

ШКОЛЬНАЯ СЛУЖБА ПРИМИРЕНИЯ:

ТЕСТЫ, УПРАЖНЕНИЯ, ТРЕНИНГИ

УФА 2021

БАШКИРСКИЙ ИНСТИТУТ СОЦИАЛЬНЫХ ТЕХНОЛОГИЙ (ФИЛИАЛ)
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ПРОФСОЮЗОВ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«АКАДЕМИЯ ТРУДА И СОЦИАЛЬНЫХ ОТНОШЕНИЙ»

ШКОЛЬНАЯ СЛУЖБА ПРИМИРЕНИЯ:

ТЕСТЫ, УПРАЖНЕНИЯ, ТРЕНИНГИ

УЧЕБНОЕ ПОСОБИЕ

УФА
2021

УДК 316.62+316.354
ББК 60.54
Ш 67

Школьная служба примирения: тесты, упражнения, тренинги :
Ш 67 учебно-методическое пособие / сост. : Р. Я. Вельц, Т. А. Нигматуллина ; Башкирский институт социальных технологий (филиал) Образовательного учреждения профсоюзов высшего образования «Академия труда и социальных отношений». – Уфа : Изд-во БИСТ (филиала) ОУП ВО «АТиСО», 2021. – 98 с. ISBN 978-5-904354-80-0

Издание предназначено для учителей, психологов, иных педагогических работников образовательного учреждения. В нем представлены тренинги, ролевые игры, упражнения и пр., которые помогут в подготовке как взрослых, так и подростков, желающих принять участие в работе Школьной службы примирения, овладеть медиативными технологиями.

УДК 316.62+316.354
ББК 60.54

ВВЕДЕНИЕ

Система работы по профилактике конфликтов и социально нежелательных проявлений среди несовершеннолетних постоянно обновляется, приобретает новые формы, использует технологии, соответствующие вызовам времени. Это касается, в том числе, отношений между участниками учебно-воспитательного процесса. Сегодня, к сожалению, отмечается повышение уровня взаимного недоверия школьной администрации, учительского корпуса, обучающихся и их родителей. Растет недоверие и к общественным институтам. Все чаще в образовательных учреждениях встречаются проявления агрессии и насилия, что неизбежно отражается не только на качестве и результатах учебно-воспитательного процесса в целом, но, в первую очередь, на качестве жизни его участников.

Не секрет, что в школе, где обучаются дети из разных социальных слоев, неминуемо возникает много конфликтов, противоречий, проявлений напряжения и агрессии. Если к этому добавить максимализм подросткового возраста и борьбу ребят за свой статус, то получается «гремучая смесь», разбираться с которой приходится администрации школы. Но на данную ситуацию можно посмотреть и с другой стороны. В большинстве случаев конфликты устраняются учителями сразу «на месте», но самые болезненные или затянувшиеся, мешающие учебному процессу, поступают «наверх» – к директору, завучу, психологу. Там к нарушителям применяют административные меры, объясняют им возможные негативные последствия, обращаются за помощью к родителям, а в исключительных случаях используют наказание (например, направляют в Комиссию по делам несовершеннолетних). При этом следует обратить внимание на несколько моментов.

1. Конфликт считается негативным явлением, мешающим учебе. Поэтому школа старается его «заглушить», чтобы он не разросся и не вышел за ее границы. А решением проблемы считается ситуация, когда больше нет помех учебе и порядку в школе, а не когда все участники счастливы и довольны.

2. Поскольку в школьной деятельности доминирует процесс обучения, конфликты (на рефлексии которых можно было бы строить процесс

воспитания) считаются вредными и воспринимаются как нарушение порядка, хулиганство, правонарушение. Исправить же такие ситуации пытаются административными методами воздействия или коррекционной работой, а не переговорами.

3. Основной способ воздействия взрослых – поучение, угроза наказанием или наказание (в более мягкой или более жесткой форме), поиски виноватого, формальное «примирение» сторон.

Где тот путь, который поможет, с одной стороны, передать сторонам конфликта ответственность за его разрешение, а с другой – помочь конструктивно поговорить (невзирая на эмоции и предубеждения) и найти несиловой способ выхода из ситуации? Поскольку в школьной жизни, по данным исследований, одной из причин понижения эмоционального состояния педагогов и снижения значимости самой профессии являются школьные конфликты (на разбор которых порой уходит значительная часть внеучебного времени педагога), эту ситуацию может изменить создание в школе Службы примирения, которая будет заниматься большей частью решения конфликтов и тем самым освободит педагогов от стрессовых ситуаций и даст возможность установить между субъектами образовательного процесса отношения, основанные на понимании другого человека (будь то педагог или ученик).

Школьная служба примирения (далее – ШСП) – это команда школьников и взрослых, которые, пройдя специальную подготовку, выполняют в школе работу по мирному урегулированию школьных конфликтов таким образом, чтобы наладить между конфликтующими сторонами взаимопонимание, примирение и заглаживание вреда. Ядром этой работы является процедура переговоров между сторонами конфликта, называемая «программой примирения» (медиацией), где волонтер или куратор ШСП выступает в роли нейтрального посредника (медиатора).

В Школьной службе примирения в качестве ведущих при поддержке взрослого куратора работают сами подростки. Это важно, так как:

- подростки хорошо знают ситуацию в школе;
- ровесникам больше доверяют и расскажут то, что могут не доверить взрослому;
- деятельность в ШСП меняет подростков, поскольку им нужно реально проявлять толерантность, видеть разные точки зрения, помогать договариваться;

- это элемент истинного самоуправления, когда часть полномочий взрослых (по разрешению конфликта) передается детям.

Более того, овладение методом школьной медиации позволяет каждому подростку реализовать себя с положительной стороны, разглядеть в себе самом и продемонстрировать окружающим способность быть полезным другим. Но для этого необходимо целенаправленно обучить их проведению восстановительных программ.

Сразу добавим, что участвовать в работе Школьной службы примирения могут обучающиеся 7–11 классов, которые прошли специальный отбор на основе наблюдения, анкетирования, личного интервью. При этом анкетирование может включать всего два вопроса:

1. К кому из одноклассников вы обращаетесь, если с кем-то поссорились, у вас плохое настроение, у вас что-то случилось? Напишите фамилию этого человека.
2. У нас в школе создается группа обучающихся, которая будет помогать разрешать конфликты. Вы хотели бы участвовать в этом? Если да, то напишите свою фамилию и имя.

В результате образуются два списка, на пересечении которых видны заинтересованные подростки, и те, к кому обращаются одноклассники. Это и есть кандидаты в группу медиаторов¹.

К ним должен быть особый подход, своя методика, свои технологии и правила, которые они должны соблюдать. А что такое правила и для чего их нужно соблюдать, можно обсудить руководителю ШСП с самими подростками, предложив свой вариант. К примеру:

- приходить вовремя,
- совершать положительные поступки,
- с уважением говорить с собеседником,
- с уважением слушать собеседника,
- сохранять конфиденциальность разговора.

А ребята, при желании, могут предложить и свои правила, которые обязательно надо будет обсудить и согласовать всем вместе.

¹ Следует помнить, что они должны будут принести разрешение от родителей на участие в работе Школьной службы примирения.

Работая с будущими участниками ШСП, надо помнить, что следует использовать разнообразные методы, формы и приемы работы, направленные на развитие у обучающихся навыков посредничества в разрешении разногласий между людьми, а также социальной мобильности, гибкости и уверенности в себе, а именно:

– *методы интерактивные:*

- творческие задания;
- игровые элементы;
- мозговой штурм;
- проектирование;
- психогимнастические упражнения;
- интерактивные лекции (использование видеоматериала).

– *информационно-практические методы:*

- уроки-лекции;
- уроки-беседы;
- дискуссии;
- семинары-практикумы;
- практические и тренинговые занятия, ролевые игры;
- обучение через опыт и сотрудничество;
- психодиагностические: тестирования и опросы с целью самопознания;
- проигрывание и анализ жизненных ситуаций, моделирование ситуаций;
- систематическое повторение ранее изученного материала;
- проверка и самопроверка знаний.

Необходимо строго соблюдать принципы проведения занятий:

- добровольность;
- активность;
- партнерское взаимодействие;
- конфиденциальность.

Помните: эффективность работы будущих участников ШСП будет зависеть от строго следования перечисленных выше требований.

Результатом обучения команды школьных медиаторов стане снижение уровня конфликтности в школе (в дальнейшем и в социальной сфере),

что будет содействовать устранению причин противоправного поведения школьников, позитивно изменит школьную среду.

Кроме того, будут и определенные

ЛИЧНОСТНЫЕ результаты:

- ориентация в системе моральных норм;
- доброжелательное отношение к окружающим, нетерпимость к любым насилия;
- позитивная моральная самооценка;
- умение вести диалог на основе равноправных отношений и взаимного уважения и принятия;
- потребность в самовыражении и самореализации, социальном признании.

Участник по результатам обучения:

- сможет конструктивно разрешать конфликты;
- сформировать адекватную позитивную самооценку и Я – концепцию;
- овладеет навыками эмпатии как осознанного понимания и сопереживания чувствам других, выражающейся в поступках, направленных на помощь и обеспечение благополучия.

ПРЕДМЕТНЫЕ результаты:

- основные понятия и принципы восстановительного подхода в медиации;
- алгоритм проведения восстановительной медиации;
- виды и специфику конфликтов;
- способы эффективного общения;
- основные понятия в конфликтологии;
- способы конструктивного решения конфликтов;
- основные способы психологического взаимодействия между людьми;
- приемы повышения собственной самооценки;
- приемы активного слушания.

К концу занятий участники научатся:

- работать в группе, в коллективе.
- дифференцировать случаи, подходящие для медиации;
- анализировать конфликтные ситуации;

- устанавливать стили разрешения конфликтов;
- проводить программы примирения;
- моделировать и рефлексировать собственную деятельность в качестве медиатора, опираясь на соблюдение принципов и стандартов восстановительной медиации;
- оформлять документы по состоявшему сеансу медиации.

К концу обучения участники должны уметь применять:

- полученные знания для адекватного осознания причин возникающих проблем и путей их решения;
- полученный опыт для самореализации и самовыражения в разных видах деятельности;
- через игровые роли и сказочные образы и осознавать собственные трудности, их причины и находить пути их преодоления.

МЕТАПРЕДМЕТНЫЕ результаты:

– Регулятивные УУД:

- овладеть навыками самоконтроля в общении со сверстниками и взрослыми;
- учиться осознавать свои трудности и стремиться к их преодолению;
- строить речевое высказывание в устной форме;
- учиться прогнозировать последствия своих поступков;
- осознавать свои телесные ощущения, связанные с напряжением и расслаблением;
- учиться делать осознанный выбор в сложных ситуациях;
- осознавать свою долю ответственности за все, что с ним происходит;
- реалистично строить свои взаимоотношения друг с другом и взрослыми;
- планировать цели и пути самоизменения с помощью взрослого;
- соотносить результат с целью и оценивать его.

– Познавательные УУД:

- уметь распознавать и описывать свои чувства и чувства других людей с помощью педагога;
- учиться исследовать свои качества и свои особенности;

- учиться рассуждать, строить логические умозаключения с помощью педагога;
 - учиться наблюдать, моделировать ситуацию с помощью педагога;
 - делать выводы в результате совместной работы в группе;
 - моделировать различные жизненные и учебные ситуации;
 - усваивать разные способы запоминания информации;
 - планировать свои действия в соответствии с поставленной задачей;
 - учиться осознавать происходящие в самом себе изменения;
 - оценивать правильность выполнения действий и корректировать при необходимости;
 - учиться моделировать новый образ на основе личного жизненного опыта;
 - адекватно воспринимать оценку педагога.
- *Коммуникативные УУД:*
- учиться доверительно и открыто говорить о своих чувствах;
 - учиться работать в паре и в группе;
 - выполнять различные роли;
 - слушать и понимать речь других ребят;
 - осознавать особенности позиции ученика и учиться вести себя в соответствии с этой позицией;
 - учиться позитивно, проявлять себя в общении;
 - учиться договариваться и приходить к общему решению;
 - учиться понимать эмоции и поступки других людей;
 - овладевать способами конструктивного разрешения конфликтов;
 - ориентироваться на позицию партнера в общении и взаимодействии;
 - учиться контролировать свою речь и поступки;
 - учиться толерантному отношению к другому мнению;
 - учиться самостоятельно решать проблемы в общении;
 - осознавать необходимость признания и уважения прав других людей;
 - формулировать свое собственное мнение и позицию;
 - учиться грамотно, задавать вопросы и участвовать в диалоге.

РАЗДЕЛ I. СМОЖЕТЕ ЛИ ВЫ СТАТЬ МЕДИАТОРОМ?

Далеко не каждый из обучающихся и взрослых сможет стать медиатором и войти в состав Школьной службы примирения. Предлагаемый ниже тест позволит выявить уровень конфликтности тестируемого и его возможности в урегулировании конфликтов.

Ваше поведение в конфликтной ситуации

Тест Томаса «Поведение в конфликтной ситуации»

Тест Томаса (Kenneth Thomas) на поведение в конфликтной ситуации является одним из самых популярных среди подобных. Идея модели двухмерного урегулирования конфликтов была создана в соавторстве с Ральфом Килманном (Ralph Kilmann), поэтому методику также называют тестом Томаса-Килманна. Авторы считали, что люди должны не стремиться избежать конфликта любой ценой, а грамотно управлять ими.

Выведенная авторами двухмерная модель урегулирования конфликтов состоит из двух измерений:

- поведение личности, учитывающее интересы других людей;
- поведение личности, игнорирующее интересы и цели других людей и направленное на защиту собственных интересов.

Таким образом, на основе различных комбинаций выраженности измерений выделяются 5 способов урегулирования конфликтов:

1. *Соперничество*

Как правило соперничество выражается в активном навязывании предпочтительного для Вас исхода второй стороне конфликта. Иногда оно бывает оправданно, например, когда принятое решение приведет к выгоде для всех окружающих, а не только одному или нескольким людям, или когда предложенное решение явно более конструктивное. Также соперничество часто используется при недостатке времени для уговаривания оппонента и оспаривания его доводов.

Соперничество стоит проявлять в опасных, экстремальных ситуациях, когда времени на убеждение второй стороны нет и нерешенный вопрос может привести к опасным последствиям.

2. Приспособление

Приспособление может проявляться в добровольном или вынужденном отказе от продолжения борьбы и сдача своих позиций полностью или частично. Например, это может произойти от:

- осознания своей неправоты;
- значительной зависимости от оппонента;
- незначительности проблемы;
- желания сохранить хорошие отношения с оппонентом;
- уже полученного урона и нежелания потерять еще больше;
- угрозы еще более негативных последствий;
- влияния третьей стороны, вмешавшейся в конфликт;
- осознания отсутствия шансов на победу.

3. Компромисс

Часто оппоненты готовы частично пожертвовать своими интересами и завершить конфликт без перехода в состоянии полномасштабной войны, где останется только один, но с огромными потерями. Таким образом происходит готовность простить оппонента, отказаться от части первоначальных требований, частично признать правоту оппонента.

Компромисс крайне эффективен, когда обе стороны понимают, что обладают примерно равными возможностями, взаимоисключающими интересами. Или удовлетворяются частичным и, возможно, временным решением перед угрозой потерять все.

В настоящее время компромисс – это наиболее часто используемое средство для завершения конфликтов.

4. Избегание

Избегание можно также назвать уходом от решения проблемы, когда одна из сторон пытается выйти из конфликта при минимуме действий и ущерба. Обычно используется уже после неудачных попыток отстоять свою правоту. Конфликт в таком случае остается не разрешенным, но затухает на какое-то время или навсегда. Избегание может оказаться вполне правильной и нужной реакцией на затянувшийся сверх всякой меры конфликт.

Также стараться избегать продолжения конфликта можно при стремлении потянуть время, выработать новую стратегию поведения, отсутствия желания решать проблему вообще и отдать решение на волю оппонента, а также просто при отсутствии или нехватке времени и сил продолжать начатое.

5. Сотрудничество

Наиболее конструктивное и эффективное поведение в практически любом конфликте. К сожалению, работает только при обоюдном желании оппонентов и готовность рассматривать противоположную сторону не как врага, которого нужно уничтожить любыми способами, а как союзника для эффективного решения проблемы к выгоде обеих сторон.

Стратегия сотрудничества эффективна, когда:

- все участвующие стороны понимают важность решения проблемы;
- зависят друг от друга;
- не имеют предубеждений против друг друга.

К. Томас полагал, что при избегании конфликта успеха не добьется ни одна из участвующих сторон. При таком поведении, как компромисс, конкуренция, приспособление, проигрывают или обе стороны, так как уменьшают свои требования и идут на уступки, или только одна из сторон конфликта, а вторая выходит чистым победителем. И только в случае взаимного сотрудничества обе стороны выигрывают, получая все требуемое и даже больше.

Итак, Вам предложено 30 пар вариантов различного поведения в конфликте. В каждой из пар необходимо выбрать одну наиболее близкую Вам. Правильных или ошибочных ответов нет, старайтесь отвечать вдумчиво и правдиво, т. к. только от этого зависит достоверность результата теста.

1. Мое обычное поведение в конфликтной ситуации:
 - А. Иногда я предоставляю возможность другим взять на себя ответственность за решение спорного вопроса.
 - Б. Чем обсуждать то, в чем мы расходимся, я стараюсь обратить внимание на то, с чем мы оба не согласны.
2. Мое обычное поведение в конфликтной ситуации:
 - А. Я стараюсь найти компромиссное решение.
 - Б. Я пытаюсь уладить дело, учитывая интересы другого и мои.
3. Мое обычное поведение в конфликтной ситуации:
 - А. Обычно я настойчиво стремлюсь добиться своего.
 - Б. Я стараюсь успокоить другого и сохранить наши отношения.
4. Мое обычное поведение в конфликтной ситуации:
 - А. Я стараюсь найти компромиссное решение.
 - Б. Иногда я жертвую своими собственными интересами ради интересов другого человека.

