надо, но только в контексте других мер). Группировки, в социологическом смысле, с одной стороны, имитируют и готовят подростков к жизни во взрослом обществе с культом силы, судебной и внесудебной расправы, с другой – группировки являются каналом социализации активных молодых людей, не попавших в силу происхождения на «хлебные» места в этой жизни. Это школа создания команд, которые потом или уходят в бизнес, какие-либо иные формы социальной само- и групповой реализации своих способностей, знаний, умений и навыков или в криминальный мир.

Изменилась и такая форма подросткового взаимодействия, как драка. Теперь групповые драки, защита территории становятся поводом, который делает необходимым сохранение и развитие сложившихся форм организации. Вполне возможно (многое подтверждает эту гипотезу), главари группировок, те, кто стоит за ними, живут достаточно «дружно» и делают общее дело, но для того чтобы у них были под руками дисциплинированные, хорошо организованные и подготовленные исполнители, идет постоянное разжигание вражды между группировками, формирование идеологии войны и мести.

Итак, групповые драки прошли следующий путь трансформации: ритуал – война – средство для воспроизводства организационных форм. Эта цепочка демонстрирует механизм формирования и развития группировок как особой формы подросткового сообщества. Нельзя, конечно, говорить, что такой-томышленный преступник придумал и создал группировки, их появление вполне можно объяснить, не прибегая к такого рода «гипотезам». Группировки сложились в результате длительного, сложного, прошедшего несколько этапов естественного процесса развития. Этот процесс продолжается и сегодня, но понятно, что большую роль в их возникновении сыграл преступный мир.

Нам надо еще ответить на вопрос: почему подростки идут в группировки, почему их там так много?

Во-первых, группировка представляет для подростков определенные возможности самоутверждения, самовыражения, которых не существует для них ни в семье, ни в школе. Особенно этот момент был характерен для периода «расцвета» группировок, когда у нас делали вид, что ничего такого не может быть, и еще не поднялся шум в центральной прессе и не начали принимать серьезных мер.

К только что попавшим в группировку совсем молодым подросткам проявляют внимание ребята, которые гораздо старше их. Все новички находятся, по существу, в равном положении и имеют одинаковые возможности для продвижения вверх по ступеням иерархии, все зависит от личных качеств: силы, воли, дисциплинированности.

Во-вторых, попадание в группировку дает подростку защищенность. Если он не входит в ту или иную группировку, он всегда находится под угрозой избиения, вымогательства, издевательств. Часто группировки оказывают давление на «неприсоединившихся», заставляют их войти в группировку. Но самая важная причина, на наш взгляд, в том, что многие подростки не стоят перед выбором «быть или не быть» в группировке. В группировки не идут, а попадают, втягиваются постепенно, естественным образом. На сегодняшний день возникла целая система воспроизводства группировок: уже в самом малом возрасте, в 6–7 лет, дети играют в игры, совершают ритуалы, характерные для «группировочного» образа жизни (например, разжигают во дворах костры, причем дрова собирают только на своей территории), приобщаются к нормам, принципам жизни группировок.

Определенная связь между преступным миром и уличными компаниями была и раньше, но тогда в преступный мир втягивались отдельные ребята через конкретных людей из-за конкретных жизненных обстоятельств. Существовали определенные параллели между преступной и молодежной субкультурой: уголовная романтика, «блатной» фольклор и т. п., но все же преступный и подростковый мир жили по разным законам. В настоящее время предоставленное само себе подростковое сообщество, оказавшееся вне сферы интересов нашей педагогики и всего общества в целом, оказалось освоенным преступным миром. Традиционные формы жизни молодежных «уличных» компаний (территориальная организация, групповые драки, кодекс чести и т. д.) трансформировались в формы организации, характерные для бандитских формирований, и стали «готовыми для употребления» организованной преступностью.

Исходя из вышеизложенного, можно выдвинуть гипотезу о пространстве подростковой жизни в школе, которое наполнено двумя активностями: с одной стороны, мы имеем учебную активность школьников (классно-урочная работа, сдача ЕГЭ, занятие в тех или иных секциях, кружках), с другой – силовую активность, направленную на завоевание статуса и авторитета различными, но прежде всего силовыми методами. Такие лидеры формируют вокруг себя

группировки и сами входят в те или иные группировки. К сожалению, образовательные стратегии не ориентированы на создание социализирующего пространства, где на базе учебных заведений существовала бы подлинная, а не манипулятивная и формализованная самоорганизация подростков, поддерживались именно те компании, где влияние получали бы лидеры, несущие позитивные ценности.

Представляется, что попадание в группировки и криминальные банды в России происходит не только благодаря клеймению, как утверждает Дж. Брейтуэйт¹², но и потому, что в группировке подросток проходит школу выживания, необходимую ему для жизни во взрослом мире. Но для того чтобы определить дальнейшие направления исследований и практических разработок для поддержки позитивных агентов социализации молодежи, необходимо задать теоретические рамки этой работы.

Теоретические ориентиры становления новой практики воспитания в школах. Проектированию новой практики воспитания в школах будет способствовать разработка теоретических оснований нашей работы. Это должен быть такой идеальный объект¹³, в рамках которого можно было бы формировать проекты и исследования пространств самоорганизации школьников. Одновременно такая самоорганизация должна способствовать трансляции цивилизованных норм взаимодействия и отношений. Здесь можно использовать модель детского общества, имитирующего «взрослое общество», разработанного в рамках Московского методологического кружка¹⁴.