5. Мое обычное поведение в конфликтной ситуации:
 - А. Улаживая спорную ситуацию, я все время стараюсь найти поддержку у другого.
 - Б. Я стараюсь сделать все, чтобы избежать напряженности.
6. Мое обычное поведение в конфликтной ситуации:
 - А. Я пытаюсь избежать возникновения неприятностей для себя.
 - Б. Я стараюсь добиться своего.
7. Мое обычное поведение в конфликтной ситуации:
 - А. Я стараюсь отложить решение спорного вопроса с тем, чтобы со временем решить его окончательно.
 - Б. Я считаю возможным уступить, чтобы добиться другого.
8. Мое обычное поведение в конфликтной ситуации:
 - А. Обычно я настойчиво стремлюсь добиться своего.
 - Б. Я первым делом стараюсь ясно определить то, в чем состоят все затронутые интересы и вопросы.
9. Мое обычное поведение в конфликтной ситуации:
 - А. Думаю, что не всегда стоит волноваться из-за каких-то возникающих разногласий.
 - Б. Я предпринимаю усилия, чтобы добиться своего.
10. Мое обычное поведение в конфликтной ситуации:
 - А. Я твердо стремлюсь достичь своего.
 - Б. Я пытаюсь найти компромиссное решение.
11. Мое обычное поведение в конфликтной ситуации:
 - А. Первым делом я стараюсь ясно определить то, в чем состоят все затронутые интересы и вопросы.
 - Б. Я стараюсь успокоить другого и главным образом сохранить наши отношения.
12. Мое обычное поведение в конфликтной ситуации:
 - А. Зачастую я избегаю занимать позицию, которая может вызвать споры.
 - Б. Я даю возможность другому в чем-то остаться при своем мнении, если он также идет мне навстречу.
13. Мое обычное поведение в конфликтной ситуации:
 - А. Я предлагаю среднюю позицию.
 - Б. Я настаиваю, чтобы было сделано по-моему.

14. Мое обычное поведение в конфликтной ситуации:
 - А. Я сообщаю другому свою точку зрения и спрашиваю о его взглядах.
 - Б. Я пытаюсь показать другому логику и преимущества моих взглядов.
15. Мое обычное поведение в конфликтной ситуации:
 - А. Я стараюсь успокоить другого и, главным образом, сохранить наши отношения.
 - Б. Я стараюсь сделать все необходимое, чтобы избежать напряженности.
16. Мое обычное поведение в конфликтной ситуации:
 - А. Я стараюсь не задеть чувств другого.
 - Б. Я пытаюсь убедить другого в преимуществах моей позиции.
17. Мое обычное поведение в конфликтной ситуации:
 - А. Обычно я настойчиво стараюсь добиться своего.
 - Б. Я стараюсь сделать все, чтобы избежать бесполезной напряженности.
18. Мое обычное поведение в конфликтной ситуации:
 - А. Если это сделает другого счастливым, я дам ему возможность настоять на своем.
 - Б. Я даю возможность другому в чем-то остаться при своем мнении, если он также идет мне навстречу.
19. Мое обычное поведение в конфликтной ситуации:
 - А. Первым делом я стараюсь ясно определить то, в чем состоят все затронутые интересы и спорные вопросы.
 - Б. Я стараюсь отложить решение спорного вопроса с тем, чтобы со временем решить его окончательно.
20. Мое обычное поведение в конфликтной ситуации:
 - А. Я пытаюсь немедленно преодолеть наши разногласия.
 - Б. Я стремлюсь к лучшему сочетанию выгод и потерь для всех.
21. Мое обычное поведение в конфликтной ситуации:
 - А. Ведя переговоры, я стараюсь быть внимательным к желаниям другого.
 - Б. Я всегда склоняюсь к прямому обсуждению проблемы.
22. Мое обычное поведение в конфликтной ситуации:
 - А. Я пытаюсь найти позицию, которая находится посередине между моей позицией и точкой зрения другого человека.
 - Б. Я отстаиваю свои желания.

23. **Мое обычное поведение в конфликтной ситуации:**
А. Я озабочен тем, чтобы удовлетворить желания каждого.
Б. Иногда я представляю возможность другим взять на себя ответственность за решение спорного вопроса.
24. **Мое обычное поведение в конфликтной ситуации:**
А. Если позиция другого кажется ему очень важной, я постараюсь пойти навстречу его желаниям.
Б. Я стараюсь убедить другого прийти к компромиссу.
25. **Мое обычное поведение в конфликтной ситуации:**
А. Я пытаюсь доказать другому логику и преимущества моих взглядов.
Б. Ведя переговоры, я стараюсь быть внимательным к желаниям другого.
26. **Мое обычное поведение в конфликтной ситуации:**
А. Я предлагаю среднюю позицию.
Б. Я почти всегда озабочен тем, чтобы удовлетворить желания каждого из нас.
27. **Мое обычное поведение в конфликтной ситуации:**
А. Я избегаю позиции, которая может вызвать споры.
Б. Если это сделает другого счастливым, я дам ему возможность настоять на своем.
28. **Мое обычное поведение в конфликтной ситуации:**
А. Обычно я настойчиво стремлюсь добиться своего.
Б. Улаживая ситуацию, я стараюсь найти поддержку у другого.
29. **Мое обычное поведение в конфликтной ситуации:**
А. Я предлагаю среднюю позицию.
Б. Думаю, что не всегда стоит волноваться из-за каких-то возникающих разногласий
30. **Мое обычное поведение в конфликтной ситуации:**
А. Я стараюсь не задеть чувств другого.
Б. Я всегда занимаю такую позицию в спорном вопросе, чтобы мы с другим заинтересованным человеком могли добиться успеха.

Ниже дан ключ к тесту Томаса.

Количество баллов, набранных испытуемым по каждой шкале, дает представление о выраженности у него тенденции к проявлению соответствующих форм поведения в конфликтных ситуациях.

Ключ к тесту Томаса

№	Соперничество (Конкуренция)	Сотрудничество	Компромисс	Избегание	Приспособление
1.				А	Б
2.		Б	А		
3.	А				Б
4.			А		Б
5.		А		Б	
6.	Б			А	
7.			Б	А	
8.	А	Б			
9.	Б			А	
10.	А		Б		
11.		А			Б
12.			Б	А	
13.	Б		А		
14.	Б	А			
15.				Б	А
16.	Б				А
17.	А			Б	
18.			Б		А
19.		А	Б	Б	
20.		А			
21.		Б			А
22.	Б		А		
23.		А		Б	
24.			Б		А
25.	А				Б
26.		Б	А		
27.				А	Б
28.	А	Б			
29.			А	Б	
30.		Б			А

Примечание: если сумма А > суммы Б, шанс выиграть конфликтную ситуацию есть у вас; если сумма Б > суммы А, шанс выиграть конфликт есть у вашего оппонента.

РАЗДЕЛ II. УПРАЖНЕНИЯ, ТРЕНИНГИ, ПРАКТИЧЕСКИЕ ЗАДАНИЯ

Итак, тест успешно пройден. Но это еще не означает, что тестируемый готов к работе в команде Школьной службы примирения. Для этого надо еще овладеть определенными технологиями.

Упражнение «Ожидания»

Цель: выяснить, с какой целью участники пришли на обучение.

Проводится опрос по кругу: «Чего я жду от участия в занятиях?». При этом используется «правило микрофона» (говорит только тот участник, у которого в руках предмет, символизирующий микрофон).

Затем ведущий предлагает участникам познакомиться с надписями на листах, которые он располагает в центре круга:

- Хочу узнать, что такое медиация, и научиться разрешать конфликты.
- Хочу научиться лучше общаться со сверстниками.
- Хочу хорошо и весело провести время.
- Хочу узнать что-то новое о себе.
- Я не жду ничего особенного.

Каждому участнику нужно выбрать для себя два самых подходящих утверждения и поставить на соответствующих листах любую отметку. Затем ведущий обобщает получившиеся результаты, знакомит участников с целями и задачами обучения, тематическими блоками (фиксируя их на ватмане), форматом работы. Здесь же ведущий вводит основные правила работы группы: недопустимость опозданий, запрет на использование физического насилия и ненормативной лексики. Правила фиксируются на листе ватмана. При желании участники могут дополнить этот список. Другие «классические» правила работы группы вводятся в ходе дальнейших занятий по мере того, как происходят те или иные ситуации, требующие их обсуждения.

Упражнение «Интервью»

Цель – развитие умения слушать партнера и совершенствовать коммуникативные навыки, сокращение коммуникативной дистанции между участниками тренинга.

Участники разбиваются на пары и в течение 10 минут беседуют со своим партнером, пытаясь узнать о нем как можно больше. Затем каждый готовит краткое представление своего собеседника. Главная задача – подчеркнуть его индивидуальность, непохожесть на других. После чего участники по очереди представляют друг друга.

Это упражнение может иметь другой формат и преследовать иную цель: разобраться, как устроена процедура медиации.

Группа делится на пары, в которой по очереди исполняются роли «Звезды» и «Журналиста». «Журналист» берет интервью у «Звезды» на одну из тем по выбору «Звезды»:

- Как я помог разрешить конфликт.
- Как я пытался разрешить конфликт, но у меня не получилось.
- Почему я стараюсь не вмешиваться в конфликты.

План интервью «Как я помог разрешить конфликт»:

- Опишите конфликт, который произошел.
- Как Вы узнали о нем и почему решили вмешаться?
- Какие действия Вы предприняли?
- Чем закончилась ситуация?
- Как Вы себя чувствовали после завершения ситуации?

План интервью «Как я пытался разрешить конфликт, но у меня не получилось»

- Опишите конфликт, который произошел.
- Как Вы узнали о нем и почему решили вмешаться?
- Какие действия Вы предприняли?
- Чем закончилась ситуация?
- Как Вы себя чувствовали после завершения ситуации?

План интервью «Почему я стараюсь не вмешиваться в конфликты»

- Опишите конфликт, о котором Вы знали, но решили в него не вмешиваться.
- Как Вы о нем узнали и почему решили, что вмешиваться не стоит?
- Какие действия Вы предприняли?
- Чем закончилась ситуация?
- Как Вы себя чувствовали после завершения ситуации?

Обсуждение строится на материале актуальных конфликтов, с которыми столкнулись участники. Перед выбором темы, который делает «звезда», крайне важно подчеркнуть, что любые действия человека, на глазах которого разворачивается конфликт между другими людьми, являются «нормальными» и «правильными», если, конечно, он не допускает в адрес конфликтующих оскорбительных высказываний или физического насилия, или же не оставляет людей в заведомо опасной для их жизни ситуации. Группе будет интересен любой опыт.

Перед началом интервью вводится норма конфиденциальности: что это такое, почему ее соблюдение важно для медиаторов. Учитывая, что люди, о которых идет речь в историях, могут быть известны кому-то из участников группы, в целях соблюдения конфиденциальности их предлагается обозначать без упоминания имен, например, «две девочки-десятиклассницы», «два взрослых человека» и т. д.

Время на одно интервью – 4 минуты. Потом участники меняются ролями. В процессе интервью «журналисты» пользуются карточками с опорными вопросами, но ответы «звезды» не записывают.

Затем в общем круге каждый «журналист» представляет историю своей «звезды» группе.

Затем ведущий просит группу поделиться своими впечатлениями, отвечая на два вопроса:

- каковы «риски» медиации?
- каковы «плюсы» медиации?

Делается вывод о том, что медиация – это непростой процесс, требующий подготовленности проводящих его людей, однако в случае грамотного проведения она очень полезна для сохранения и развития отношений между ними. В завершении ведущий благодарит за интересные и показательные истории, за искренность и смелость поделиться опытом, в том числе и непростым.

Упражнение «Говорю, что вижу»

Цель – проигрывание ситуации безоценочных высказываний. Описание поведения означает сообщение о наблюдаемых специфических действиях других людей без оценивания, то есть без приписывания им мотивов действий, оценки установок, личностных черт. Первый шаг в развитии высказываться в описательном ключе, а не форме оценок – улучшение умения наблюдать и сообщать о своих наблюдениях, не давая оценок.

Сидя в круге, вы наблюдаете за поведением других и по очереди говорите, что вы видите относительно любого из участников. К примеру: «Коля сидит, положив ногу на ногу», «Катя улыбается».

Ведущий следит за тем, чтобы не использовались оценочные суждения и умозаключения. После выполнения упражнения обсуждается, часто ли наблюдалась тенденция использовать оценки, было ли сложным это упражнение, что чувствовали участники.

Ведущий обращает внимание на то, что одной из целей занятия является изучение возможностей целесообразного выбора стратегий поведения в конфликте на основе вероятностного прогнозирования.

Существует как минимум три метода решения любого содержательного конфликта.

1. Силовое решение. Предмет конфликта присваивается путем силовых действий, волевого решения, применения власти. Этот способ может привести как к победе, так и к поражению, поэтому возможны два исхода.

2. Физическое разведение сторон. Стороны выводятся из конфликтного поля, столкновения не происходит по причине физической невозможности. В ряде случаев произвольный выход из конфликтного поля одной из сторон приводит к невозможности достижения цели другой стороной. В этом случае исход один – выигрыш не достается никому.

3. Поиск решения, устраивающего оппонентов. Здесь также возможны два исхода. Компромисс – доступ к предмету конфликта получают все участники, но не в полной мере: приходится делиться. Конструктивное решение – такое решение, которое обеспечит максимальную реализацию интересов обеими сторонами. Таким образом, три способа поведения в конфликте могут привести к пяти различным исходам: победа, поражение, уход, компромисс и решение.

Последовательное осуществление стратегий, направленных на достижение заранее намеченного исхода, называют стилем разрешения конфликта.

Упражнение «Адские башни»

Цель – упражнение на построение команды, в котором делается попытка показать конфликт, возникший из-за коммуникационных барьеров между участниками. Такие барьеры возникают в связи с тем, что люди, рассматривая свое восприятие мира как единственно верное, зачастую отказываются принимать иные точки зрения. В «Адских башнях» эта концепция

взята на вооружение и используется для побуждения игроков задуматься о факторах, как способствующих, так и препятствующих построению единой команды.

Инструкции, представленные ниже, рассчитаны на группу как минимум из 12 человек (то есть две команды по 6 человек в каждой). Если по каким-то причинам вы захотите иметь команды большей или меньшей численности, можете изменить количество карточек с инструкциями. При наличии достаточного места играть может любое количество человек.

Условия: комната для семинаров или конференц-зал – при минимальном количестве мебели. У игроков должна быть возможность собираться в команды и возводить свои «строения».

Описание упражнения. Разбейте группу на команды по 6 человек. Дайте каждой команде побольше деталей из «Лего» или какого-нибудь другого похожего конструктора. Объясните, что им будет нужно построить башню.

Всем участникам каждой из команд вручите карточку, на которой будут записаны данные, касающиеся какой-то одной части задания. Подчеркните, что этой информацией ни с кем нельзя делиться.

Объявите, что игра будет проходить в полном молчании, и разрешите игрокам приступить к делу.

Ниже предложены инструкции для карточек, но вы можете свободно заменить их своими собственными. Главным условием является их *противоречивость*:

Башня должна состоять из 20 блоков.

Башня должна иметь высоту в 10 уровней.

Башня должна быть построена только из белых, красных и желтых «кирпичиков».

Башня должна быть построена только из синих и желтых «кирпичиков».

Шестой уровень башни должен отличаться по цвету от остальных.

Башню должны построить именно вы. Если за «кирпичи» возьмутся другие члены вашей команды, остановите их и настаивайте, что постройте башню самостоятельно.

Анализ: за игрой в «Адские башни» интересно наблюдать со стороны (если сможете, запишите ее на видео), так как отдельные игроки неизбежно придут в замешательство, что приведет к неразберихе и разочарованию,

едва лишь поймут, что все их попытки следовать инструкциям приводят исключительно к противодействию со стороны членов их команд. Их постигнет разочарование, как только они поймут, что вся совместная работа над общей задачей сводится к выявлению того факта, что на деле ничего подобного не происходит. Например, какой-нибудь игрок пытается положить синий «кирпичик» только для того, чтобы другой игрок убрал его с явным негодованием. Третий постарается удержать других от каких бы то ни было действий вообще и т. д.

Обсуждение: по окончании действия полезно обсудить ситуации – они повторяются всякий раз, когда используют эту игру.

1. Побеждает игрок, которому поручено быть единственным строителем. Такое случается, если эту роль отводят волевому человеку, который хорошо владеет невербальными методами общения и ясно дает понять, что не потерпит никакой оппозиции. В этих условиях другие члены команды более или менее терпеливо – в зависимости от темперамента – сидят в стороне и наблюдают за «самозванцем». Все идет гладко, пока этот человек не сделает что-то, противоречащее инструкциям другого игрока: последний заявляет молчаливый протест, к которому строитель обычно прислушивается и, соответственно, изменяет конструкцию.

Когда двое протестующих вступают между собой в конфликт (возможно, из-за того, что одного из них не устраивает цвет «кирпичей»), строитель зачастую начинает экспериментировать, меняя один «кирпич» на другой, пока оба спорщика не будут удовлетворены – тем, например, что используются исключительно желтые кирпичи.

Такое поведение команды чаще всего оказывается эффективным, в результате чего группа, подобная описанной выше, может построить башню первой и остаться очень довольной своим выступлением, изделием (башней) и друг другом. Так происходит, вероятно, по причине того, что никто из них «не потерял лица». Первоначальное унижение, испытанное членами команды, которых отстранили от работы, компенсируется их последующими указаниями «строителю», как и что ему строить. Это другой аспект лидерства как компромисса между вожаком и подчиненными.

Самозванный строитель терпит поражение от мощной оппозиции в лице других игроков, которые настаивают, чтобы их допустили к «кирпичам». Такое поведение обычно приводит к серьезным конфликтам. Например, люди начинают вырывать «кирпичи» друг у друга или вынимать их из

конструкции. Если события примут такой оборот, башня вряд ли будет построена.

Налицо комбинация описанных стратегий. Между потенциальными строителями идут непрерывные переговоры, которые отнимают много времени. Каждый «кирпич» становится предметом невербальной, иногда горячей дискуссии. При достаточном времени башня в конце концов вырастет, но команда, ведущая себя подобным образом, обычно проигрывает соперникам, которые выбирают стратегию 1.

Далее ведущий рассказывает про разные типы поведения в конфликтной ситуации: приспособление, компромисс, сотрудничество, игнорирование, соперничество и конкуренцию. Проводится тест Томаса. После теста целесообразно провести 1–2 ролевые игры (на усмотрение ведущего), на примере которых участники могут наблюдать разные типы поведения.

Упражнение «Приветствие»

Цель – формирование доверительного стиля общения в процессе налаживания контактов, создание позитивных эмоциональных установок на доверительное общение. Участники садятся в круг и по очереди приветствуют друг друга, обязательно подчеркивая индивидуальность партнера, например: «Я рад тебя видеть и хочу сказать, что ты выглядишь великолепно» или «Привет, ты как всегда энергичен и весел». Можно вспомнить о той индивидуальной черте, которую сам человек выделил при первом знакомстве. Участник может обращаться ко всем сразу или к конкретному человеку. Во время этой психологической разминки группа должна настраиваться на доверительный стиль общения, продемонстрировать свое доброе отношение друг к другу. Ведущему следует обращать внимание на манеры установления контактов. По окончании упражнения ведущий разбирает типичные ошибки, допущенные участниками, и демонстрирует наиболее продуктивные способы приветствий.

Упражнение «Если бы... я стал бы...»

Цель – выработка навыков быстрого реагирования на конфликтную ситуацию. Упражнение происходит по кругу: один участник ставит условие, в котором оговорена некоторая конфликтная ситуация. К примеру: «Если бы меня в автобусе толкнули...». Следующий, рядом сидящий, продолжает (заканчивает) предложение. К примеру: «...Я бы в ответ тоже толкнул».

Целесообразно провести это упражнение в несколько этапов, в каждом из которых принимают участие все присутствующие, после чего следует обсуждение.

Ведущий отмечает, что как конфликтные ситуации, так и выходы из них могут повторяться.

Упражнение «Контраргументы»

Цель – создание условий для самораскрытия, умение вести полемику и контраргументацию. Каждый член группы должен рассказать остальным участникам о своих слабых сторонах – о том, что он не принимает в себе. Это могут быть черты характера, привычки, мешающие в жизни, которые хотелось бы изменить.

Остальные участники внимательно слушают и по окончании выступления обсуждают сказанное, пытаясь привести контраргументы, т. е. то, что можно противопоставить отмеченным недостаткам, или даже показывая, что наши слабости в одних случаях становятся нашей силой в других.

Ролевая игра

Цель – закрепление полученного опыта. Каждый участник по очереди рассказывает про конфликт, свидетелем или участником которого он был когда-то. Этот рассказ должен послужить сценарием дальнейшей ролевой игры, в которой должны принимать участие присутствующие. Рассказчик может быть не только сценаристом и режиссером ролевой игры, делать несколько дублей и т. д.

Участникам представляется максимум свободы. Со стороны ведущего должно быть лишь одно условие: каждый конфликт должен закончиться благополучно, компромиссом.

Упражнение «Сказка»

Цель – члены группы учатся взаимодействовать друг с другом и внимательно относиться к словам своих партнеров по общению, развивают фантазию; снятие напряжения.

Группа садится в круг, и руководитель начинает рассказывать историю, например: «Жил-был король, у которого была невеста, и любил он ее больше всех на свете...

Жил-был замечательный музыкант, который как-то шел через лес и думал о разных вещах. Когда больше не осталось ничего, о чем он мог бы

подумать, он сказал себе: «Время течет очень долго в этом огромном лесу, я хотел бы найти себе хорошего попутчика...».

Жила-была старая королева, которая была очень больна и думала про себя: «Я, наверное, скоро умру...».

Жила-была одна девушка, которая целый день ничем другим не занималась, кроме как пряла и ткала...

Жил-был могучий король, у которого было три сына, и любил он их больше жизни. Он думал: «Хорошо бы было, если бы мои сыновья отправились посмотреть мир...».

Руководитель держит в руках небольшой мяч, после начала рассказа он бросает мяч кому-нибудь из группы. Тот, кто получил мяч, должен будет продолжить историю – можно произнести слово, а можно и несколько предложений. После этого он бросает мячик другому участнику. Никто из игроков не знает, когда наступит его очередь, и поэтому вынужден очень внимательно слушать то, что рассказывают другие.

Постепенно в историю вводятся новые герои и новые сюжетные линии, но участников нужно предупредить, что придуманная ими сказка должна иметь хороший конец. Также участники предупреждаются, что рассказ каждого должен состоять не более чем из 3–4 предложений. В обсуждении обращается внимание на различия взглядов и мнений людей (проявляющиеся в изложении сюжета), умение участников принимать чужую точку зрения, находить конструктивное решение. Эти навыки необходимы для эффективного разрешения конфликтов.

Упражнение «Неуверенные, уверенные и агрессивные ответы»

Цель: проиграть ситуацию безоценочных высказываний.

Продолжительность: 30–40 минут.

Ведущий: «Каждый день мы сталкиваемся с разными ситуациями и иногда можем стать участником конфликта. Чтобы уменьшить вероятность возникновения конфликтных ситуаций, необходимо научиться уверенно и спокойно реагировать на провокации. Для этого мы смоделируем неуверенный, уверенный и агрессивный типы ответов в разных ситуациях.

Итак, ситуации будут следующие:

- друг разговаривает с вами, а вы хотите уйти;
- друг назначил вам встречу с незнакомым человеком, не предупредив вас;

- люди, сидящие в кинотеатре позади вас, громко разговаривают и мешают смотреть фильм;
- сосед отвлекает вас от интересного выступления, задавая глупые, на ваш взгляд, вопросы;
- учитель говорит, что ваша прическа не соответствует внешнему виду ученика.
- друг, которого вы считаете неаккуратным, просит одолжить ему какую-либо дорогостоящую вещь.

Каждому из участников предлагаются разные ситуации. Их можно разыграть в парах.

Ответ каждого участника обсуждается всеми участниками.

Упражнение «Сглаживание конфликтов»

Цель: отработать умения и навыки сглаживания конфликтов.

Продолжительность: 45–50 минут (для группы из 15 человек).

Разделите участников на микрогруппы по три человека.

Ведущий: «Уметь быстро и эффективно сглаживать конфликты – очень важное качество. Сейчас мы опытным путем выясним основные методы урегулирования конфликтов.

За пять минут каждая микрогруппа должна придумать сценарий, в котором двое участников представляют конфликтующие стороны (например, ссорящихся друзей, конфликт между незнакомыми людьми из-за желания купить что-то без очереди и т. п.). Третий участник должен играть роль медиатора, который пытается предотвратить ссору».

Затем каждая микрогруппа проигрывает свою ситуацию.

После проигрывания ситуаций проводится обсуждение, во время которого оцениваются продемонстрированные методы сглаживания конфликтов.

Как стоило повести себя участникам, которым не удалось сгладить конфликт?

Упражнение «Крушение»

Цель: сформировать способность принимать решение сообща, обучить навыкам отстаивания своего мнения и способности прислушиваться к мнению других.

Продолжительность: 40–45 минут.

Ведущий: «Представьте, что вы летите на воздушном шаре. На небе – ни облачка... Вы летите и наслаждаетесь полетом. Но вдруг небо затягивают черные тучи. Разразилась гроза, и одна из молний ударила в шар: вы терпите крушение. На борту есть груз, который вы взяли с собой в путешествие. Что-то из этих вещей очень тяжелое, а что-то – легкое, что-то деревянное, а что-то – металлическое... Вы должны проанализировать, какие вещи выбросить, чтобы добраться до необитаемого острова. В скором времени воздушный шар будет пролетать над заливом, и вы понимаете, что последние три вещи, которые вы выбросите, доплывут до острова.

Принимать решения, какие вещи стоит выбросить, вы должны совместно. Если хотя бы один человек будет не согласен, то вещь останется на борту».

Для принятия решения отводится 20–25 минут.

После их ответа обсудите с участниками, насколько легко либо тяжело было принимать коллективное решение. Задайте несколько вопросов:

- Что было легче: отстаивать свое мнение или соглашаться с другими?
- Удалось ли взять то, что действительно необходимо, чтобы выжить?
- Из-за чего чаще возникали конфликты (споры)?
- Что помогло вам прийти к общему мнению?

Упражнение «Конфликт: способы решения»

Цель: изучить различные способы разрешения конфликтов.

Продолжительность: 20–25 минут.

Ведущий: «Давайте поделимся собственным опытом выхода из конфликтных ситуаций. Я думаю, обсуждение поможет нам найти новые способы их решения.

Во время обсуждения записывайте варианты ответов на доске в виде списка. К примеру, это может выглядеть так:

- извиниться, если не прав;
- спокойно выслушивать претензии партнера;
- не переходить на критику;
- попробовать перевести тему разговора, поговорить о чем-то добром, веселом...».

Ведущий: «Какими бы разнообразными ни были стратегии поведения в конфликтной ситуации, непременным условием для ее конструктивного разрешения являются:

- умение понять своего противника, посмотреть на ситуацию его глазами;
- желание объективно разобраться в причинах конфликта;
- готовность сдерживать свои негативные чувства;
- готовность обоих найти выход из трудной ситуации.

Необходимо делать акцент не на вопрос «Кто виноват?», а на вопрос «Что делать?».

Не забывайте, что выйти из конфликтной ситуации часто помогает чувство юмора».

Упражнение «Достойный ответ»

Цель: обучить навыкам конструктивного выхода из конфликтных ситуаций.

Продолжительность: 20–25 минут.

Ведущий: «Сядьте в круг. Каждому я раздам карточку, на которой написано какое-либо замечание по поводу внешности или поведения одного из участников. Затем вы по кругу (по очереди) произносите записанную на карточку фразу, глядя в глаза соседу справа. Задача слушателя – достойно ответить на этот «выпад».

Затем ответивший участник также должен повернуться к соседу справа и зачитать фразу, которая написана на его карточке.

Так каждый побывает и в качестве «нападающего», и в качестве «жертвы»».

После завершения упражнения обсудите, какие выводы сделали участники. Спросите их, легко ли им было выполнять задание и принимали ли они близко к сердцу нелестное замечание о себе.

Как правило, участники говорят, что грубые высказывания их не задевают, потому что они не воспринимают их как направленные конкретно против себя. Обычно во время этого упражнения участники сами предлагают различные варианты ответов, которые помогут в реальных условиях спокойно воспринимать негативные высказывания в свой адрес.

Упражнение «Топтыжка»

Цель: сформировать толерантное и конструктивное поведение в конфликтных ситуациях.

Продолжительность: 20–25 минут.

Ведущий: «Это упражнение поможет вам научиться не обижаться и не держать зла на людей, нечаянно причинивших вам боль или создавших вам неудобства, дискомфорт.

Бывают ситуации, когда случайно возникают объективные условия для возникновения конфликта. Например, уставший человек едет в переполненном троллейбусе. Троллейбус качнуло, и соседка, не удержав равновесие, наступает ему на ногу. В ответ звучит едкое несдержанное замечание и негативное оценочное суждение личности соседки. Далее возникает неприятный диалог и ссора.

Согласитесь, что порой очень важно волевым усилием, тактичностью, толерантностью сдерживать нахлынувшее на вас раздражение и желание действовать агрессивно. Улыбнитесь, пошутите, скажите теплые слова, и вы почувствуете, что ваше раздражение улетучится. Давайте подготовимся к таким ситуациям.

Выполним задание по кругу. Правой ногой будем символически наступать на левую ногу соседа. Можно снять обувь. Тот, кому наступили, попытается оправдать обидчика, называя ему по имени. Например, я наступаю на ногу Анне. Анна говорит: «Я прощаю тебя, Елена, потому что ты сделала это нечаянно», а после она наступает на ногу Ирине. Ирина говорит: «Я не обижаюсь на тебя, Анна. В этом троллейбусе так тесно» и т. д. Главное: объяснения могут быть любыми, но не должны повторяться».

После завершения упражнения обсудите, легко ли спокойно реагировать в подобных ситуациях? Можно ли полученный в ходе упражнения опыт применить в реальных ситуациях?

Упражнение «Конфликт»

Цель: разрешить конфликтные ситуации с точки зрения различных стратегий поведения.

Продолжительность: 25–30 минут.

Разделите участников на микрогруппы по три человека.

Ведущий: «Каждая микрогруппа получит определенное описание ситуации, решение которой необходимо продумать».

Ситуация 1. Родители отправляют тебя в магазин за картофелем, но тебе хочется поиграть в компьютерную игру.

Ситуация 2. У твоего друга серьезные проблемы с математикой, поэтому он постоянно просит у тебя списать домашнее задание. Ты всегда разрешаешь ему списывать, но однажды учительница заметила, что у тебя

и твоего друга совершенно одинаково решены задания. Она вызвала тебя и сказала, что если еще раз ты дашь списать домашнее задание, то у тебя будут большие неприятности.

Ситуация 3. Родители считают, что ты много времени проводишь за компьютером и поэтому поздно ложишься спать. Они запретили тебе подолгу сидеть за компьютером и стали прятать сетевой шнур. Тебя это не устраивает.

После упражнения обсудите каждую ситуацию. Спросите у участников:

- Кто оказался в выигрыше при решении ситуации?
- Был ли их выбор разрешения конфликтной ситуации эффективным?
- Какие стратегии поведения нужно было выбрать для решения данной ситуации?

Упражнение «Нахал»

Цель: изучить различные способы реагирования на конфликтные ситуации.

Продолжительность: 20–25 минут.

Предложите ребятам разбиться на пары.

Ведущий: «Представьте: вы стоите в очереди и вдруг перед вами кто-то «влезает»! Часто в такой ситуации у нас не хватает слов, чтобы выразить возмущение и негодование. Какие слова выбрать, чтобы корректно сделать замечание такому нахалу?»

В каждой паре партнер слева – добросовестный человек, ждущий своей очереди. «Нахал» заходит справа. Пожалуйста, отреагируйте экспромтом. После этого поменяйтесь местами».

Каждая пара проигрывает ситуацию в течении 3–5 минут.

Обсудите, какой ответ, на Ваш взгляд, оказался самым лучшим в данной ситуации.

РАЗДЕЛ III. РАБОТА В МАЛЫХ ГРУППАХ

Кейс 1.

Конфликт произошел между Женей и Сережей. Женя по просьбе Сергея дал ему три диска, которые без разрешения родителей унес из дома. Один из дисков пропал. Женя сослался на то, что родители будут его ругать. В ответ на это Сергей грубо обозвал его.

Итак, начинается процедура медиации.

Два участника – Наташа и Олег – получают раздаточный материал с описанием кейсовой ситуации.

Наташа: Меня зовут Наташа. А это Олег. Мы поможем вам разрешить конфликт. С просьбой о разрешении конфликта обратился Женя. Мы поговорили с Сергеем, и он согласился на медиацию.

Олег: Нам необходимо выполнять следующие правила:

- Мы называет друг друга по именам.
- Мы слушаем друг друга внимательно, не перебиваем.
- Мы уважаем друг друга.
- Мы с пониманием относимся к чувствам друг друга.
- Мы говорим правду, какой бы горькой она не была.
- Мы строго придерживаемся выработанного соглашения.
- Мы ЖЕЛАЕМ разрешить конфликт.
- Мы сохраняем тайну разговора.

Ведущий: Наташа. Женя и Сережа, вы согласны с правилами?

Женя: Да.

Сережа: Согласен.

Олег: Сережа, ты желаешь разрешить конфликт?

Сережа: Да, мне этого хочется.

Наташа: Женя, а ты желаешь разрешить конфликт?

Женя: Да, иначе я бы к вам не обратился.

Наташа: Женя, расскажи, что произошло?

Женя: У нас в новый год был спектакль. Сергей все организовывал. По его просьбе я принес три диска от караоке, у нас дома их несколько. Родители сказали – под мою ответственность. После спектакля Сергей вернул мне два диска, третий потерялся. Я сказал, что родители будут меня ругать, но Сергей не придавал моим словам никакого значения. Скоро у нас

новая постановка, и Сергей опять просил принести диски, но я отказался. Он обозвал меня жмотом.

Олег: Сергей, а ты как считаешь, что произошло?

Сергей: Да, я попросил диски, но мне было некогда за ними следить, и один куда-то подевался. Моих вещей за наши спектакли столько пропало, не знаю сколько. Но я же не делаю из этого трагедию. Я разозлился и обозвал Женьку жмотом.

Наташа: Женя, а что ты делал, чтобы разрешить этот конфликт?

Женя: Я не хотел ссориться и сделал вид, что ничего не произошло. Мы общались, как и раньше, пока он снова не обратился ко мне с просьбой принести диски.

Олег: Сергей, а что ты делал?

Сергея: Я и думать про это забыл, поэтому и обратился к нему опять. Я же не для себя прошу, а для всех. Я не ожидал, что он может отказать.

Олег: Сергей, а что ты можешь предложить для разрешения конфликта?

Сергея: Я могу извиниться, могу купить новый диск, правда, мне нужно узнать, какой именно, я не помню.

Наташа: Женя, а что можешь предложить ты?

Женя: Я согласен принять извинения, потому что все знают, что я никогда не был жадным. Если Сергей сможет найти такой диск – было бы хорошо. Но он редкий.

Олег: Сергей, что ты можешь ответить Жене?

Сергея: Женя, ты скажи мне, как называется диск, я постараюсь найти.

Наташа: Женя, ты согласен?

Женя: Конечно, согласен. Я все-таки попрошу у родителей диски для нового спектакля. Только мне хотелось бы, чтобы с ними обращались аккуратно.

Олег: Сергей, что ты можешь на это ответить?

Сергея: Спасибо за предложение. Но я честно хочу тебя, Женя, предупредить, что я не могу обещать тебе за всех, что с дисками будет все в порядке, мне просто не уследить за всем сразу.