«Детское сообщество, – как отмечает Ю.В. Громыко, – функционирующее на основе искусственно-естественных механизмов, сформированных отношениями взрослых и детей, а не какими-то исходно врожденными структурами детского сознания, отображает структуру общества взрослых и должно внутри себя воспроизводить и имитировать всю генетическую матрицу. Именно в структуре детского общества осуществляется проращивание целостного общественного воспроизводства. К сожалению, образовательная социология до настоящего момента очень мало уделяла внимания исследованию и описанию устройства детского сообщества с точки зрения анализа и имитации в системе его форм и воспроизводства на его основе полной структуры общественного воспроизводства. А в этих отношениях, как нам представляется, все дело»¹⁵.

¹² См.: Брейтуэйт Дж. Преступление, стыд и воссоединение. М.: МОО Центр «Судебно-правовая реформа», 2002.

¹³ Идеальный объект – конструкция нашего мышления, позволяющая схватывать сущностные характеристики практики, по отношению к которой мы осуществляем проектные действия и исследования.

¹⁴ См.: Щедровицкий Г. П. Игра и «детское общество» // Щедровицкий Г. П. Избранные труды. М.: Шк.Культ.Полит., 1995.

¹⁵ Громыко Ю.В. Выготскианство за рамками концепции Л.С.Выготского. М.: Пайдейя, 1996.С.108.

Теоретико-методологические основания изучения детского общества заданы в разработках Г.П. Щедровицкого¹⁶, позволяющих системно строить проекты воспитательной деятельности и задавать модели для исследований. В данной единице человеческое общество представлено как системное образование через элементы и связи между ними. Каждый элемент представляет одновременно форму человеческого существования.

Связи между ними характеризуют целостность общества и человеческого существования. Люди в данной схеме общества имеют множественное существование:

- как носители производственных ролей;
- как реализующие определенные культурные нормы, которые были приобретены в процессе обучения и развития;
- как потребители общественного продукта;
- как личности в пространстве взаимоотношений (клубном пространстве), вне иерархии, свободно контактирующие с другими людьми.

«В каждой из этих структур, – отмечает Г.П. Щедровицкий, – образно говоря, есть “места” для людей; люди на какой-то промежуток времени подключаются к каждой из них, “занимают” эти места, но только на время, а затем покидают их и “переходят” в другие структуры. Значит, жизнь людей охватывает все эти структуры, но не сводится к ним, она проходит еще и вне их, во всяком случае, в моменты переходов. Поэтому, отвлекаясь от пространственно-временных условий жизни людей, но точно передавая логику отношения (по крайней мере, в первом приближении), мы должны поместить людей в особой сфере, лежащей как бы между этими тремя блоками. Это – особое “пространство” человеческой жизни, в котором происходит “свободное” движение людей; в нем они сталкиваются и взаимодействуют как независимые личности, в нем они относятся друг к другу по поводу производства, потребления и культуры. Это сфера особых, личных и “личностных” отношений. Именно она объединяет три других блока системы в одно целое и образует область, без которой не может быть “общества”. Именно отсюда три других блока “черпают” человеческий материал, и сюда же они возвращают его “использованным” или обогащенным в зависимости от социально-экономической структуры сфер производства, потребления и обучения»¹⁷.

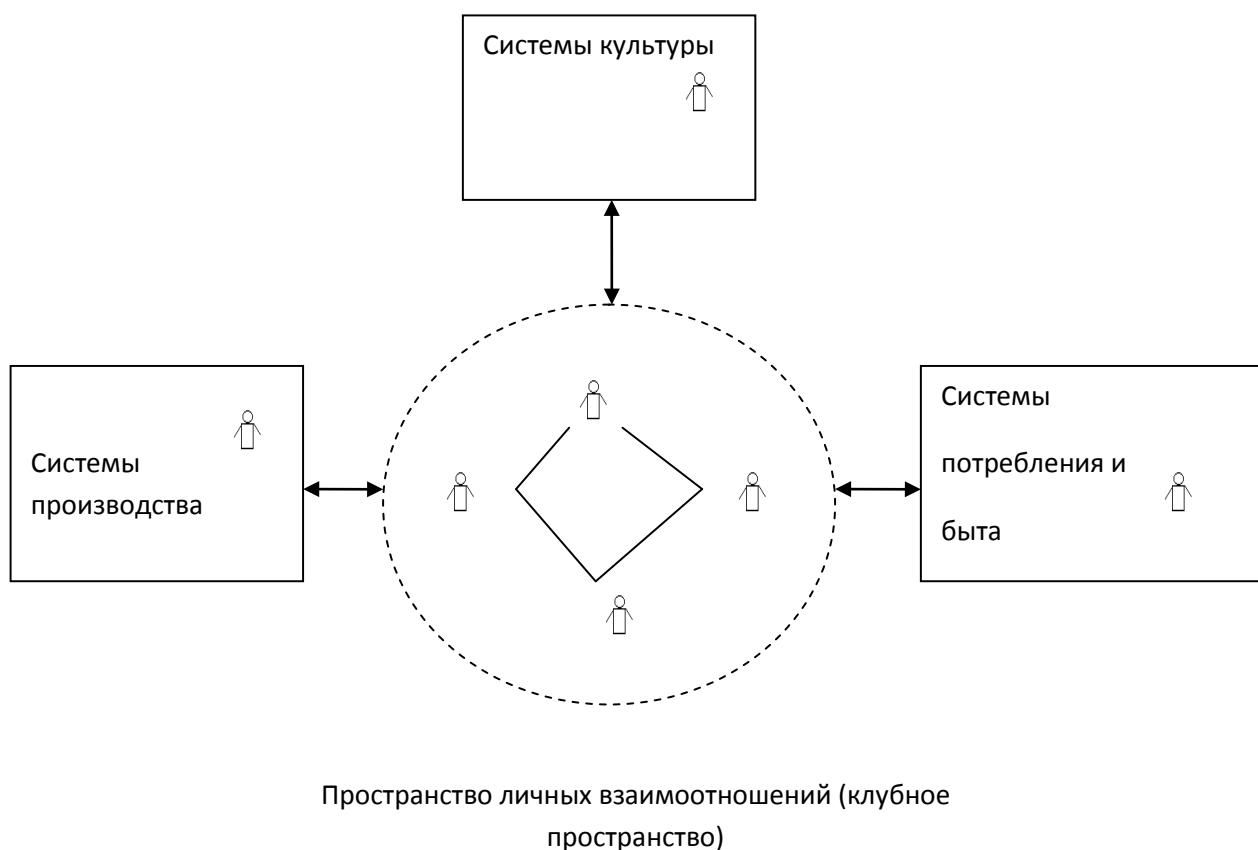
Такая мыслительная единица позволяет выделить конституирующие детское сообщество элементы:

¹⁶ См. Щедровицкий Г.П. Игра и «детское общество» // Щедровицкий Г. П. Избранные труды. М.: Шк.Культ.Полит., 1995.

¹⁷ Там же. С.675.

- производство как система жестко определенных социальных мест. Например, структуры мест «учителя-ученики», «родители-дети»;
- культура как канал трансляции норм, позволяющих деятельности воспроизводиться и определяющих содержание воспитания и обучения человека;

Схема единицы общества



- быт и потребление;
- клубные (личностные) отношения. И здесь важно отметить, что воспитание детей и усвоение цивилизованных норм, с точки зрения данной модели, происходит в клубе – пространстве личностных взаимоотношений.

«Этот вывод, – отмечает Г.П. Щедровицкий, – полученный из анализа понятия “общество“, может быть перенесен уже непосредственно на жизнь детей. Конечно, наивным и неправильным было бы искать у детей “общество“ с точно такой же структурой, как изображенная на схеме. У детей не может быть “общества“ в точном смысле этого слова, “общества“, живущего независимо от влияния взрослых. Взрослые, и в частности воспитатели, постоянно вмешиваются в жизнь детей, организуют и перестраивают ее по

своему усмотрению, в соответствии со своими задачами. И так всегда должно быть. Но вопрос в том, во что они вмешиваются и как вмешиваются.

Часто вмешиваются так, что при этом разрушается и даже совсем исключается сфера личностных отношений между детьми, их самостоятельность в установлении и построении этих отношений. Вместо самостоятельности детей и их отношений друг к другу мы получаем сферу “парных отношений” воспитатель-ребенок, в которой очень мало остается от собственно общественных отношений (ибо нет равенства возможностей), в которой у ребенка не может быть свободы в построении своих отношений и, следовательно, не могут развиваться общественные и истинно нравственные качества.

Значит, для формирования у детей общественных качеств и нравственного самосознания нужно создавать соответствующие условия, организовывать и постоянно сохранять сферу их “личностных” отношений, стимулировать самостоятельность детей, “свободу” в установлении отношений друг с другом(выделено мною. – Р.М.).

Но это и будет созданием “общества” детей, “детского общества” в точном соответствии со структурой разобранного понятия.

И такой вывод определяет как работу воспитателя, так и направление дальнейших исследований. Необходимо ответить на вопрос, как можно и нужно вмешиваться в жизнь детей и активно организовывать ее, чтобы при этом не разрушалась детская самостоятельность в сфере “личностных” отношений, чтобы не разрушалось “детское общество”. Где и как это возможно?»¹⁸.

Какие практические следствия вытекают из вышеуказанных положений? Прежде всего, усвоение цивилизованных средств, формирующих нравственные качества личности, происходит в сфере «клуба», а не производства, поскольку человек как личность живет именно в сфере «клуба».

«Сама человеческая деятельность имеет как бы несколько «слоев». Это всегда коллективная и социализированная деятельность, и поэтому в ней кроме отношений к объектам и процедур, направленных на объекты, имеются еще взаимоотношения между людьми. Последние играют не менее важную роль в деятельности, чем сами отношения к объектам, наверное, даже большую. Поэтому овладение человеческой деятельностью предполагает обязательно усвоение также всех тех средств, которые необходимы для установления нормальных общественных взаимоотношений между людьми. Усвоение этих средств ведет к развитию специфических нравственно-этических качеств личности.

Но, чтобы началось и происходило усвоение этих специфических средств, обеспечивающих общественную деятельность, установление нормальных общественных

¹⁸ Там же. С.676.

взаимоотношений между людьми, нужны, во-первых, совершенно особые ситуации разрывов деятельности, а во-вторых, особые формы подачи или задания самих этих средств. Но ни то ни другое фактически до сих пор не выделено и не описано педагогической наукой.

Для того чтобы возникла ситуация, в которой может осуществляться нравственное воспитание, нужно создать разрыв в той части деятельности, которая складывается из взаимоотношений между людьми, нужно создать невозможность осуществления деятельности из-за ненормальных взаимоотношений между участниками ее»¹⁹.

Важно уметь работать с реальными конфликтами как разрывами во взаимоотношениях школьников и, управляя ими, содействовать воспитанию в школе. Насколько школьная жизнь помогает воспроизводить полноту социальных структур? Что мешает взрослым управлять школьными конфликтами и, соответственно, создает благоприятные условия для воспроизводства криминальной субкультуры?