Женя: Хорошо, я могу сам последить за дисками.

Наташа: Женя, как ты считаешь, есть еще какие-нибудь нерешенные вопросы?

Женя: Да вроде все решено.

Олег: Сергей, что можно сделать прямо сейчас?

Сергея: Я могу извиниться. Женя, извини, что я назвал тебя жмотом. Сорвался. Когда что-то делаешь, а другие не очень-то хотят тебе помочь, то бывает обидно, вот и говоришь под горячую руку обидные слова.

Женя: Сережа, ты тоже меня извини. Я не подумал, что тебе надо помогать, а не претензии предъявлять.

Наташа: Женя, что ты сейчас чувствуешь?

Женя: Я испытываю удовлетворение от того, что конфликт разрешен.

Олег: Сережа, а какие чувства ты испытываешь сейчас?

Сергея: Удовлетворенность.

Наташа: Значит, конфликт разрешен.

Олег: Раз конфликт разрешен, то распишитесь на бланке заявки в соответствующей графе.

Результаты обсуждаются в общем круге. Ведущий отвечает на вопросы, возникшие у участников. Важно подчеркнуть, что это упрощенная и отчасти идеализированная модель медиации, в жизни ситуация могла бы разворачиваться по-другому.

Затем в прежних группах анализируется второй кейс. Основной вопрос: в чем причина того, что в этом случае медиация не оказалась эффективной?

Кейс 2.

Наташа: Меня зовут Наташа. А это Олег. Мы поможем вам разрешить конфликт. С просьбой о разрешении конфликта обратился Женя. Мы поговорили с Сергеем, и он согласился на медиацию.

Олег: Нам необходимо выполнять правила:

- Мы называем друг друга по именам.
- Мы слушаем друг друга внимательно, не перебиваем.
- Мы уважаем друг друга.
- Мы с пониманием относимся к чувствам друг друга.
- Мы говорим правду, какой бы горькой она не была.
- Мы строго придерживаемся выработанного соглашения.
- Мы ЖЕЛАЕМ разрешить конфликт.
- Мы сохраняем тайну разговора.

Наташа: Женя и Сережа, вы согласны с правилами?

Женя: Да Сережа. Согласен.

Олег: Сережа, ты желаешь разрешить конфликт?

Сережа: Да, мне этого хочется.

Наташа: Женя, а ты желаешь разрешить конфликт?

Женя: Да, иначе я бы к вам не обратился.

Наташа: Женя, расскажи о вашем конфликте?

Женя: У нас возник конфликт из-за того, что Сергей назвал меня жмотом. Он на прошлом спектакле потерял мой диск от караоке, а теперь просит, чтобы я опять принес диски. Я отказался.

Олег: Сергей, это так и было?

Сережа: Нет, не так.

Олег: Сергей, расскажи свою версию?

Сережа: Я, конечно, назвал его жмотом. Я стараюсь для всех, мало того, что мне никто не помогает, так еще и жадничают. Я не знаю, куда диск делся, я не могу уследить за всем сразу.

Наташа: Женя, а что ты делал, чтобы разрешить этот конфликт?

Женя: Я сначала не хотел ссориться и сделал вид, что ничего не произошло. Мы общались, как и раньше, пока он снова не обратился ко мне с просьбой принести диски.

Олег: Так и было?

Сережа: Да, наверно.

Олег: Сергей, а что ты сделал для разрешения конфликта?

Сережа: Я конфликт не начинал, поэтому не мне и делать первый шаг.

Наташа: Женя, что можно сделать прямо сейчас, чтобы конфликт разрешился?

Женя: Я согласен принять извинения, потому что все знают, что я никогда не был жадным. Если Сергей сможет найти такой диск – было бы хорошо. Но он редкий.

Олег: Сергей, ты готов извиниться?

Сережа: Не собираюсь.

Наташа: Женя, что ты можешь на это ответить?

Женя: Похоже, помириться нам не удастся. Наверно, я зря обратился к медиаторам.

Ведущий просит участников определить основные коммуникативные ошибки медиаторов, обнаруженные в тексте кейса 2.

Вывод: медиатор обязан владеть навыками эффективной коммуникации.

Задание 1. Какие нарушения этикета спора и правил эффективного спора допущены в следующих высказываниях:

- Я никогда не соглашусь с вашим мнением...;
- Вы просто сами не понимаете, что вы говорите...;
- Да вы с ума сошли, если такое говорите...;
- Ну что вы в этом понимаете...;
- А вы сами-то с этим мнением согласны?
- Давайте ближе к делу...;
- Здесь вы явно ошибаетесь...

Как надо исправить эти ошибки?

Задание 2. Ответьте на вопросы: Часто ли вы вступаете в споры с окружающими людьми? Всегда ли нужно было спорить? Приведите примеры, когда вы жалели, что вступили в спор.

- Изменялись ли ваши отношения с кем-либо из знакомых после споров с ними? Были ли случаи ухудшения отношений? Как вы считаете, почему?
- Оказывались ли вы когда-нибудь в положении человека, «потерявшего свое лицо» в споре? Что вы чувствовали себя при этом?
- Согласны ли вы с тем, что единственный способ одержать верх в споре – это уклониться от него?
- Всегда ли вам удается уклониться от спора? Почему?
- Согласны ли вы с тем, что в ходе спора каждый из его участников еще более убеждается в своей правоте?
- Согласны ли вы с Д. Карнеги в том, что, одержав верх в споре, вы проигрываете?

Задание 3. Прочитайте текст:

Студент в период сессии готовится дома к экзаменам. Ему нужно сидеть поздно ночью, и он решает заварить себе чай покрепче, чтобы не заснуть. Подошел 62-летний отец.

- Дай-ка я заварю тебе получше, я знаю как!
- Да я сам!
- Пусти-пусти. Ты не умеешь, я сделаю, – и он всыпал в чайник чуть больше одной столовой ложки чая.

– Ты мало насыпал, слабый будет, бледный...
– Сам ты бледный...
– Мне нужен крепкий, – говорю я, досыпая заварку.
– Зря ты это! Я тебе хотел показать... Стой! Теперь вот так! – И он с молниеносной быстротой капнув в маленький чайничек кипятку, ставит его на большой. – Пусть прогреется.
– Ты мало кипятку налил! Крышка открыта, аромат выдохнется. Надо накрыть полотенцем, вот так!
– Что ты делаешь? Кто так делает?
– Похлебкин в «Неделе» рекомендует.
– Какой еще Похлебкин... Ну вот что, заваривай сам, как хочешь, свою похлебку... Я хотел сделать тебе как лучше...
Обиделся и ушел в другую комнату.

По В. Леви

- Проанализируйте отрывок и ответьте на вопрос: спор между отцом и сыном – это спор «куда идти» или «по какой стороне улицы идти»? Из чего это видно?
- Какова была цель отца? Дал ли сын осуществить отцу его цель и правильно ли это?
- Какие нарушения правил этикета спора и правил эффективного спора допустили участники?
- Правильно ли сын разрешил ситуацию?

Задание 3. Прочитайте текст.

– Общие рассуждения! – продолжал Пигасов, – смерть моя эти общие рассуждения, обозрения, заключения! Все это основано на так называемых убеждениях; всякий толкует о своих убеждениях и еще уважения к себе требует, носится с ними... Эх!

И Пигасов потряс кулаком в воздухе. Пандалевский рассмеялся.

– Прекрасно! – промолвил Рудин, – стало быть, по-вашему, убеждений нет?

– Нет – и не существует.

– Это ваше убеждение?

– Да.

– Как же вы говорите, что их нет? Вот вам уже одно на первый случай.

И. Тургенев. Рудин

- Охарактеризуйте соблюдение участниками правил спора. Какие правила этикета спора нарушены? Приведите примеры.
- Охарактеризуйте типы вопросов, используемые спорящими. Правильно ли они их используют?
- Приводят ли участники спора аргументы? Кто?
- Кто одержал победу? Почему?

Задание 4. Это интересно.

Японская мораль предписывает избегать прямой конфронтации, допускать положений, когда одна из сторон всецело одерживала бы верх над другой. Нельзя доводить дело до того, чтобы побежденный «потерял лицо», предстал перед окружающими униженным и оскорбленным.

Желание избегать открытого столкновения противоположных взглядов проявляется у японцев и в практике принятия решений. Решения эти обычно представляют собой не результат чьей-то личной инициативы, а согласования мнений всех заинтересованных лиц – как бы общий знаменатель, найденный на основе взаимных уступок. При этом по нормам японской деловой этики главной добродетелью обладает не тот, кто твердо стоит на своем (пусть даже будучи правым), а тот, кто проявляет готовность к компромиссу ради общего согласия.

Японцы ищут решения, которые обобщали бы взгляды всех заинтересованных сторон, каждая из которых обладает чем-то вроде вето. Если, несмотря на продолжительные дискуссии, кто-то все-таки выступит против инициативы, вопрос вообще не решается, а откладывается.

Характерно, что на всех уровнях проявляется стремление избегать категорических суждений, слов «да» или «нет», «за» или «против», как правило, ни один из участников дискуссии не станет сразу целиком излагать свое мнение, тем более – предлагать что-то конкретное. Вместо того выскажет сначала лишь небольшую, наиболее бесспорную часть того, что думает по данному вопросу, образно говоря; сделает лишь осторожный шаг вперед и тут же оглянется на остальных.

Японец независимо от занимаемого поста остерегается противопоставлять себя другим, оказаться в изоляции, довести дело до открытого столкновения противоположных взглядов. Поэтому дискуссия обычно тянется долго, пока каждый ее участник, шаг за шагом, не изложит свою по-

зицию, по ходу видоизменения ее с учетом высказываний других. Цель дебатов в том и состоит, чтобы выявить различия во мнениях и постепенно привести их общему согласию.

Показательна такая цифра: если в Соединенных Штатах насчитывается 300 тысяч юристов, к услугам которых прибегают частные корпорации и лица для решения споров и конфликтов, то в Японии их менее 10 тысяч.

Сблизить точки зрения спорящих чаще помогает посредник, который берет на себя эту роль тоже сугубо по-японски. Взяться за посредничество по официальной просьбе значило бы в случае неудачи «потерять лицо». Поэтому обычно ограничивается лишь намеком, что существуют такие-то разногласия, которые хочется, но не удастся преодолеть.

Поняв суть дела, будущий посредник так же осторожно прощупывает готовность другой стороны говорить с ним о возникшем затруднении. Если желание искать компромисс оказалось обоюдным, посредник как бы от своего имени предлагает участникам спора взаимоприемлемое решение.

Для деловых отношений в Японии характерно, что сторона, вынужденная идти на наибольшие уступки, по традиции получает преимущество при решении какого-то другого вопроса, подчас совершенно не связанного с первым, или же получает заверения, что, если подобный же спор возникнет в будущем, решение будет принято в ее пользу. Готовность к компромиссу считается добродетелью, которая должна быть награждена.

В. Овчинников. Ветка сакуры

- Какие правила бесконфликтного общения «усвоены» японской моралью?
- Какие особенности японского спора выделяет автор?
- Какая практика принятия решений по спорным вопросам сложилась в Японии?
- Какие выгоды получает в Японии сторона, которая пошла на уступки?
- Как вы понимаете выражение «сохранить лицо»?
- Согласны ли вы с японцами, что готовность к компромиссу – положительное качество человека?

ПРИЛОЖЕНИЯ

ОБРАЗЦЫ ДОКУМЕНТОВ ШКОЛЬНОЙ СЛУЖБЫ ПРИМИРЕНИЯ

1. ЗАЯВЛЕНИЕ В ШКОЛЬНУЮ СЛУЖБУ ПРИМИРЕНИЯ О РАССМОТРЕНИИ КОНФЛИКТА

В Школьную службу примирения

_____ (Ф.И.О.)

заявление.

Прошу рассмотреть проблемную ситуацию:

Дата происшедшего « ____ » _____ 20 ____ г.

Имя и фамилия обидчика или стороны конфликта:

Имя и фамилия пострадавшего или стороны конфликта:

Согласен (не согласен) на примирительную встречу

Дата « ____ » _____ 20 ____ г.

Подпись _____

**2. ЗАЯВЛЕНИЕ ОБУЧАЮЩЕГОСЯ
ДЛЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ МЕДИАТОРОМ**

Директору

(точное наименование школы)

(Ф.И.О. директора)

(Ф.И.О. ученика)

(класс)

заявление.

Прошу Вас принять меня в школьную службу примирения в качестве медиатора.

Дата «_____» _____ 20 ____ г.

Подпись _____

3. ПОЛОЖЕНИЕ О ШКОЛЬНОЙ СЛУЖБЕ ПРИМИРЕНИЯ

В _____

(название образовательного учреждения)

«Утверждаю»

Директор

(название образовательного учреждения)

(Ф.И.О. директора)

1. Общие положения

1.1. Школьная служба примирения (далее – ШСП) является структурным подразделением образовательного учреждения, которое объединяет учащихся (воспитанников), педагогов и других участников образовательного процесса, заинтересованных в разрешении конфликтов и развитии практики восстановительной медиации в образовательном учреждении.

1.2. ШСП является альтернативой другим способам реагирования на споры, конфликты, противоправное поведения несовершеннолетних. Результаты работы ШСП и достигнутое соглашение конфликтующих сторон должны учитываться в случае вынесения административного решения по конфликту или правонарушению.

1.3. ШСП является приоритетным способом реагирования, то есть сторонам конфликта предлагается в первую очередь обратиться в ШСП, а при их отказе или невозможности решить конфликт путем переговоров и медиации образовательное учреждение может применить другие способы решения конфликта и/или меры воздействия.

1.4. Допускается создание ШСП только из педагогов и/или специалистов образовательного учреждения. В работе ШСП могут участвовать специалисты Территориальной службы, работающие во взаимодействии с образовательным учреждением, где создана Школьная служба медиации.

1.5. ШСП действует на основании действующего законодательства, Устава школы и настоящего Положения.

2. Цели и задачи Школьной службы примирения

2.1. Целями ШСП являются:

- распространение среди участников образовательного процесса цивилизованных форм разрешения споров и конфликтов (восстановительная медиация, переговоры и другие способы);
- помощь участникам образовательного процесса в разрешении споров и конфликтных ситуаций на основе принципов и технологии восстановительной медиации;
- организация в образовательном учреждении некарательного реагирования на конфликты, проступки, противоправное поведение и правонарушения несовершеннолетних на основе принципов и технологии восстановительной медиации.

2.2. Задачами Школьной службы примирения являются:

- проведение программ восстановительного разрешения конфликтов и криминальных ситуаций (восстановительных медиаций, «кругов сообщества», «школьных восстановительных конференций», «семейных конференций») для участников споров, конфликтов и противоправных ситуаций;
- обучение учащихся (воспитанников) и других участников образовательного процесса цивилизованным методам урегулирования конфликтов и осознания ответственности;
- организация просветительных мероприятий и информирование участников образовательного процесса о миссии, принципах и технологии восстановительной медиации.

3. Принципы деятельности Школьной службы примирения

3.1. Деятельность ШСП основана на следующих принципах:

3.1.1. Передача ответственности за поиск решения ситуации самим участникам конфликта.

3.1.2. Принцип добровольности, предполагающий как добровольное участие школьников в организации работы ШСП, так и обязательное согласие сторон, вовлеченных в конфликт, на участие в примирительной программе. Допускается направление сторон конфликта и их законных пред-

ставителей на предварительную встречу с медиатором², после которой стороны могут участвовать или не участвовать в программе восстановительного разрешения конфликта и криминальной ситуации.

3.1.3. Принцип конфиденциальности, предполагающий обязательство ШСП не разглашать полученные в ходе программ сведения за исключением примирительного договора (по согласованию с участниками встречи и подписанный ими). Также исключение составляет ставшая известная медиатору информация о возможном нанесении ущерба для жизни, здоровья и безопасности.

3.1.4. Принцип нейтральности ведущего (медиатора), который не судит, не советует, не обвиняет, не защищает, не консультирует, а помогает создать конструктивный диалог между участниками (приводящий к решению ситуации). Если медиатор понимает, что не может сохранять нейтральность из-за личностных взаимоотношений с кем-либо из участников, он должен отказаться от медиации или передать ее другому медиатору.

4. Порядок формирования Школьной службы примирения

4.1. В состав ШСП могут входить обучающиеся 8–11 классов, прошедшие обучение проведению примирительных программ. Учащиеся младших классов могут участвовать в работе службы в качестве ко-медиаторов (вторых медиаторов).

4.2. Руководителем (куратором) ШСП может быть социальный педагог, психолог или иной педагогический работник школы, прошедший обучение проведению восстановительной медиации, на которого возлагаются обязанности по руководству ШСП приказом директора школы.

4.3. Родители дают согласие на работу своего ребенка в качестве ведущих примирительных встреч (медиаторов).

² Медиатор (ведущий встречи) – нейтральный посредник (то есть не поддерживает ни одну из сторон), помогающий наладить конструктивный диалог между сторонами по поводу возможного разрешения ситуации. Ведущий не может нести ответственность за то, что стороны помирятся, но он отвечает за то, чтобы стороны поняли предлагаемый им восстановительный способ выхода из ситуации и сделали осознанный выбор, воспользоваться ли им. Также он отвечает за то, чтобы на встрече были созданы максимальные условия для примирения.

4.3. Вопросы членства в ШСП, требований к обучающимся, входящим в состав службы, и иные вопросы, не регламентированные настоящим Положением, могут определяться Уставом, принимаемым ШСП самостоятельно.

5. Порядок работы Школьной службы примирения

5.1. ШСП может получать информацию о случаях конфликтного или криминального характера от педагогов, обучающихся, администрации школы, членов службы примирения, родителей.

5.2. ШСП принимает решение о возможности или невозможности примирительной программы в каждом конкретном случае самостоятельно, в том числе на основании предварительных встреч со сторонами конфликта. При необходимости о принятом решении информируются должностные образовательного учреждения.

5.3. Программы восстановительного разрешения конфликтов и криминальных ситуаций (восстановительная медиация, «Круг сообщества», «Школьная восстановительная конференция», «Семейная восстановительная конференция») проводится только в случае согласия конфликтующих сторон на участие. При несогласии сторон, им могут быть предложены психологическая помощь или другие существующие в образовательном учреждении формы работы. Если действия одной или обеих сторон могут быть квалифицированы как правонарушение или преступление, для проведения программы также необходимо согласие родителей или их участие во встрече.

5.4. В случае если примирительная программа планируется, когда дело находится на этапе дознания, следствия или в суде, то о ее проведении ставится в известность администрация школы и при необходимости производится согласование с соответствующими органами внутренних дел.

5.5. Переговоры с родителями и должностными лицами проводит руководитель (куратор) ШСП.

5.6. Медиатор вправе отказаться от проведения медиации или любой другой восстановительной программы на основании своих профессиональных стандартов, либо в случае недостаточной квалификации, или невозможности обеспечить безопасность процесса. В этом случае образовательное учреждение может использовать иные педагогические технологии или

перенаправить участников конфликтной ситуации в территориальную службу.

5.7. В сложных ситуациях (как правило, если в ситуации есть материальный ущерб, среди участников есть взрослые или родители, а также в случае криминальной ситуации) руководитель ШСП принимает участие в проводимой программе.

5.8. В случае если конфликтующие стороны не достигли возраста 10 лет, примирительная программа проводится с согласия классного руководителя.

5.9. ШСП самостоятельно определяет сроки и этапы проведения программы в каждом отдельном случае.

5.10. В случае если в ходе примирительной программы конфликтующие стороны пришли к соглашению, достигнутые результаты могут фиксироваться в письменном примирительном договоре или устном соглашении.

5.11. При необходимости ШСП передает копию примирительного договора администрации образовательного учреждения.

5.12. ШСП помогает определить способ выполнения обязательств, взятых на себя сторонами в примирительном договоре, но не несет ответственность за их выполнение. При возникновении проблем в выполнении обязательств, служба примирения может проводить дополнительные встречи сторон и помочь сторонам осознать причины трудностей и пути их преодоления.

5.13. При необходимости ШСП информирует участников примирительной программы о возможностях других специалистов (социального педагога, психолога, специалистов учреждений социальной сферы и др.).

5.14. Деятельность ШСП фиксируется в журналах и отчетах, которые являются внутренними документами службы.

5.15. Руководитель ШСП обеспечивает мониторинг проведенных программ, проведение супервизий со школьниками-медиаторами на соответствие их деятельности принципам восстановительной медиации.

5.16. Медиация и другие восстановительные практики не являются психологической процедурой, и потому не требуют обязательного согласия со стороны родителей. Однако руководитель старается по возможности информировать и привлекать родителей в медиацию (а по указанным в пунктах 5.3 и 5.4 категориям дел участие родителей или согласие на проведение медиации в их отсутствие является обязательным).

5.17. Служба примирения рекомендует участникам конфликта на время проведения процедуры медиации воздержаться от обращений в вышестоящие инстанции, средства массовой информации или судебные органы.

5.18. По согласованию с администрацией образовательного учреждения и руководителем ШСП медиаторы могут проводить медиацию по конфликтам между педагогами и администрацией, конфликтам родителей и их детей, а также по семейным конфликтам и спорам.

5.19. При необходимости, ШСП получает у сторон разрешение на обработку их персональных данных в соответствии с законом «О персональных данных» 152-ФЗ.

5.20. Примирительная программа не может проводиться по фактам правонарушений, связанных с употреблением наркотиков и крайними проявлениями жестокости. В примирительной программе не могут участвовать лица, имеющие психические заболевания.

5.21. ШСП самостоятельно определяет сроки и этапы проведения программы в каждом отдельном случае.

5.22. В случае если в ходе примирительной программы конфликтующие стороны пришли к соглашению, достигнутые результаты могут фиксироваться в письменном примирительном договоре.

5.23. ШСП осуществляет контроль над выполнением обязательств, взятых на себя сторонами в примирительном договоре, но не несет ответственность за их выполнение. При возникновении проблем в выполнении обязательств, ШСП может проводить дополнительные встречи сторон и помочь сторонам осознать причины трудностей и пути их преодоления.

5.24. Деятельность ШСП фиксируется в журналах и отчетах, которые являются внутренними документами службы.

6. Организация деятельности Школьной службы примирения

6.1. ШСП по согласованию с администрацией школы предоставляется помещение для соборов и проведения примирительных программ, а также возможность использовать иные ресурсы школы (оборудование, оргтехнику, канцелярские принадлежности, средства информации и другие).

6.2. Оплата работы руководителя ШСП может осуществляться из средств фонда оплаты труда образовательного учреждения или из иных источников.

6.3. Должностные лица школы оказывают ШСП содействие в распространении информации о деятельности службы среди педагогов и школьников.

6.4. ШСП в рамках своей компетенции взаимодействует с психологом, социальным педагогом и другими специалистами образовательного учреждения.

6.5. Администрация образовательного учреждения содействует ШСП в организации взаимодействия с педагогами образовательного учреждения, а также социальными службами и другими организациями. Администрация поддерживает обращения педагогов и учащихся (воспитанников) в ШСП, а также содействует освоению ими навыков восстановительного разрешения конфликтов и криминальных ситуаций.

6.6. В случае если стороны согласились на примирительную встречу (участие в восстановительной медиации, «Круге сообщества» или «Семейной» или «Школьной восстановительной конференции»), то применение административных санкций в отношении данных участников конфликта приостанавливаются. Решение о необходимости возобновления административных действий принимается после получения информации о результатах работы службы примирения и достигнутых договоренностях сторон.

6.7. Администрация образовательного учреждения поддерживает участие руководителя и медиаторов ШСП в собраниях ассоциации (сообщества) медиаторов, супервизиях и в повышении их квалификации.

6.8. Не реже, чем один раз в четверть проводятся совещания между администрацией и ШСП по улучшению работы службы и ее взаимодействия с педагогами с целью предоставления возможности участия в примирительных встречах большему числу желающих.

6.9. В случае если примирительная программа проводилась по факту, по которому возбуждено уголовное дело, администрация школы может ходатайствовать о приобщении к материалам дела примирительного договора, а также иных документов в качестве материалов, характеризующих личность обвиняемого, подтверждающих добровольное возмещение имущественного ущерба и иные действия, направленные на заглаживание вреда, причиненного потерпевшему.

6.10. Школьная служба примирения может вносить на рассмотрение администрации предложения по снижению конфликтности в школе.

7. Заключительные положения

7.1. Настоящее Положение вступает в силу с момента утверждения.

7.2. Изменения в настоящее Положение вносятся директором школы по предложению ШСП.

7.3. Вносимые изменения не должны противоречить «Стандартам восстановительной медиации».

4. ПРИМИРИТЕЛЬНЫЙ ДОГОВОР

Участники восстановительной программы (медиации, круга сообщества, школьной конференции, семейной конференции) в лице:

провели личную встречу, на которой обсудили ситуацию, состоящую в том, что

и пришли к следующим выводам (договоренностям):

Проверять выполнение условий договора и уведомлять медиаторов об их завершении будет

Встреча для аналитической беседы состоится (место, дата, время)

Чтобы в дальнейшем подобное не повторилось, мы договорились сделать следующее:

1. Мы понимаем, что копия данного договора может быть передана администрации и другим заинтересованным в решении ситуации лицам. При этом происходящее на встрече медиатор никому сообщать не будет.

2. Если это соглашение не будет выполнено, а у нас останутся проблемы, мы согласны вернуться на медиацию.

Куратор: Ф.И.О., подпись

Медиаторы: Ф.И.О., подпись

Участники конфликта: Ф.И.О., подпись

« ____ » _____ 20 ____ г.

**5. ПРОЕКТ ПРИКАЗА
ОБ ОРГАНИЗАЦИИ РАБОТЫ
ШКОЛЬНОЙ СЛУЖБЫ ПРИМИРЕНИЯ**

№ _____

В соответствии с «Рекомендациями по организации служб школьной медиации в образовательных организациях», направленными письмом Министерства образования и науки Республики Башкортостан от _____ № ____.

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Пролонгировать работу в (название образовательной организации) Школьной службы примирения в следующем составе:

1.1. Руководитель Школьной службы примирения: Ф.И.О., должность.

1.2. Члены Школьной службы примирения: Ф.И.О. каждого, должность.

2. Руководителю Школьной службы примирения Ф.И.О. подготовить локальные нормативно-правовые документы Школьной службы примирения:

2.1. Сформировать состав Школьной службы примирения.

2.2. Разработать план работы Школьной службы примирения на _____ учебный год.

2.3. Определить порядок работы медиатора.

2.4. Разработать журнал регистрации конфликтов.

2.5. Разработать форму регистрационной карты.

2.6. Разработать форму примирительного договора.

2.7. Разработать форму мониторинга деятельности Школьной службы примирения.

2.8. Разработать учебную программу подготовки медиаторов Школьной службы примирения.

3. Контроль исполнения настоящего приказа оставляю за собой.

Подпись директора

С приказом ознакомлены и согласны:

Ф.И.О.

6. РЕГИСТРАЦИОННАЯ КАРТОЧКА

1. Источник информации об участниках конфликтной ситуации:

(Ф.И.О., должность передавшего информацию)

Совершалась ли ранее обидчиком подобные действия?

Состоит ли на учете?

Собираются ли стороны или администрация обращаться в правоохранительные органы?

2. Тип конфликта

Имя и фамилия обидчика или стороны конфликта

Класс

Телефон

Имя и фамилия пострадавшего или стороны конфликта

Класс

Телефон

Имя и фамилия родителя

Телефон

Описание ситуации:

Фамилия и имя медиаторов

Фамилия и имя остальных участников программы

3. Какая программа проводилась?

Число взрослых участников программы

Число школьников, участвовавших в программе

Дата проведения программы

Не проведена (причина):

4. Результат программы:

Был ли сторонами выполнен договор

Повторялось ли подобное (в течение месяца)

5. Причина, по которой восстановительная программа не имела положительного результата (т. е. ситуация не изменилась либо произошло углубление конфликта)

Комментарии:

Дата сдачи отчета

**7. СОГЛАСИЕ РОДИТЕЛЕЙ ОБУЧАЮЩЕГОСЯ
ДЛЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ МЕДИАТОРОМ**

Директору

(название образовательного учреждения)

(Ф.И.О. директора)

(Ф.И. ученика)

(указать класс ученика)

согласие.

Я, _____ Ф.И.О. _____,
не возражаю против участия моего(ей) сына (дочери) в работе Школьной
службы примирения в качестве медиатора.

Дата « ____ » _____ 20 ____ г.

Подпись _____

8. ФУНКЦИОНАЛЬНЫЕ ОБЯЗАННОСТИ РУКОВОДИТЕЛЯ И ЧЛЕНОВ ШКОЛЬНОЙ СЛУЖБЫ ПРИМИРЕНИЯ

1. Функциональные обязанности руководителя ШСП:

- формирует состав ШСП;
- осуществлять общее руководство деятельности ШСП;
- проектирует работу ШСП;
- организует методическую и практическую подготовку медиаторов;
- координирует примирительные программы с участием взрослых;
- осуществляет взаимодействие с администрацией школы, органами внутренних дел и другими службами;
- проводит совместно с членами ШСП мероприятия по распространению опыта деятельности;
- отвечает за качество и эффективную деятельность службы;
- анализирует работу ШСП, ежегодно отчитывается перед администрацией школы.

2. Функциональные обязанности членов ШСП:

- изучают поступающие материалы, собирают дополнительную информацию;
- определяют тип программы примирения;
- проводят предварительные встречи с конфликтующими сторонами;
- проводят итоговую примирительную встречу;
- информируют заявителя, руководителя службы о результатах проведенной работы;
- ведут записи об итогах встреч;
- осуществляют рекламу ШСП.

9. УСТАВ ШКОЛЬНОЙ СЛУЖБЫ ПРИМИРЕНИЯ

Общие положения

1. Школьная Служба Примирения (далее – ШСП) – добровольная самоуправляемая общественная организация подростков.

2. ШСП создается и действует в соответствии с Международной конвенцией «О правах человека и ребенка», Положением о Школьной службе примирения.

Цели и задачи

1. Цель: социализация обучающихся через технологии конструктивного общения (формирование правовой культуры).

2. Приоритетные задачи:

- создание условий реализации программ примирения для участников школьных конфликтов;
- самовыражение каждого члена службы через участие в ее работе;
- обеспечение отношений сотрудничества между учителями и учащимися;
- ранняя профилактика правонарушений и преступлений.

Девиз, символы, принципы деятельности ШСП

(девиз и символы – по желанию)

1. Девиз – « _____ ».

2. Символ ШСП – « _____ ».

3. Основные принципы деятельности:

- принцип добровольности;
- принцип конфиденциальности;
- принцип нейтральности.

Положение о взрослых членах Школьной службы примирения

1. Взрослые в Школьной службе примирения отвечают за защиту прав ребенка.

2. Взрослые должны организовать деятельность обучающихся для достижения цели службы.

3. Взрослые – главные помощники обучающихся в деятельности службы.

4. Задача взрослых – приобщение обучающихся к общечеловеческим нормам, формирование толерантности.

Школьная служба примирения способствует:

Поддержке социально значимых инициатив подростков, разработке и реализации социальных проектов, развитию добровольчества (волонтерства).

Функции и полномочия Школьной службы примирения:

- Организаторская.
- Представительская.
- Информационно-пропагандистская.
- Методическая.

В пределах этих функций ШСП имеет **следующие полномочия:**

- представлять Школьную службу примирения перед детскими коллективами школы, педагогическим коллективом, родительской общественностью, в общественных и государственных структурах;
- планировать и проводить примирительные встречи;
- изучать, анализировать и пропагандировать интересный опыт работы;
- принимать решения по вопросам общественной жизнедеятельности школьной службы примирения.

Права и обязанности членов Школьной службы примирения:

Членом ШСП может стать любой обучающийся 8–11 классов школы, заинтересованный в деятельности организации, считающий ее полезной, признает данный Устав, а также принимает участие в деятельности организации.

Прием в ШСП осуществляется на добровольных началах.

1. Член ШСП имеет право:

- участвовать в планировании и корректировке деятельности ШСП и выполнении принятого плана;
- сохранять и развивать традиции своего коллектива;
- участвовать в работе органов самоуправления школы;
- на защиту своих прав и интересов.

2. Члены ШСП обязаны:

- выполнять все требования Устава и принимать активное участие в деятельности ШСП;
- не разглашать сведения, полученные в ходе программ примирения, за исключением информации о возможном нанесении ущерба для жизни, здоровья и безопасности;
- являться независимым посредником, помогающим сторонам конфликта самостоятельно найти решение.

Заключительные положения

1. Настоящий Устав вступает в силу с момента утверждения.

2. Изменения в Устав вносятся руководителем ШСП по предложению ее членов.

**10. ПРОГРАММА ТРЕНИНГОВЫХ ЗАНЯТИЙ ДЛЯ ПОДРОСТКОВ
ШКОЛЬНОЙ СЛУЖБЫ ПРИМИРЕНИЯ**

Образец

Полное название образовательной организации

«Рассмотрено» на заседании ШСП	«Согласовано» Заместитель директора по УВР <u>название ОУ</u>	«Утверждаю» Директор название ОУ
_____	_____	_____
(Ф.И.О.) Протокол № ____	(Ф.И.О.) Протокол № ____	(Ф.И.О.) Протокол № ____
от _____ 20__ г.	от _____ 20__ г.	от _____ 20__ г.

**ПРОГРАММА ТРЕНИНГОВЫХ ЗАНЯТИЙ ДЛЯ ПОДРОСТКОВ
ШКОЛЬНОЙ СЛУЖБЫ ПРИМИРЕНИЯ**

Рассмотрено на заседании педагогического совета протокол
№ _____ от _____.

Разработчик программы:
ФИО, должность

Цель программы – подготовка медиаторов из числа обучающихся (название ОУ) для разрешения конфликтных ситуаций.

Задачи программы:

- анализ типичных способов реагирования на конфликты;
- освоение позиции медиатора;
- освоение коммуникативных навыков;
- практическая тренировка в работе с конфликтами в ролевых играх.

Ожидаемые результаты – изменения в позиции участников:

Участники тренингов:

- ознакомятся с технологией медиации;
- освою базовые навыки медиатора;
- смогут проводить медиацию в (название ОУ) и приобретать опыт медиатора.
- сформируется команда волонтеров, распространяющих информацию о ШСП, ЗОЖ, правах и обязанностях обучающихся.

Принцип отбора учащихся в Школьную службу примирения:

Куратор проводит анкетирование, включающее два вопроса:

1. К кому из одноклассников вы обращаетесь, если с кем-то поссорились, у вас плохое настроение, у вас что-то случилось? Напишите фамилию этого человека.
2. У нас в школе создается группа обучающихся, которая будет помогать разрешать конфликты. Вы хотели бы участвовать в этом? Если да, то напишите свою фамилию и имя.

В результате образуются два списка, на пересечении которых видны заинтересованные подростки, и те, к кому обращаются одноклассники. Это и есть кандидаты в группу медиаторов. Они должны будут принести разрешение от родителей на участие в работе Школьной службы примирения.

Этапы работы:

1. Ознакомление учащихся с программами, подходами, техниками медиации.
2. Создание учебных ситуаций и самостоятельная работа участников в форме ролевых игр.
3. Игры для сплочения коллектива.

Продолжительность обучения – 13 недель.

Занятия проводятся 1 раз в неделю по одному часу, в формате дискуссии, мини-лекции, тренинговых упражнений, игры-активатора.

Содержание занятий (примерное)

Занятие 1: Вступительное.

Занятие 2: Понятие о медиации. Из истории медиации.

Занятие 3: Принципы медиации.

Занятие 4: Этапы восстановительной медиации

Занятие 5: Этапы восстановительной медиации (продолжение)

Занятие 6: Ролевое обыгрывание ситуации.

Занятие 7: Ролевое обыгрывание ситуации (продолжение).