Сегодня происходит медленное освоение идеологии необходимости работы с конфликтами, публикуются учебники по конфликтологии, но управление конфликтами как осознанное действие (а не в форме знания о конфликтах) в большинстве школ не происходит. Не способствует участию взрослых в разрешении детских конфликтов и педагогическая доктрина. Как отмечает Г.П. Щедровицкий:

«...во многих педагогических работах высказывается отрицательное отношение к воспитанию методом “конфликтов”. Считается, что педагог-воспитатель не должен их создавать и не должен ими пользоваться в воспитательных целях. Эта позиция неоправданна. “Конфликты” (или разрывы) во взаимоотношениях между детьми постоянно возникают. И задача воспитателя состоит совсем не в том, чтобы стараться избежать их, а в том, чтобы использовать их в целях воспитания. Больше того, наверное, можно сказать, что без этих конфликтов воспитание вообще невозможно. Единственный результат указанной педагогической доктрины избегания конфликтов состоит в том, что педагог-воспитатель теряет возможность управлять детскими конфликтами и действительно воспитывать детей. Думается, что вербализм в воспитании и есть следствие этой доктрины. А если мы хотим воспитывать реально, то нам, очевидно, придется руководить конфликтами, а это значит также и создавать условия для них. Второй важнейший момент в ситуациях воспитания – это создание таких условий и такая постановка дополнительной задачи, чтобы предметом деятельности и сознания детей становились их взаимоотношения с другими детьми и воспитателями»²⁰.

¹⁹ Щедровицкий Г.П., Надежина Р.Г. Развитие детей и проблемы организации нравственного воспитания // Щедровицкий Г. П. Избранные труды. М.: Шк.Культ.Полит., 1995. С.684.

²⁰ Там же. С. 685.

В подростковом возрасте предметом воспитания могут быть конфликты и способы освоения взрослого мира подростками. Как мы указывали ранее, подростковое сообщество играет важную роль в социализации подростков, в освоении «взрослых» форм отношений между ними. Любовь, дружба, выработка отношения к людям и событиям, а также постановка и реализация целей – все эти аспекты жизни составляют основу человеческого существования. Подростковое общество в процессе непрерывной коммуникации детей друг с другом позволяет примерить эти отношения на себя зачастую путем преодоления искусственно создаваемых самими подростками экстремальных ситуаций.

Подростковое общество есть форма коллективности, в которой посредством такого «примиривания» вырабатывается коллективное и индивидуальное отношение к миру и людям. Этому благоприятствует межличностная коммуникация, когда разнообразные отношения и поступки детей, их родителей и учителей становятся предметом обсуждения со стороны самих подростков.

Для того чтобы подростки осваивали действительно цивилизованные формы общения и деятельности, необходимо управление процессами, происходящими в детских и подростковых сообществах со стороны взрослых, прежде всего, через трансляцию коммуникативно-ориентированных (понимающих и одновременно развивающих) способов разрешения конфликтов и, соответственно, способностей понимать другого, рефлексии собственных действий и осмысления в различных ситуациях собственной позиции. Для нас это составляет один из важнейших ориентиров воспитательных практик²¹.

Школьная жизнь – два мира клубных структур. Используя схему, приведенную выше, можно в первом приближении задать представления о школьной жизни. Отметим, что это не научное знание, как устроена школьная жизнь, а модель, с помощью которой можно проводить исследования и, соответственно, получать знания²². Вторая функция этой схемы – проектная. Данная схема позволит проектировать новые единицы школьной жизни.

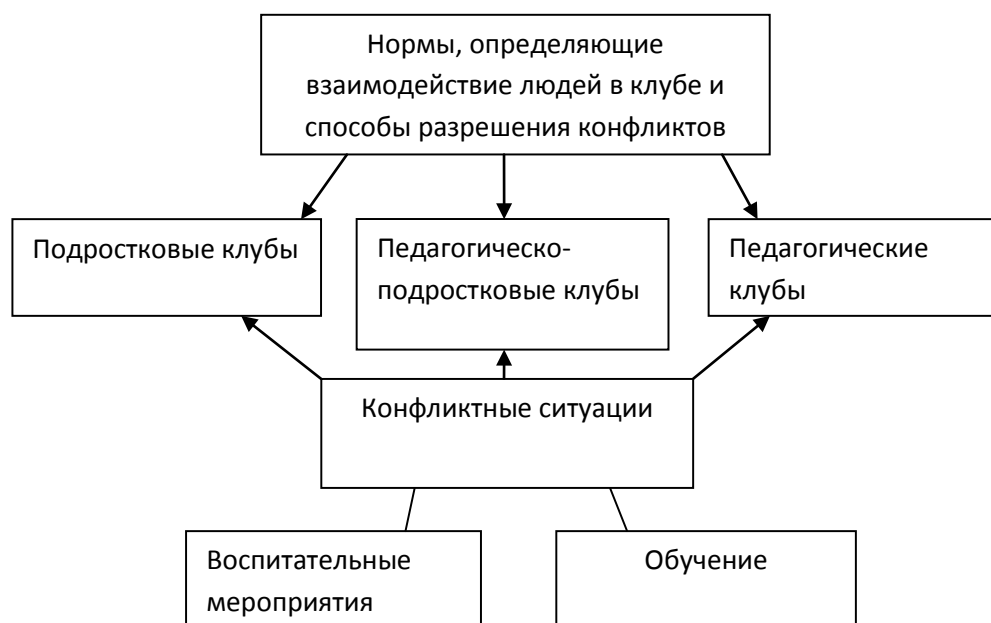
Прежде всего, выделим два «производственных» основания школьной жизни: обучение и воспитание (воспитательные мероприятия). Далее по поводу деятельности людей в этих двух блоках складываются те или иные конфликтные ситуации. Блок ситуаций является третьим

²¹ Такой тезис может встретить скрытое или явное противодействие руководителей, ориентированных, в первую очередь, на политическую социализацию и рассматривающих работу с молодежью сквозь призму необходимости проведения массовых мероприятий.