Занятие 8: Качества медиатора.

Занятие 9: Невербальные аспекты поведения.

Занятие 10: Невербальные аспекты поведения (продолжение).

Занятие 11: Принятие решений.

Занятие 12: Оформление документации.

Занятие 13: Заключительное занятие. Обобщение. Посвящение в миротворцы.

Занятие 1 Вступительное

Цель: знакомство с детьми, включение их в работу, определение дальнейших направлений движения.

Задачи: информировать участников группы, чем мы будем заниматься на наших тренингах, сформировать спокойную, доброжелательную обстановку в группе, первые впечатления друг о друге.

Знакомство. Упражнение «Знакомство»

Знакомство проходит по типу «снежного кома»: первый участник представляется, называет присущее ему качество на первую букву своего имени; второй участник повторяет то, что сказал первый. По той же схеме представляется сам. Сложнее всего придется последнему участнику: ему

необходимо вспомнить и назвать имена, качества всех предыдущих участников. Ведущие могут помогать участникам при выполнении этого упражнения.

Упражнение «Мое имя: почему меня так назвали?»

Это упражнение дает участникам возможность лучше узнать друг друга и располагает к доверию. Каждому из них предлагается назвать свое имя, рассказать, почему его так назвали, нравится ли ему свое имя, как зовут его дома и в школе; как хотелось бы, что бы звали на занятиях.

Упражнение «Змейка»

Выбирают одного ведущего. Остальные участники берутся за руки и «запутываются». Ведущий должен их распутать, не разрывая при этом рук.

Для работы в группе необходимо выработать **правила** следующим образом:

- обсудите с участниками, что такое правила, для чего нужно их принимать;
- предложите группе правила работы в такой последовательности:
 - приходить вовремя;
 - совершать положительные поступки;
 - с уважением говорить с собеседником;
 - с уважением слушать собеседника;
 - сохранять конфиденциальность разговора.

Группа может предлагать свои правила. Обсудите и согласуйте с группой каждое правило.

Познакомьте учащихся с девизом (если есть), названием ШСП (если есть), с символикой (если есть), Уставом, функциональными обязанностями, буклетом (если есть), с документом «Согласие родителей на деятельность сына (или дочери) в ШСП».

Выводы. Это занятие способствует формированию первых впечатлений друг о друге. Устанавливается взаимопонимание и общий настрой на дальнейшее сотрудничество.

Занятие 2

Понятие о медиации. История медиации

Цель: настроить на активное общение участников, предоставить им необходимую информацию.

Задачи: формирование у членов группы установки на взаимопонимание, дать понятие медиации, рассказать об истории медиации.

Упражнение: «Комплимент»

Разогревающее упражнение. Настраивает на активное общение.

Инструкция: каждый участник должен сказать своему соседу что-нибудь приятное. Обязательные условия «Комплимента»: 1) обращение к партнеру по имени и 2) сказанное должно быть приятно не говорящему, а слушающему.

Кто такие медиаторы?

Медиатор – лицо, прошедшее специальную подготовку и способное помочь вести переговоры между потерпевшим и обвиняемым (подсудимым, осужденным) о возмещении вреда и примирении.

История медиации (на этой теме можно остановиться подробнее, чтобы поддержать интерес участников к этой проблеме, а также продемонстрировать на конкретных примерах значимость медиации и проанализировать эти примеры)

Примирительные методы урегулирования споров применялась со времен существования первобытного общества. Так, ученый Р. Михаловски доказывает, что существовавшие 30 тыс. лет назад клановые сообщества, независимо от того, оседлый или бродячий образ жизни они вели, предпочитали скорее мирные способы разрешения споров.

Необходимостью привлечения третьей нейтральной стороны для разрешения конфликтов являлось, прежде всего, желание выжить. Первыми, кто стал применять примирительные технологии, были жрецы и вожди, которые таким образом останавливали убийства и насилие, угрожающие самому племени.

В книге Ксенофонта «Киропедия» описано посредничество персидского царя Кира (родился около 593 г. до н. э.) между армянами и халдеями, которые постоянно воевали. Одержав победу над ними, Кир, узнав, что од-

ним не хватает рабочих рук и пастбищ для скота, а другим полей для выращивания пшеницы, заключает взаимовыгодный для обеих сторон мир. Приведем отрывок из текста книги: «Халдеи явились к Киру с просьбой заключить с ними мир, и Кир спросил их:

– Не потому ли вы, халдеи, хотите заключить мир, что, овладев этими горами и установив мир, мы сделали вашу жизнь, как вам теперь стало ясно, более безопасной, чем когда шла война?

Халдеи отвечали утвердительно, и Кир продолжал:

– А если вы получите еще и иные блага благодаря заключению мира?

– Тогда мы будем рады еще больше, – ответили халдеи.

– Вы считаетесь бедняками только потому, что земли ваши неплодородны, не правда ли?

На этот вопрос халдеи также ответили утвердительно.

– Так не согласны ли вы, – сказал тогда Кир, – платить такие же налоги, что и армяне, если вам разрешат обрабатывать столько земли в Армении, сколько вы пожелаете?

Халдеи отвечали на это предложение согласием, но лишь при условии, что им не будут чинить обид. Тогда Кир обратился с вопросом к армянскому царю:

– А ты, армянский царь, согласен ли на то, чтобы твои ныне пустующие земли обрабатывались ими при условии, что они будут платить установленные тобой налоги?

– Я дорого дал бы за то, чтобы это осуществилось, – отвечал царь, – ведь доходы государства тогда намного увеличатся.

– А вы, халдеи, обладающие прекрасными горами, позволите ли вы армянам пасти здесь свои стада, если они станут платить вам по справедливости?

Халдеи согласились, ибо, по их словам, они получили бы от такого соглашения большую выгоду и притом без всякого дополнительного труда.

– А ты, армянский царь, захочешь ли пользоваться пастбищами халдеев при условии уплаты небольшой суммы халдеям, но получая при этом большую выгоду?

– Весьма охотно, ибо, как я полагаю, буду пасти свои стада в полной безопасности.

– Вы, разумеется, будете чувствовать себя в безопасности тогда, когда горы станут вашими союзниками? – спросил Кир.

Армянский царь согласился с этим.

– Но мы готовы поклясться Зевсом, – сказали халдеи, – что нам не будет покоя, и не только на земле армян, но даже на нашей, если эти горы будут принадлежать им.

– А если горы будут вашими?

– Тогда мы будем уверены в своей безопасности.

– Но, клянусь Зевсом, – сказал армянский царь, – мы не будем спокойны, если халдеи вновь займут эти вершины, да к тому же укрепленные.

Тогда Кир сказал:

– Итак, я поступлю следующим образом. Никому из вас я не передам власти над этими горными вершинами, и охранять их мы будем сами. А если кто из вас совершит несправедливый поступок, мы примем сторону обиженного.

Армяне и халдеи, услышав такое решение, заявили, что только при этом условии мир, заключенный между ними, будет прочным. Они обменялись залогами верности и заключили соглашение о том, что оба их народа будут свободны и независимы. Были узаконены браки между мужчинами и женщинами из обоих народов, установлено право обоюдной обработки земли и право обоюдной пастьбы, а также заключен оборонительный союз на случай, если одна из сторон подвергнется нападению извне».

Перед нами – ярчайший пример медиативной процедуры. Более того, соглашения, заключенные в те давние времена между халдеями и владыкой Армении, еще и поныне сохраняют свою силу. И таких примеров в истории цивилизации огромное количество.

Историки находят корни современной медиации у финикийской цивилизации, основой которой была морская торговля, в Древнем Вавилоне, Китае и Японии. В этих странах и сегодня нормы морали ставят примирение сторон посредством диалога намного выше, чем решение проблемы государственным судом.

Медиаторы были известны и в Древней Греции.

В Древнем Риме, начиная с Дигестов Юстиниана, появилось законодательное закрепление положения медиаторов. В римском праве они именовались по-разному: *internuncius*, *medium*, *intercessor*, *interpolator*, *conciliator*, *interlocutor*, *interpres* и, наконец, *mediator*. Наиболее типичным результатом примирения спорящих сторон являлась мировая сделка, которая представляла собой соглашение о взаимных уступках. К ней прибегали

в случае, когда стороны испытывали трудности в доказывании своих требований (лат. *quasi de re dubia et lite incerta neque finita*).

В Средние века в Европе посредниками в международных и внутренних распрях были папы, императоры, папские легаты, епископы. Во Франции склонение сторон к миру считалось главной обязанностью церковных судов. В конфликтах между и внутри семей посредниками часто выступали священники. Например, знаменитый католический святой, монах-доминиканец, философ, богослов и проповедник Винсенте Феррер (1350–1419) прекращал споры и примирял врагов, а нотариусы, которые его сопровождали, тут же оформляли акты о прекращении вражды и споров. Так, в испанском городе Ориуэла он заключил 123 акта о прекращении вражды, причем в 67 случаях речь шла об убийствах.

В мусульманстве существовала практика арбитража (Тахко), посредничества (васат), а также примирения (сульх), основанного еще во времена пророка Мухаммеда, о чем есть упоминание в Коране: «Если вы боитесь разрыва между... супругами, то пошлите судью из его семьи и судью из ее семьи; если они оба пожелают примирения, то Аллах поможет им». Согласно толкованию ас-Саади, это означает следующее: Если вы опасаетесь того, что супруги станут отдаляться и даже избегать друг друга, что впоследствии может привести к разладу между ними, то приведите двух совершеннолетних, справедливых и благоразумных мусульман из их семей, которые осведомлены о возникшей между супругами проблеме и знают, когда можно сблизить супругов, а когда им следует расстаться. Это вытекает из смысла арабского слова хакам (судья), потому что человека можно назвать так только тогда, когда он обладает перечисленными качествами. Двое судей должны рассмотреть, в чем супруги обвиняют друг друга, и обязать их обоих поступать впредь так, как они обязаны поступать в подобных ситуациях. Если же один из супругов не способен выполнить свои обязанности полностью, то судьи должны убедить другую сторону довольствоваться имеющимся уделом или теми качествами супруга или супруги, которыми он или она обладают. Судьи должны сделать все возможное для того, чтобы примирить супругов, и не должны уклоняться от поставленной цели. Но если разногласия между супругами достигли такой степени, что их невозможно примирить, если их дальнейшая совместная жизнь будет сопровождаться враждебным отношением друг к другу и ослушанием Аллаха, если

судьи увидят, что супругам целесообразно развестись, то они должны развести их, причем согласие мужа на развод при этом необязательно, поскольку Аллах назвал этих двух лиц судьями, а судьи имеют право вынести приговор, который может не понравиться ответчику. Если же они считают целесообразным примирить их, то Аллах поможет им принять правильное решение и найти нужные слова, которые привлекут супругов и способствуют их воссоединению.

Медиация в ее современном понимании стала развиваться во второй половине XX столетия, прежде всего, в странах англо-саксонского права – США, Австралии, Великобритании, после чего начала распространяться и в Европе. Первые попытки применения медиации, как правило, касались разрешения споров в сфере семейных отношений. Впоследствии медиация получила признание при разрешении широкого спектра конфликтов и споров, в том числе в самых различных социальных и политических сферах³.

Упражнение: «Согласны ли Вы с мнением русского писателя Н. В. Гоголя?»

«Людам трудно самим умириться между собой, но как только станет между ними третий, он их вдруг примирит. Оттого-то у нас всегда имел такую силу третейский суд, истое произведение земли нашей, успевавший доселе более всех других судов. В природе человека, и особенно русского, есть чудное свойство: как только заметит он, что другой сколько-нибудь к нему наклоняется или показывает снисхождение, он сам уже готов чуть не просить прощенья. Уступить никто не хочет первым, но как только один решился на великодушное дело, другой уже рвется, как бы перещеголять его великодушьем. Вот почему у нас скорее, чем где-либо, могут быть прекращены самые застарелые ссоры и тяжбы, если только станет среди тяжущихся человек истинно благородный, уважаемый всеми и притом еще знаток человеческого сердца».

Занятие 3

Принципы медиации

Цель: настроить участников на активное общение, предоставить им необходимую информацию.

³ Нигматуллина Т. А., Терновая Л. О. Политическая медиация : учебное пособие. Уфа: Изд-во БИСТ (филиал) ОУП ВО «АТиСО», 216. С. 16–19.

Задачи: сформировать у членов группы установку на взаимопонимание, дать понятие медиации, рассказать о принципах медиации (беспристрастность, конфиденциальность, добровольность).

Принципы медиации (каждый принцип предполагает приведение конкретного примера).

Деятельность службы примирения основана на следующих принципах:

– *принцип добровольности*, процедура медиации является сугубо добровольной. Стороны никто не может заставить воспользоваться медиацией или хотя бы попытаться это сделать. Медиация – добровольный процесс, он основан на стремлении сторон достигнуть честного и справедливого соглашения. Добровольность выражается в том, что:

- ни одну сторону нельзя принудить к участию в медиации;
- выйти из процесса на любом этапе или продолжать медиацию – личное дело каждого участника;
- согласие (несогласие) с результатом процесса медиации также сугубо добровольно.

– *принцип конфиденциальности*, предполагающий обязательство службы примирения не разглашать полученные в процессе медиации сведения за исключением примирительного договора (по согласованию с участниками встречи и подписанный ими). Также исключение составляет ставшая известная медиатору информация о готовящемся преступлении.

– *принцип нейтральности*, запрещающий службе примирения принимать сторону какого-либо участника конфликта (в том числе администрации). Нейтральность предполагает, что служба примирения не выясняет вопрос о виновности или невиновности той или иной стороны, а является независимым посредником, помогающим сторонам самостоятельно найти решение.

Если медиатор понимает, что не может сохранять нейтральность из-за личностных взаимоотношений с кем-либо из участников, он должен отказаться от медиации или передать ее другому медиатору.

– *принцип сотрудничества* сторон выражается в том, что все вопросы, возникающие в ходе посредничества, решаются по договоренности

сторон. Таким образом, в первую очередь поощряется и действует договоренность сторон, затем действуют правила, применяемые в отсутствие договоренности сторон.

– *принцип информированности* сторон заключается в обязанности медиатора предоставить сторонам всю необходимую информацию о сути и процессе медиации, ее возможных последствиях, правах участников и действующих правилах.

– *ответственность сторон и медиатора* определяет, что медиатор отвечает за безопасность участников на встрече, а также соблюдение принципов и стандартов восстановительной медиации. Ответственность за результат медиации несут стороны конфликта, участвующие в медиации. Медиатор не может советовать сторонам принять то или иное решение по существу конфликта.

– *принцип заглаживания вреда обидчиком* предполагает, что в ситуации конфликта, где есть обидчик и жертва, важный результат медиации состоит в заглаживании вреда, причиненного жертве.

– *самостоятельность служб примирения* определяет ее автономность в выборе форм и способов организации ее деятельности.

Упражнение «Выбрасывание пальцев»

Вытяните вперед руку, зажатую в кулак. По хлопку, выбросите из кулака несколько пальцев. Игра закончится тогда, когда у всех будет одинаковое количество пальцев. Разговаривать нельзя.

Рефлексия: что помогло, что помешало справиться с этим заданием?

Упражнение «Телеграмма»

Выбирается доброволец, который встает в центр круга и закрывает глаза. Участники берутся за руки и образуют круг. Ведущий произносит: «Отправляем телеграмму...» и показывает в этот момент глазами, кто будет отправлять телеграмму. После этого отправляющий пожимает незаметно правую или левую руку рядом стоящему, тот передает пожатие следующему и так далее по цепочке. Когда пожатие дойдет до участника, которому послана телеграмма, он должен сказать: «Телеграмму получил». Задача добровольца увидеть, где происходит пожатие руки и таким образом программу перехватить. Во время упражнения разговаривать нельзя.

Занятие 4

Этапы восстановительной медиации

Цель: информирование об этапах разрешения конфликта.

Задачи: настроить на активное общение участников, дать информацию о этапах работы медиатора (подготовительный этап, индивидуальные встречи).

Упражнение «Каруселька»

Ведущие предлагают участникам образовать два круга – внутренний и внешний. Стоящие во внутреннем круге разворачиваются спиной в круг, закрывают глаза и протягивают открытые ладони вперед. Задача внешнего круга – по сигналу ведущего повзаимодействовать с протянутыми руками из заданной роли.

Варианты ролей:

- друзья, которые давно не виделись;
- мама, которая любит своего ребенка;
- поклонник, который встретил своего кумира;
- любимые, которым предстоит разлука.

Упражнение: «Контакт глаз»

Инструкция: вам необходимо с помощью взгляда установить контакт с любимым участником (например, подмигнуть), на счет пять вы должны поменяться с ним местами.

Порядок работы ведущего в программе восстановительной медиации

ЭТАП 1. Подготовительный

Задачи работы ведущего (медиатора):

- получив информацию о случае, определить, подходит ли он по критериям для работы с использованием восстановительных программ;
- связаться со сторонами по телефону и договориться о проведении индивидуальной встречи.

ЭТАП 2. Индивидуальные встречи

1 фаза. Создание основы для диалога со стороной.

Задача: представить себя и программу.

Вариант представления:

Добрый день! Меня зовут (представиться). Я пришел по поводу ситуации (...). Информацию о ней нам передал (называете человека или организацию). Я – ведущий программ восстановительной медиации (медиатор) (называете организацию или службу), я не представляю ни одну из сторон, то есть я не адвокат и не советчик. Наша организация (служба) помогает участникам конфликта организовать диалог друг с другом и самим найти выход из конфликта вне администрации и директора. 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.

2 фаза. Обсуждение ситуации

- помочь человеку (вопросами, переформулированием, уточнением и пр.) рассказать о том, что произошло (до ситуации, сейчас, после, о других участниках, о своих состоянии и чувствах, об отношении к произошедшему и его последствиям);
- внимательно слушать и улавливать, что беспокоит человека;
- помочь пережить сильные чувства.

3 фаза. Обсуждение последствий

- обсудить, к каким последствиям привела ситуация (или еще может привести), что человеку в этом не нравится.

4 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;
- 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);
- если сторона не согласна на встречу, выяснить причины, предложить не решать вопрос окончательно и оставить памятку и свои координаты.

5 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). 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.

Приложение к занятию 4

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 о том, 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.

Занятие 5

Этапы восстановительной медиации (продолжение)

Цель: Продолжить информирование об этапах разрешения конфликта. Создание условий для отработки практических навыков разрешения конфликтной ситуации.

Задачи: настроить участников на активное общение, дать информацию о этапах работы медиатора (примирительная встреча), научить ролевому обыгрыванию конфликтной ситуации, показать пример.

Упражнение «Антикомплимент»

Используя «Я-высказывания», участники объясняют друг другу, почему именно сегодня они не рады видеть друг друга.

Упражнение: «Общие рисунки»

Упражнение проводится в кругу. Участники начинают что-либо рисовать на своих листочках, по команде ведущего передают незаконченный рисунок соседу справа, который продолжает на нем рисовать, затем рисунок передается следующему. Рисование продолжается до момента возвращения рисунка своему хозяину.

Этапы восстановительной медиации

ЭТАП 3. Встреча сторон

1 фаза

Рекомендуемое начало примирительной встречи:

- Добрый день!
- Возможно, многим было нелегко прийти сюда, поэтому я благодарю всех участников встречи за решимость участвовать сегодня в нашем разговоре.
- Мы собрались сегодня по поводу ситуации, происшедшей с вами.
- Хочу начать с представления участников сегодняшней встречи. Это (...), его родители (...), социальный работник (...). Я – ведущий. Меня зовут (...). Мой помощник (...).
- Напоминаю, что основными участниками нашей встречи являетесь вы. Моя задача – не выяснять виновность и не защищать какую-либо сторону, а помочь вам организовать диалог и разрешить возникшую ситуацию. Я буду сохранять нейтральность к сторонам.

- Наша встреча является добровольной. Это значит, что вы пришли сюда по собственному желанию и вправе покинуть ее, если посчитаете это необходимым.
- Для того чтобы нам удалось нормально общаться и разрешить ситуацию, я предлагаю ввести следующие правила (напомню их):
 - Я попрошу вас не перебивать говорящего, давая каждому возможность высказаться до конца.
 - Я попрошу вас не оскорблять друг друга, чтобы все чувствовали себя в безопасности.
 - Участие во встрече добровольно, вы вправе покинуть ее, если по каким-то причинам сочтете свое дальнейшее пребывание невозможным.
 - Встреча будет продолжаться столько времени, сколько вы сочтете нужным. Также по вашему желанию встреча может быть перенесена или продолжена в другое время.
 - В ходе встречи каждый участник (и я в том числе) может попросить об отдельной беседе наедине.
 - Я попрошу всех соблюдать конфиденциальность разговора (не рассказывать окружающим о том, что было на программе).
- Вы согласны с предложенными правилами или хотели бы внести свои предложения и какие-нибудь дополнения?
- Есть ли ко мне вопросы или мы можем начать?
- Я попрошу на время встречи выключить мобильные телефоны.
- Итак, прошу вас рассказать, что вы думаете об этой ситуации.

2 фаза

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.

3 фаза. Обсуждение и фиксация вариантов разрешения ситуации

Задача: инициировать поиск вариантов решений и анализ предложений.

Вопрос для обсуждения: «Как разрешить ситуацию?»

4 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.

5 фаза. Рефлексия встречи:

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

Пример восстановительной медиации для подростков

Случай из практики Школьной службы примирения (это первая программа примирения, проведенная в России).

Ученик на уроке русского языка во время объяснения учительницы занимался своими делами. Учительница увидела это и спросила: «Что, всем наплевать на то, что я пишу на доске?», на что ученик ответил «Да!». В ходе дальнейшего конфликта на его сторону также встал и класс. Учительница рассердилась и написала докладную директору, в которой фактически был выражен ультиматум: или мальчик уходит из школы, или учительница не ведет этот класс, который останется без уроков русского языка.

Ход и результат программы:

Были проведены предварительные встречи, на которых девочки разговаривали с учительницей, а мальчики с подростком. Также с учительницей переговорила куратор. Стороны согласились на примирение, сказав, что хотят уладить отношения.

На примирительной встрече учительница рассказала, что была расстроена и обижена, но призналась, что погорячилась. Она высказала желание переговорить с учеником. Ученик сожалел о совершенном. Он извинился, потому что не хотел продолжать конфликт. Сторонам удалось высказать свои чувства и достичь взаимопонимания. Учительница смогла вернуться работать в класс, докладную у директора она забрала.

Ролевое обыгрывание ситуации

Лучшие подруги Таня и Вика устроили скандал на репетиции школьного спектакля при распределении ролей. Каждая претендовала на главную

роль и не желала уступать. В результате класс разделился на группы, и репетиции стали невозможны. Группа учащихся обратилась в службу примирения за помощью.

Группы друг для друга разыгрывают предложенные ситуации. Задача каждой группы – представить поэтапное решение конфликта (одна группа решает ситуацию с другой, третья наблюдает).

Приложение к занятию 5

Раздаточный материал: Программа примирения.

Этапы и задачи выполнения программы примирения

Этапы	Задачи
Подготовительный	<ol style="list-style-type: none"> 1. Получив информацию о событии, определить, подходит ли оно по критериям для работы с использованием восстановительных программ. 2. Выяснить возможное участие источника информации в программе, заполнить регистрационную карточку. 3. Понять, как будет развиваться ситуация дальше в зависимости от проведения программы примирения (будет ли дело передано в педсовет, на заседание КДН, в суд и пр.)
Предварительные встречи	<ol style="list-style-type: none"> 1. Представиться и установить доверительные отношения. 2. Выслушать личную историю потерпевшего. 3. Понять и принять переживания участников ситуации, снять сильные негативные эмоции и вместе с участниками соригинироваться в их проблемах и нуждах. 4. Выяснить и обсудить предложения обеих сторон по разрешению ситуации. 5. Принять решение об уместности программы и ее типе. 6. Представить программу и предложить сторонам участвовать в ней. 7. Если сторона дает согласие, подготовить ее к участию в программе (информировать о вопросах, которые будут обсуждаться на программе, о правилах программы). 8. Учесть пожелания каждой стороны в организации программы (состав участвующих лиц, место и время проведения).

Этапы	Задачи
Примирительная встреча	<ol style="list-style-type: none"> 1. Создать условия для проведения примирительной встречи (удобное помещение, расположение участников, возможность для конфиденциальных переговоров). 2. Представить участников и обсудить правила встречи. 3. Помочь выразить (а при необходимости переформулировать) сильные эмоции сторон. 4. Организовать диалог сторон, направленный на восстановление картины и последствий ситуации. 5. Помочь сторонам в осознании несправедливости произошедшего. 6. Организовать диалог о возмещении ущерба, о будущем правонарушителя, а при необходимости и будущем жертвы. Поиск ответа на вопрос: «Как и что сделать, чтобы это не повторилось?» 7. Составить примирительный договор сторон, учитывающий согласованные решения сторон и механизм его выполнения. 8. Выяснить, кто будет информировать медиатора о ходе выполнения договора. 9. При необходимости организовать представление результатов программы примирения в официальные органы (суд, правоохранительные органы, КДН, ИДН, школу и т. п.)
Выполнение договора	<ol style="list-style-type: none"> 1. Проверить выполнение договора. 2. Организовать при необходимости дополнительную встречу. 3. Написать отчет по программе

Занятие 6

Ролевое обыгрывание ситуации

Цель: настроить на активное общение участников, создание условий для отработки практических навыков разрешения конфликтной ситуации.

Задачи: настроить на активное общение участников, продолжить обучению разрешению конфликтных ситуаций на практике.

Пример восстановительной медиации

Источник информации: заявление от мамы одной из участниц конфликта, которое классный руководитель направила в службы примирения.

Фабула ситуации: Многолетний конфликт и драки между тремя девочками 7 «А» класса: Верой и Лерой, с одной стороны, и Лизой – с другой.

Вера и Лера выказали свое недовольство по поводу агрессивного поведения Лизы, а также из-за того, что она берет их вещи. Также с их слов Лиза периодически стремится что-то получить первой. Они хотят, чтобы Лиза перешла из их класса в параллельный, мотивируя это тем, что «ей там будет лучше», «мы мучаемся, пусть и тот класс помучается».

Лиза очень эмоциональна и из-за болезненности отстаёт по учебе (в результате она на 2 года старше своих одноклассниц). Ее претензиями было то, что берут ее вещи, обижают ее словесно и физически.

Таким образом, примирительная встреча началась в ситуации, когда одна из сторон фактически не высказала своего желания участвовать. Кроме того, Лизе требовалась помощь психолога. Однако мы приняли решение провести встречу.

Ход и результат встречи:

Лиза сказала, что ее сильно обижает такое отношение со стороны девочек, что ей очень нравится класс, что она хотела бы в нем остаться и что она просит прощения у девочек за свое поведение. Также она рада, что, наконец, смогла высказаться.

Изменение отношений между девочками было заметно по изменению их поз. Обе стороны легко пришли к договоренности не брать без разрешения вещи друг друга. Однако неразрешимым остался вопрос контролирования Лизой своих эмоций.

Все участники встречи в ходе мозгового штурма предлагали разные варианты того, как они «сбрасывают» негативные эмоции. Из всех возможных вариантов Лиза выбрала один: она будет просто поворачиваться и уходить от ситуации. На вопрос, действительно ли она сможет уходить и поможет ли ей это, Лиза сказала, что попробует.

Поскольку здесь уже вопрос самоконтроля выходил за рамки Лизиной ответственности (в связи с ее психофизическим состоянием), было решено прекратить встречу и встретиться с родителями Лизы для прояснения ситуации (что позже и было проделано).

Через неделю ведущая Даша Воронова связалась с Верой и Лерой. Они сказали, что ситуация нормализовалась. Лиза встречалась с классным руководителем и горячо благодарила ее за то, что ей впервые за эти годы

дали возможность высказаться. Она сказала, что все хорошо и ей в классе стало намного комфортнее.

Ролевое обыгрывание ситуации

Получив двойку на уроке английского языка, ученик шумно и демонстративно сел на стул и начал грубо высказываться в адрес учителя.

Учитель выгнала ученика с урока, поставила двойку за поведение и вызвала родителей к директору.

– Ученик 5-го класса Илья С. систематически не занимается на уроках физкультуры, так как забывает спортивную форму. Каждый раз он ее либо просто забывает, либо она выстирана, либо порвалась.

Когда в первый раз случилась такая ситуация, учитель сделала предупреждение. Во второй раз сделала запись в дневнике. В третий раз поставила неудовлетворительную оценку, мотивируя это невыполнением домашнего задания. Ситуация накалялась, при встрече с родителями выяснилось, что ребенок на каждый урок берет форму, но почему-то не признается в этом.

Илья стал «сбегать» с уроков физкультуры, приносить справки о болезнях в дни, когда по расписанию была физкультура.

Найдите возможные варианты выхода из ситуации.

Занятие 7

Ролевое обыгрывание ситуации (продолжение)

Цель: настроить на активное общение участников, создание условий для отработки практических навыков разрешения конфликтной ситуации.

Задачи: настроить на активное общение участников, продолжить обучению разрешению конфликтных ситуаций на практике.

Упражнение: Построиться по...»

Активное упражнение, позволяющее отработать навыки невербального общения. Участникам предлагается построиться по: росту, по размеру ладони, по размеру обуви, по длине волос, по цвету волос от светлого к темному, по цвету глаз от светлых к темным.

Пример восстановительной медиации

Источник: заявление мальчиков (Руслана и Саши).

Фабула: в течение четырех лет ребята (Руслан и Саша) регулярно обзывались на девушек, что часто заканчивалось драками. Ребята сказали, что Наташа часто вмешивается в дела ребят и принимает на свой счет то, что к ней не относится. Девочки, не имея признания в классе, очень болезненно реагируют на то, что о них говорят.

Мальчики не заинтересованы в учебе и на уроках им откровенно скучно. Когда они говорят о девочках, то допускают всевозможные пошлые и другие неприятные сравнения. Не то чтобы они хотят их обидеть (они обо всех так говорят), а просто то, что это резко воспринимается только раздражает их. Именно это и становится причиной разборок на переменах. В разборки подключаются старшие братья, друзья и т. д.

Ход и результат встречи:

Предварительная встреча была направлена на признание собственной ответственности за происходящее. То, что только они сами, а не администрация (к которой неоднократно обращалась) или брат (драки помогают максимум на неделю), смогут понять, что происходит и это изменить.

Интересная деталь: Прошла программа в программе. На следующий день должна была состояться «стрелка» (драка). Мы выяснили, что причиной для этого стала неправильно понятая информация от их общего знакомого. После чего прямо в ходе программы ребята позвонили этому человеку и поняли, что информация была искажена. «Стрелку» отменили. После чего договорились, что по возможности они будут проверять слухи друг у друга.

Встреча была долгой, часа 4-5, с несколькими перерывами. Были выбраны наиболее понимающие участники, и разговор с ними шел на основании их историй, а потом следовала просьба рассказать товарищам, что же они поняли.

Мальчишки поняли, что девочки обижаются тогда, когда всем остальным нормально, признали, что именно их поведение становится этому причиной, и признали это несправедливым. Девочки поняли, что мальчишки не хотят их обижать, но сказали, что воспринимают такое прилюдное неприятное обсуждение как оскорбление.

Но они не могли самостоятельно найти решение (а ведущие не собирались подсказывать), поэтому встреча не пришла к четкому результату. Скорее всего, причина в том, что они хотели, чтобы за несправедливость отвечал кто-то еще, а не они сами.

Ролевое обыгрывание ситуации

– Урок рисования был практически сорван: Андрей, никогда не блиставший примерным поведением, распевал песню, не реагировал на замечания учителя, ходил по классу. Остальные ученики были тоже возбуждены – кто смеялся над клоунадой Андрея и беспомощностью учителя, а кто стремился ему подражать. В довершение всего Андрей накинулся с кулаками на своего соседа по парте за то, что тот перевернул его банку водой для рисования. Учительница чувствовала себя абсолютно беспомощной, но в такой ситуации необходимо было что-то предпринять. Она быстро подошла к дерущимся, взяла с ближайшей парты стакан с водой и плеснула в лицо Андрею. Тот остолбенел, по нему текла вода, в классе наступила полная тишина. «Выйди и приведи себя в порядок», – сказала учительница. Андрей вылетел из класса, громко хлопнув дверью.

– Урок удалось довести до конца, но после его окончания учительница чувствовала себя ужасно из-за своего непедагогичного поведения, из-за понимания того, что родители Андрея могут теперь пожаловаться на нее директору.

Ярослав из 7-б класса нагрубил учителю физики, обвинив в несправедливом к себе отношении и занижении оценок. Учитель выгнал Ярослава с урока. На следующий урок физики Ярослав не пришел, но обратился в службу примирения, заявив, что не будет ходить на уроки физики, пока к нему не изменится отношение учителя.

Группы друг для друга разыгрывают предложенные ситуации. Задача каждой группы – представить поэтапное решение конфликта. (Одна группа решает ситуацию с другой, третья наблюдает).

Занятие 8

Качества медиатора

Цель: Настроить на активное участие в работе, краткое информирование о качествах успешного посредника, успешного в своей деятельности, создание условий для отработки практических навыков разрешения конфликтной ситуации.

Задачи: настроить на активное общение участников, продолжить обучению разрешению конфликтных ситуаций на практике, рассказать о том,

какими качествами должен обладать медиатор – ведущий восстановительной программы.

Этический кодекс посредника (какими качествами должен обладать медиатор):

- будь серьезным и твердым, но вместе с тем «теплым» и «позитивным»;
- высказывать доверие и заботу;
- будь ответственным, то есть быть нейтральным,
- демонстрируй уважение,
- не вовлекай и не вовлекайся в конфликт,
- не руководствуйся эмоциями,
- не давай советов, не навязывай свои идеи для поиска решения,
- не действуй свысока,
- принимай свою ответственность серьезно.

Среди личностных качеств успешного посредника можно выделить три блока:

- Умение чувствовать другого.
- Умение убеждать другого.
- Умение управлять ситуацией.

Пример из практики Школьных служб примирения:

Источник: Информация о ситуации поступила от родителей одной из сторон.

Фабула ситуации: Колю поставили на учет в милицию за драку. Со слов отца, над Колей в школе постоянно в течение трех лет издевался одноклассник Андрей. В последний раз Андреем была порвана тетрадь Коли, за что Коля погнался за Андреем и ударил мальчика в нос, повредив его. Причем, произошло это в присутствии учителя, который вел ребят обратно в класс. Андрей с родителями обратился в травмпункт, откуда сообщили в милицию, и Колю поставили на учет.

После этого отец Коли хотел «замять» дело, однако через несколько дней учительница вывела Колю перед собранием всех учеников и сказала: «Это наш самый главный хулиган». После этого к Коле начались постоянные придирки, в результате чего он был вынужден уйти из школы. К моменту обращения Коля уже учился в другой школе.

Ход и результат программы:

Коля на предварительной встрече сказал, что он чувствует себя неправым, что ударил Андрея в нос, поскольку так конфликты решать нельзя, и что он хотел бы извиниться. Но при этом с другой стороны его не устраивает поведение Андрея, и он не знает, что с этим делать.

Андрей также согласился, что лучше расставаться в мире.

Вопрос о возмещении ущерба сторонами не поднимался (поскольку повреждения были не сильными).

На примирительной встрече присутствовали Коля, Андрей, отец Коли и бабушка Андрея. Мальчики и ведущие сидели вокруг стола, а родители сзади на диване.

Разговор начался с рассказа Коли о том, что произошло и его переживаний по поводу издевательств, помятой тетради, порванной куртки и т. д. Однако на все это Андрей завил, что он тут не причем, что это было типичным поведением в их классе по отношению к Коле и что Коля сам во всем виноват.

На вопрос ведущего, какие именно действия Коля вызывают такую реакцию, Андрей не смог ответить.