²² Одним из важных вкладов Московского методологического кружка в мировую интеллектуальную культуру является разработка деятельностных схем, позволяющих осуществлять исследование и проектирование в связи друг с другом. (Подробнее см.: Данилова В.Л. Анализ некоторых особенностей работ ММК в связи с перспективами развития инженерии//Проблемы организации и развития инженерной деятельности. Вып.1.Обнинск, 1990.С.114–127).

блоком. Затем можно вывести необходимость клубных структур, в которых обсуждаются и находятся выходы из конфликтов.

На наш взгляд, можно выделить два основных и господствующих в современной российской школе типа клубных структур: подростковую и педагогическую. И в той и другой конфликты нередко решаются силовым путем. Но если в подростковых сообществах часто встречается прямое физическое насилие, то в педагогических – властно-административное давление. Совместные клубные структуры (педагогическо-подростковые клубы) собираются вокруг яркой личности тех или иных педагогов (в том числе директоров)²³. Данный тип клуба может представлять собой основной элемент воспитания в современной школе, если в нем будут ставиться, обсуждаться и решаться совместно те или иные проблемы школы, учителей и учеников. Чрезвычайно важно участие в таких клубах родителей. Сами клубы, как подростковые, так и педагогические, могут организовываться различным образом: они могут существовать в виде группировки, мафии, компании. Соответственно при взаимодействии людей в каждом клубе выбираются те или иные нормы разрешения конфликтов. Изобразим данную модель на схеме:



Исходя из этой схемы, можно поставить проектные и исследовательские задачи для современной российской школы:

- изучение типов клубов, существующих в школах;
- анализ условий существования педагогическо-подростковых клубов;
- связь типов клубов и способов разрешения конфликтов;

²³

В этом плане колонии А.С.Макаренко представляли собой классический педагогическо-подростковый клуб.

- особенности конкуренции нескольких типов норм разрешения конфликтов в школе;
- особенности конфликтных ситуаций, формы их осмысления в педагогическом и подростковых клубах;
- влияние воспитательных мероприятий на воспитание;
- проектирование новых единиц практики, позволяющих цивилизованно разрешать конфликты в школе.

Восстановительный подход в образовательных учреждениях. С 2001 года восстановительный подход реализуется в образовательных учреждениях в форме школьных служб примирения, создаваемых с помощью специалистов центра «Судебно-правовая реформа» и партнеров в различных регионах России²⁴. Школьная служба примирения представляет собой организацию в школе, в которой дети на волонтерских началах цивилизованным способом разрешают конфликты, возникающие в образовательных учреждениях (чаще всего в среде школьников) с помощью медиации.

В связи с этим они должны пройти тренинг для медиаторов. Служба примирения функционирует под наблюдением взрослых. Обычно в роли кураторов выступают заместитель директора по воспитательной работе, социальные педагоги или школьные психологи. В современных условиях России возможно возложение функции куратора на школьного уполномоченного по правам участников образовательного процесса. Такое взаимодействие, несомненно, будет способствовать большей устойчивости службы, поскольку:

- выстраивает практическое и, в то же время, социализирующее партнёрство между взрослыми и детьми, входящими в службу;
- создаёт сочетание постоянно действующего сотрудника и сменяющихся детских групп, оканчивающих школу и выходящих во взрослый мир с жизненно и социально важными практическими знаниями и навыками;
- способствует формированию иной школьной среды, не столь остро конфликтной и более благоприятной для обучения и школьного воспитания.

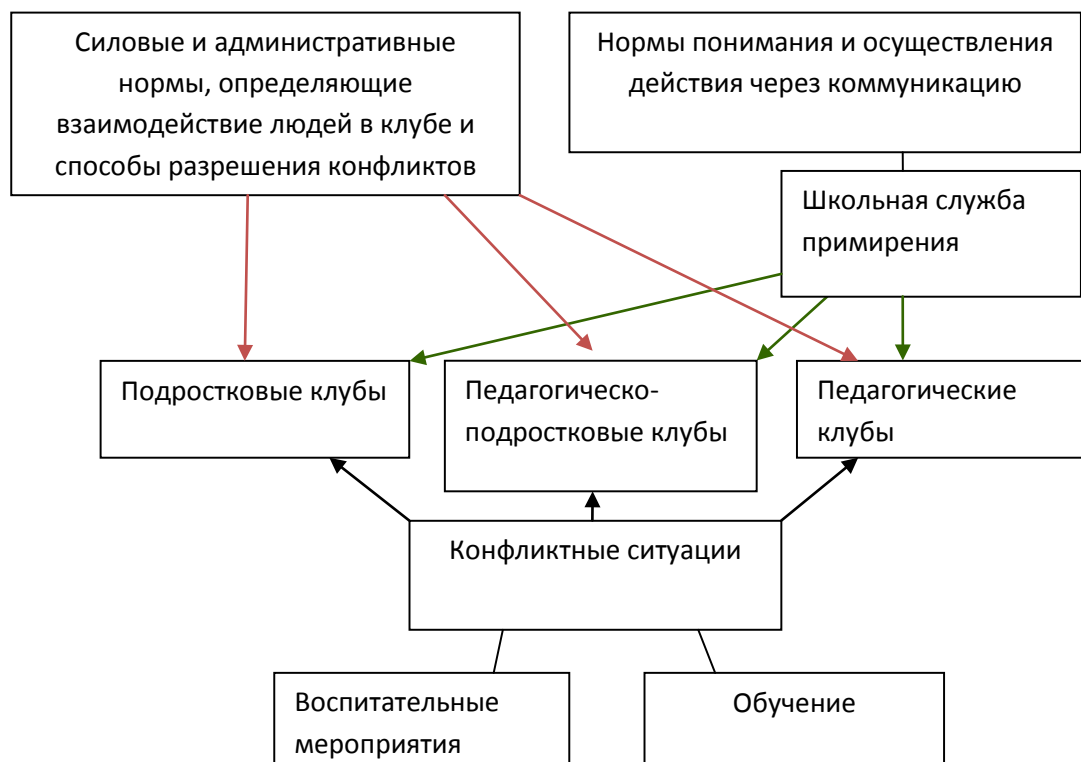
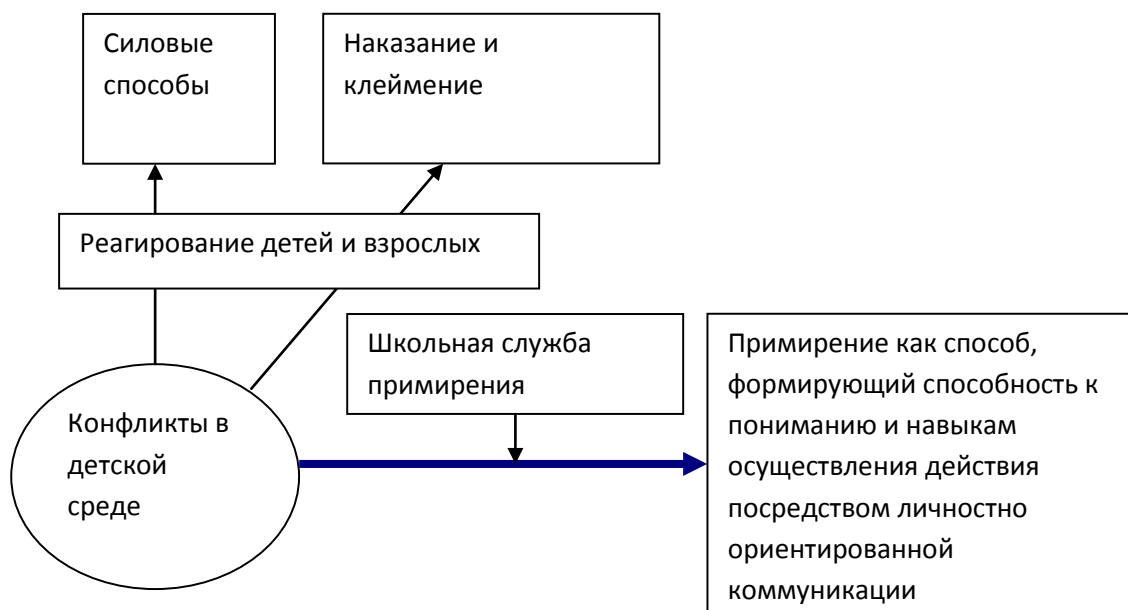
Школьные службы примирения могут стать каналом трансляции цивилизованных норм взаимоотношений между детьми, при этом часть детей (медиаторы) становится проводником таких норм, используя их в ходе разрешения конфликтных ситуаций.

Таким образом, можно задать общественно значимую функцию школьной службы примирения, служба же через организацию примирительных встреч создает оппозицию таким вариантам разрешения конфликтов, как силовые способы, наказание и клеймение (схема 1).

²⁴Большую работу в этом направлении проводит Антон Коновалов.

Программы примирения можно также использовать как элемент управления конфликтами в работе по изменению ситуации с подростковыми группировками.

Схема 1. Функция школьной службы примирения



Какие же качества личности формируются с помощью школьной службы примирения, которые в настоящее время востребованы обществом и находятся в дефиците? На наш взгляд, это качества, позволяющие строить и сохранять конструктивные взаимоотношения в постоянно меняющихся условиях. А это возможно при наличии способности к пониманию и навыкам осуществления действия посредством коммуникации. Авторитарные установки (в форме установления права сильного, наказания и клеймения) избавляют детей от самоорганизации и делают ненужным развитие нравственных качеств личности²⁵.

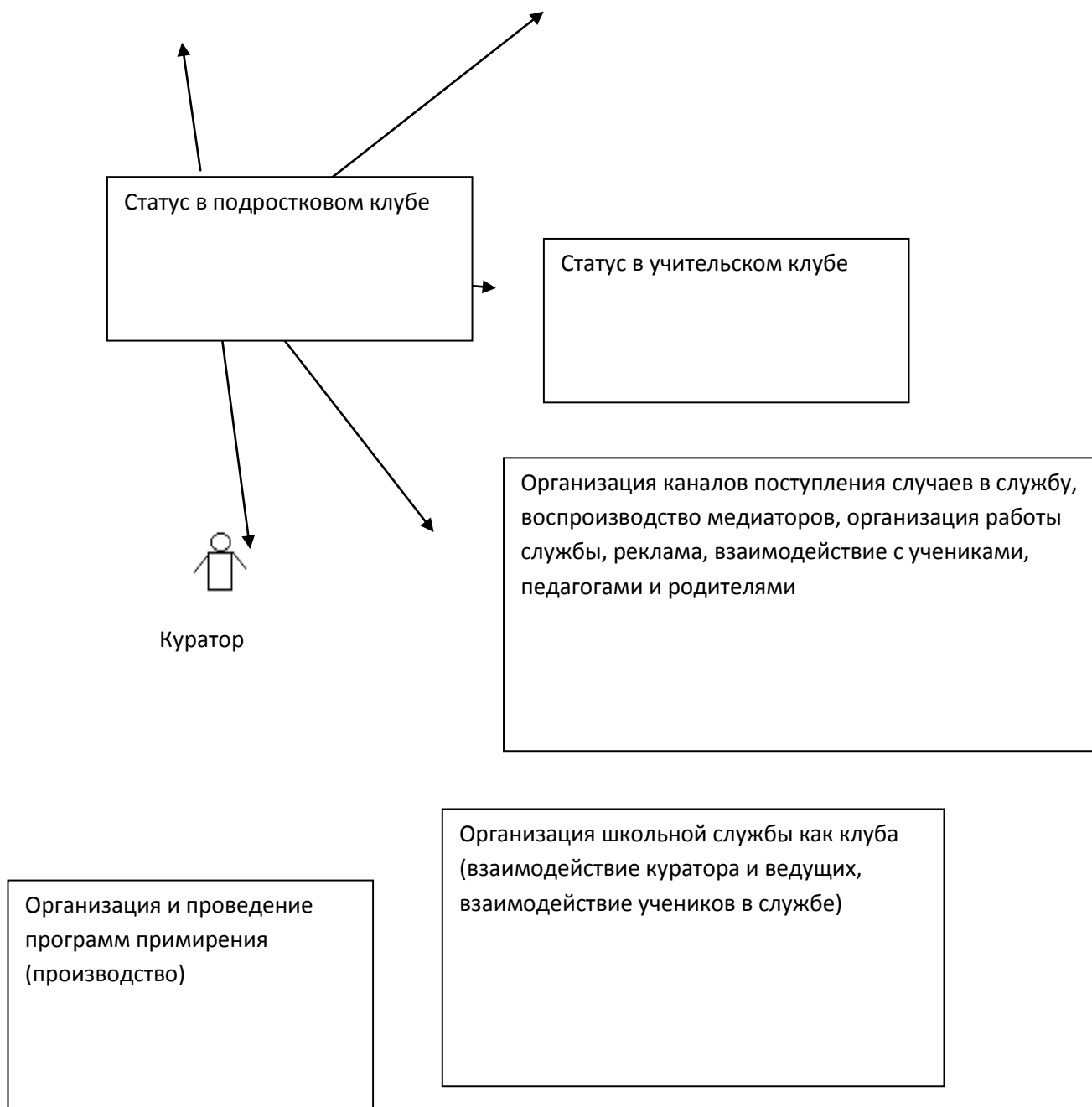
Здесь немаловажен еще один аспект. Он заключается в том, что школьная служба примирения поддерживает педагогическо-подростковые клубные структуры, поскольку работа медиатора создает клубное пространство, где сами дети, а также в ряде случаев дети и взрослые на равных могут обсуждать и разрешать свои конфликты. Таким образом, школьная служба примирения может занять место как инициатора, так и поддерживающей структуры педагогическо-подросткового клуба в школьной жизни.

Главной проблемой становления школьных служб примирения в связи с вышесказанным является конкуренция двух типов норм школьной жизни, что осложняет работу руководителя школьной службы (взрослого куратора) еще больше. В чем ее сложность, кроме финансовых и временных затрат? Представляется, что школьная служба примирения не сможет функционировать и развиваться, если сама не будет представлять собой производственно-клубную структуру, влияющую на различные аспекты школьной жизни. Трудность многих кураторов в том, что им сложно организовать в службе примирения клубный элемент. Сам куратор является членом педагогического клуба и испытывает влияние данного клуба и норм, определяющих способы разрешения конфликтов. Для обращения участников образовательного процесса в школьную службу и практикования медиации куратору необходимо иметь статус одновременно и в подростковом и учительском клубе. Ему также важно из себя и детей создать педагогическо-подростковый клуб, а это довольно сложное дело. Проблема передачи случаев в службу зависит и от авторитета детей-медиаторов в клубных структурах.

Если нет клубной структуры, куратору приходится все взваливать на себя и, естественно, со временем он не выдерживает и уходит. Но уходят и ученики, если они не чувствуют себя в клубной структуре взаимодействующих на равных друг с другом и, в определенных ситуациях, с педагогом. Здесь фактически куратор выступает как организатор и управленец. И в этом главная сложность его работы.

²⁵ См.: *Надеждина Р.Г., Щедровицкий Г.П.* Системно-структурный анализ взаимоотношений в группах и социально-психологический анализ личности //Материалы IV Всесоюзного съезда общества психологов. Тбилиси, 1971. С. 685–686.

Изобразим связи куратора службы примирения с различными элементами школьной жизни:



Школьная служба примирения и формирование позиции воспитателя. Если ставить вопрос о школьных службах примирения как о единице не только разрешения конфликтов, но и формирования навыков понимания и способности осуществлять действие, опосредованное коммуникацией, то необходимо рассматривать данные службы в рамках более широкой системы. Теоретическая разработка такой системы – дело будущего, поэтому сделаем в этом направлении первые проектные шаги.

Введем воспитателя как позицию, формирующую определенные навыки взаимоотношений между людьми. Материалом для работы воспитателя являются актуальные конфликты и ситуации, разрушающие нормальные взаимоотношения между детьми и взрослыми. Сталкиваясь с ними, воспитатель должен помогать детям осваивать цивилизованные способы их разрешения. Но, как отмечает Г.П. Щедровицкий:

«...важнейший момент в ситуациях воспитания – это задание норм правильных общественных взаимоотношений и средств, обеспечивающих их установление. В ситуациях обучения эта часть процесса обеспечивалась учителем: он включался в деятельность ребенка, помогал ему, вводил собственные средства и таким путем создавал необходимый процесс решения. В ситуациях воспитания это либо совсем невозможно, либо очень затруднено из-за того, что всякое включение воспитателя в совместную деятельность с детьми тотчас же меняет все взаимоотношения в группе или в коллективе, совершенно перестраивает их, создает по сути дела новые ситуации с новыми взаимоотношениями. Педагог здесь оказывается не внешним наблюдателем деятельности и не просто источником средств, а членом группы и участником коллективной деятельности»²⁶.

Служба примирения, создаваемая в рамках образовательных учреждений и различного рода организаций и учреждений на территории,²⁷ дает возможность избегать прямых включений взрослых в жизнь детей. Проводниками цивилизованных способов взаимоотношений служат школьные медиаторы – специально подготовленные ученики. Но медиаторы способствуют разрешению реальных конфликтов и криминальных ситуаций. Каким образом у детей в дальнейшем появятся навыки и способности конструктивного разрешения конфликтов? И здесь именно фигура воспитателя как принимаемая на время действия службы позиция²⁸ призвана сформировать вышеуказанные навыки и способности.

²⁶ Щедровицкий Г.П., Надежина Р.Г. Развитие детей и проблемы организации нравственного воспитания // Щедровицкий Г. П. Избранные труды. М.: Шк.Культ.Полит., 1995.

²⁷ Центр «Судебно-правовая реформа», как уже говорилось выше, выступил инициатором создания разного рода служб примирения в России и разработал их модель. Подростки провели уже сотни программ примирения. В настоящее время проводится работа по формированию системы мониторинга и оценки эффективности деятельности таких служб.

²⁸ Подчеркиваем, что это именно позиция, а не социально закрепленная роль.

Воспитатель, во-первых, сам должен подавать пример цивилизованных способов разрешения конфликтов и криминальных ситуаций, во-вторых, кроме разрешения этих конфликтов и криминальных ситуаций воспитатель должен организовать особую рефлексивную деятельность, направленную на изменение взгляда участников конфликта или криминальной ситуации. Участники должны обсуждать и сам процесс поиска выхода из конфликта, и его результат, тем самым осваивая новые навыки в социальном взаимодействии и способы закрепления этих навыков. Осуществляя такую деятельность, воспитатель организует собственно воспитание. Таким образом, воспитательная деятельность формируется на материале конфликтов и криминальных ситуаций и включает четыре этапа деятельности:

- деятельность школьной службы примирения;
- разрешение конфликта или криминальной ситуации с помощью школьной службы примирения;
- организация рефлексивной деятельности по поводу появившихся способов;
- закрепление новых способов.

Схема основных элементов службы примирения, работающей с подростками, и связей со значимыми элементами среды:



В реализации данной этапной структуры деятельности появляется смысл для встраивания разного рода образовательных и просветительских действий, семинаров и тренингов: коммуникативных – для закрепления новых навыков и способностей у медиатора и участников; тренингов по формированию команды – для укрепления взаимоотношений внутри школьной службы примирения; социально-проектных – для выстраивания планомерной системы совместных действий школьной службы примирения и администрации школы по развитию воспитательного процесса.

Для заметок





ФИЛИАЛ
ФЕДЕРАЛЬНОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
**«РОССИЙСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ
СОЦИАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»**
в г. Кисловодске Ставропольского края

ОБЪЯВЛЯЕТ ПРИЁМ ПО СЛЕДУЮЩИМ НАПРАВЛЕНИЯМ ПОДГОТОВКИ:

БАКАЛАВРИАТ

- 1. Социальная работа**
- 2. Юриспруденция**
- 3. Психология**
- 4. Экономика**
- 5. Дизайн**
- 6. Туризм**



МАГИСТРАТУРА

СОЦИАЛЬНАЯ РАБОТА



НАШИ ПРЕИМУЩЕСТВА:

Трудоустройство

Бюджетные места

Возможность перевода в Москву

Повышенная стипендия

Увлекательная студенческая жизнь

Отсрочка от службы в Вооруженных силах

Получение дополнительных профессий в период обучения

**ПО ОКОНЧАНИИ ВЫДАЁТСЯ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ
ДИПЛОМ г. МОСКВА**

**ОБУЧЕНИЕ ЗА СЧЁТ СРЕДСТВ ФЕДЕРАЛЬНОГО БЮДЖЕТА
И НА КОНТРАКТНОЙ ОСНОВЕ**

БЕССРОЧНАЯ ЛИЦЕНЗИЯ

от 29.02.12 № 2482

СВИДЕТЕЛЬСТВО

О ГОСУДАРСТВЕННОЙ АККРЕДИТАЦИИ

от 29.12.2012 № 0341

ВЫДАНА НА 6 ЛЕТ

КОНТАКТЫ:

г. Кисловодск,

ул. Украинская, 20

тел.: 8(87937)5-50-20, 5-71-00

сайт: www.kislovodsk.rgsu.net