Поскольку эмоции между ребятами стали вновь накаляться, ведущие вывели Андрея в другую комнату для конфиденциального разговора. Там Андрей сказал, что не чувствует вины, поскольку Коля сам виноват и «все так делают». Однако (по возвращении в комнату) на прямой вопрос: считает ли он такие действия справедливыми, Андрей после долгих раздумий ответил, что не считает. Он признал, что последствия его действий для Коли были неприятными и что Коля переживает из-за этого.

После этого, сторонам был задан вопрос, как они хотят урегулировать отношения и исправить несправедливость. Коля предложил вместе сходить в Макдональдс. А Андрей сначала долго молчал, а потом сказал, что вполне достаточно просто поговорить наедине и выяснить отношения. Поскольку к тому моменту сильные эмоции спали, начался диалог именно между ребятами по поводу выхода из ситуации, и стало ясно, что стороны в состоянии конструктивно договариваться, ведущие предложили им пройти в другую комнату и самим разрешить все вопросы.

Вернулись Мальчишки спокойные и сказали, что обо всем договорились.

Тем временем, на стол был поставлен чай, и были приглашены к столу родители (которые сказали, что для них главное, что мальчики сами помирились). Отец Коли спросил, что в поведении его сына провоцирует драки, однако Андрей не смог выделить ничего такого, что выделяло бы Колю среди остальных. Таким образом, ответ на вопрос о не повторении таких ситуаций в этой школе не стоял (в связи с переходом Коли в другую школу).

За столом ребята уже спокойно общались между собой, но главным знаком примирения ля нас послужил следующий факт: когда бабушка Андрея сказала, чтобы он собирался уходить, тот сказал, что пойдет только вместе с Колей и будет его дожидаться. Так ребята ушли вместе, что может служить знаком примирения.

Ролевое обыгрывание ситуации

– Конфликт произошел между молодой учительницей русского языка и литературы, только начинающей работать в школе, и учеником 6 класса Игорем К., трудным, вспыльчивым мальчиком из неблагополучной семьи, не пользующимся авторитетом в классе.

Шел урок литературы, учительница огласила отметки, выставленные детям за работы, выполненные на прошлом уроке. Игорю К. показалось, что учительница поставила ему заниженную отметку. Он грубо обозвал учительницу и вышел из класса.

Учительница велела передать Игорю, чтобы к ней на урок он больше не являлся.

– Девочки 5-го класса пришли на школьные занятия сильно накрашенными. Когда они вошли в класс, один из их одноклассников сказал своим товарищам очень громко: «Смотрите, какие наши одноклассницы смешные!» Все мальчики очень громко засмеялись, а девочки заплакали и убежали из класса.

Урок был сорван, дети громко обсуждали это событие, смеялись над девочками. Учитель вызвал в школу родителей ученика, который «сорвал» урок.

Занятие 9

Невербальные аспекты поведения

Цель: настроить на активную работу, предоставить подросткам необходимую информацию, создание условий для отработки практических навыков разрешения конфликтной ситуации.

Задачи: рассказать о взгляде, как невербальном аспекте поведения, создать условия для самоанализа участников тренинга и развития личностных качеств медиатора.

Упражнение: «Крокодил»

Данное упражнение позволяет отработать навыки невербального общения и актерского мастерства. Ведущий предлагает понятия, которые изображаются участником без слов. Участники другой команды могут задавать вопросы, а показывающий может кивать головой отвечая, да или нет. Примеры: мыльный пузырь, уют, ленивый кот, говорящий попугай, глобус, мороз и т. д.

Краткое информирование о невербальных аспектах поведения

Первое впечатление при контакте с человеком формируется в течение первых 3–5 секунд. В это время активно работает бессознательный компонент личности. Следующие 5–10 минут это впечатление закрепляется – воспринятый образ достраивается до логического и приемлемого завершения.

Есть некоторые цифры:

Первое впечатление о человеке на 38 % зависит от звучания (тона и тембра) голоса, на 55 % – от визуальных ощущений (от языка жестов) и только на 7 % от вербального компонента (слова и их смысл).

Пространственно-психологическая дистанция.

Необходимо создавать комфортную для человека дистанцию. Под дистанцией подразумевают не только расположение тела и предметов в пространстве, но и внутренние границы человека – его способность приближать или удалять собеседника в процессе общения. Так, говорим мы «Вы» или «Ты».

Для любого человека есть определенное физическое расстояние, на котором ему удобно общаться. Психологическое пространство можно разделить на следующие составляющие:

- интимная зона;
- дружеская зона;

- зона делового общения;
- зона социального общения;
- зона безразличия.

Сегодня мы поговорим о **взгляде**. Как известно из физиологии высшей нервной деятельности человека, глаза – это часть мозга, оставшаяся в процессе развития снаружи. Благодаря зрению мы усваиваем около 80 % информации. Глазам собеседника придается огромное значение.

- Взгляд вниз – обычно воспринимается как неуверенность, нетвердое знание информации
- Взгляд вверх слушателей или собеседников – воспринимается как надменность или незаинтересованность
- не отрывает взгляд от записей – создается впечатление нетвердого знания и неуважение к аудитории
- Взгляд в сторону – незаинтересованность
- Бегающий взгляд – создается впечатление неискренности
- Зрительный контакт с одним и тем же участником – напрягает «жертву», остальных может обижать.

Ролевое обыгрывание ситуации

Драка между двумя учащимися. 1 «Б» класса. Конфликт произошел в раздевалке на перемене. Саша разозлился и начал бить Лешу в голову и живот коленом. Дома у мальчика разболелась голова, и мама сразу позвонила классному руководителю.

Занятие 10

Невербальные аспекты поведения (продолжение)

Цель: настроить на активную работу, предоставить подросткам необходимую информацию, создание условий для отработки практических навыков разрешения конфликтной ситуации.

Задачи: рассказать о голосе, как об одном из невербальных аспектов поведения, создать условия для самоанализа участников тренинга и развития личностных качеств медиатора

Невербальный аспект поведения – голос

Сегодня мы с вами поговорим о - **голосе**. Недаром существует масса легенд о том, как русалки и сирены завлекали путников своими голосами.

Правильное использование возможностей голоса – один из инструментов эффективного влияния на людей. Всегда в общении есть моменты, где необходимо снижение темпа речи, паузы, а также изменение тембра и силы голоса.

«Рубленая речь» – это речь с незначительными интонационными перепадами, но в которой слова (практически все) отделены друг от друга ярко выраженными паузами. Такая речь может оказывать сильное психологическое давление на собеседника (если вам нужно именно это) и выделять наиболее значительное (если такая речь фрагментарна).

Упражнение «Незаменимая пятерка»

Участники группы делятся на пары, один из них играет роль классного руководителя, другой – роль зам. директора по УВР. Каждой паре ведущий выдает список из пяти учеников. Задача каждого участника – убедить другого в том, что именно эти пять учеников необходимы ему для участия в каком – либо мероприятии. Мероприятия, которые проводят классный руководитель и зам. директора, совпадают по времени.

При анализе упражнения ведущие обращают внимание на ресурсы и средства, которые используют участники в ходе упражнения.

Упражнение: «Галерея эмоций»

Ведущий приглашает посетить галерею эмоций (на доске развешены плакаты-фотографии «Эмоции и чувства»).

Здесь представлены фотографии. Попробуйте увидеть эмоции, которые выражены на этих фотографиях. Названия эмоций написаны на карточках. Вам нужно будет взять карточку и найти фото, соответствующее данной эмоции. Количество карточек, с которыми вы будете работать, вы определяете сами» (карточки – обида, грусть, удивление, решительность, ужас, увлеченность, восхищение, горе, тревожность, опасение, интерес, радость, азарт). Таким образом, под каждой фотографией появляются названия 2–4 эмоций. После производится обсуждение и проверка.

Ролевое обыгрывание ситуации

На уроке физкультуры ученица 6 класса обидела одноклассницу. Девочка пожаловалась классному руководителю. Оказалось, конфликт между ученицами идет с первого класса. Но до этого девочки вступали только в словесную перепалку. Как можно исправить ситуацию?

Занятие 11

Принятие решений

Цель: исследовать процесс принятия решения группой, сплочение коллектива.

Задачи: обучить эффективному поведению в процессе поиска согласия в группах, получить информацию о коммуникативных процессах в группе и о существующих в ней отношениях доминирования и руководства, способствовать сплочению участников группы.

Упражнение: «Необитаемый остров»

Сегодня мы на примере игры узнаем, как и почему люди принимают решения. Чем старше вы становитесь, тем более сложные решения вам придется принимать. Наша игра даст вам возможность поучиться принимать решения.

Вы дрейфуете на яхте в южной части Тихого океана. В результате пожара большая часть яхты и находящегося на ней груза уничтожены. Теперь яхта медленно тонет. Ваше местонахождение неизвестно, потому что навигационные приборы испорчены. По самым благоприятным оценкам, вы находитесь примерно в тысячи миль к юго-западу от ближайшего берега.

Ниже приведен список из 15 предметов, которые не пострадали от пожара. Кроме того, у вас осталась резиновая спасательная шлюпка с веслами, достаточно большая, чтобы вместить вас, остальной экипаж и все перечисленные ниже предметы. Плюс к тому в карманах у всех вас в сумме набиралась пачка сигарет, несколько коробков спичек и пять долларовых банкнот.

Ваша задача – расставить все предметы из списка по их важности для выживания. Самый важный предмет получает номер 1, следующий – номер 2 и так далее до номера 15, который наименее важен:

- секстант;
- зеркальце для бритья;
- пятилитровый бочонок воды;
- противомоскитная сетка;
- одна коробка с армейским рационом питания;
- карты Тихого океана;

- подушка для сиденья (одобрено как плавательное средство службой спасения на водах);
- баллон дизельного топлива;
- транзисторный приемник;
- репеллент для отпугивания акул;
- двадцать квадратных футов светонепроницаемого пластика;
- одна кварта пуэрториканского рома;
- пятнадцать футов нейлоновой веревки;
- две коробки шоколада;
- набор рыболовных принадлежностей.

После того как каждый закончил работу над своим списком, группа получает 45 минут для выполнения следующей задачи.

Надо выработать общее для всей группы решение, руководствуясь специальным методом достижения консенсуса. Он предусматривает достижение согласия всех членов группы относительно позиции каждого предмета в списке.

После того как группа завершит свою работу над списком, посмотрите в приложении к занятию, каким должен быть правильный порядок. Можно сравнить результаты работы каждого участника с результатом, который был получен группой в целом.

Далее происходит обсуждение процесса принятия решения.

Проводится в форме групповой дискуссии.

1. Какие стили поведения способствовали или препятствовали достижению согласия?
2. Какие отношения лидерства и подчинения выявились в процессе принятия общего решения?
3. Кто участвовал в выработке консенсуса, а кто нет?
4. Какой была атмосфера в группе во время обсуждения?
5. Удалось ли использовать возможности группы оптимальным образом?
6. Как можно улучшить процесс принятия общего решения?

Выводы

Выработать единое мнение трудно. Не каждая оценка важности предмета из списка будет соответствовать мнению всех участников.

Некоторые рекомендации по достижению соглашения:

- не ставить свое мнение превыше всего; подходить к каждому вопросу с позиций логики;
- не отказываться от своего мнения на том лишь основании, что это необходимо для достижения согласия и предотвращения конфликта; поддерживать только те решения, с которыми вы можете согласиться хотя бы отчасти;
- избегать таких способов борьбы с конфликтами, как голосование, усреднение, торг;
- относиться к расхождениям во мнениях как фактору, который способствует принятию решения, а не препятствует ему.

Приложение к занятию 11

Пять этапов принятия решений.

1. Проясни для себя, какое решение необходимо принять.
2. Продумай все возможные альтернативы (что ты можешь сделать в этой ситуации).
3. Собери информацию, необходимую для принятия решений.
4. Продумай последствия каждой альтернативы (подумай, что произойдет при принятии каждого возможного решения).
5. Выбери наилучшую альтернативу и осуществи необходимые действия. Будь уверен, что доведешь решение до конца.

Ответы и их обоснование

Эксперты считают, что главным для потерпевших крушение посреди океана является то, что может привлечь к ним внимание, и то, что может поддержать их существование, пока не появится помощь. Навигационные приборы и спасательные шлюпки особого значения не имеют. Даже если небольшой спасательный плот и может доплыть до ближайшего берега сам по себе, необходимые запасы продовольствия на нем не уместятся. Поэтому первостепенную важность приобретают зеркальце для бритвы и канистра с горючей смесью. И то, и другое можно использовать для сигнализации. Менее важны запасы воды и пищи, например, ящик с армейским рационом питания.

Ниже ранжирование оставшихся на яхте предметов приводится вместе с его обоснованием. Краткие пояснения, разумеется, не исчерпывают

всех способов применения каждого предмета, а отмечают только самые главные из них.

1. *Зеркальце для бритья.*
Чрезвычайно важное средство привлечения внимания воздушной службы спасения.
2. *Двухгаллоновый баллон дизельного топлива.* Важное средство сигнализации: пятно горючей смеси будет держаться на поверхности воды, где его можно поджечь с помощью спичек и долларовых банкнот.
3. *Пятигаллоновый бочонок воды.* Необходим для восполнения потери жидкости в организме.
4. *Одна коробка с армейским рационом питания.* Основной запас питания.
5. *Двадцать квадратных футов светонепроницаемого пластика.* Можно использовать для сбора дождевой воды и для защиты от непогоды.
6. *Две коробки шоколада.* Резервный запас питания.
7. *Набор рыболовных принадлежностей.* Поставлен ниже шоколада, потому что «синица в руках лучше журавля в небе». Рыбу еще поймать надо.
8. *Пятнадцать футов нейлоновой веревки.* Веревкой можно привязать нужные вещи, чтобы они не свалились за борт.
9. *Подушка для сиденья (одобрена как плавсредство службой спасения на водах).* Если кто-то окажется за бортом, ее можно использовать как спасательное средство.
10. *Репеллент для отпугивания акул.* Понятно, для чего он может понадобиться.
11. *Одна кварта пуэрториканского рома.* 80%-я крепость достаточна, чтобы использовать ром как антисептик в случае травмы. Во всех остальных отношениях он бесполезен. Прием рома внутрь вызовет жажду.
12. *Транзисторный приемник.* Бесполезен, потому что не укомплектован передатчиком и находится вне зоны приема коротковолновых радиостанций.
13. *Карты Тихого океана.* Бесполезны в отсутствие другого навигационного оборудования. И вообще неважно, где находитесь вы. Важно, где находятся спасатели.

14. *Противомоскитная сетка*. Посреди Тихого океана москитов не бывает.

15. *Секстант*. Без навигационных таблиц и хронометра бесполезен.

Основное соображение, на основании которого средства сигнализации помещены выше средств поддержания жизни (пища, вода), состоит в том, что без средств сигнализации практически нет шансов быть замеченными и спасенными. Более того, практика показывает, что в большинстве случаев спасение происходит в пределах первых полутора суток после катастрофы, а в течение этого времени можно продержаться без воды и питья.

Занятие 12

Обучение заполнению документации

Цель: правильное оформление документации при проведении восстановительных медиаций.

Задачи: обучить на примерах правильному заполнению документации.

Приложение к занятию 12

Раздаточный материал: Примирительный договор.

Форма отчета о проведенном случае в программе примирения

Обязательные разделы отчета выделены курсивом.

Порядковый номер программы. Название программы.

Имена и фамилии ведущих. Дата проведения программы.

Источник направления информации об участниках ситуации на программу.

Информация об участниках и фабула ситуации.

Особенности проведения предварительных встреч.

Восприятие ситуации сторонами конфликта.

Особенности проведения и результаты примирительных встреч.

Удалось ли сторонам поделиться своим видением ситуации? Если нет, то почему? Удалось ли сторонам достигнуть взаимопонимания по поводу

последствий конфликта? Если не было достигнуто, то почему? Кратко опишите суть диалога сторон на этом этапе.

Как стороны выработали способ выхода из сложившейся ситуации? Если не удалось, то почему?

Как стороны отвечали на вопрос: «Что сделать, чтобы подобного не повторилось?».

Укажите дополнительные положительные результаты встречи (если они были).

Ход дополнительной встречи или последующих переговоров с участниками встречи (если они были) обязательно заполняется в случае последующего за примирительной встречей возмещения ущерба.

Занятие 13

Заключительное занятие: обобщение, посвящение в миротворцы

Цель: подведение итогов групповой работы.

Задачи: получить обратную связь от участников группы, создать позитивную атмосферу прощания.

Упражнение: «Создание коллажа дерева дружбы»

Каждый участник обводит свою ладонь карандашом и пишет внутри «руки» свое имя (рука является личным символом открытости для других.) Затем подросток передает свою открытку соседу слева, который должен написать что-нибудь внутри. Карточки передаются до тех пор, пока каждый не напишет по предложению остальным. Затем приклеиваем эти ладошки на дерево, заранее нарисованном на ватмане.

Упражнение: «Получение обратной связи»

Раздать участникам группы листы и попросить ответить на вопросы: что больше всего понравилось в занятиях, что не понравилось совсем, о чем бы еще хотели узнать, что, на ваш взгляд, было лишним, что нового узнали.

Принятие присяги медиаторов

КЛЯТВА ВСТУПАЮЩЕГО В ШКОЛЬНУЮ СЛУЖБУ ПРИМИРЕНИЯ

Быть верным идеям восстановительного правосудия и примирения. Способствовать снижению конфликтности среди детей в школе и в обществе.

КЛЯНЕМСЯ!

Пропагандировать важность разрешения конфликтов мирным путем с помощью программ примирения.

КЛЯНЕМСЯ!

В ходе проведения примирительных программ следовать принципам добровольности, конфиденциальности и нейтральности, уделять внимание чувствам и потребностям сторон, в первую очередь чувствам пострадавшего.

КЛЯНЕМСЯ!

Повышать авторитет Службы примирения в школе. Свой опыт проведения примирительных программ передавать другим волонтерам.

КЛЯНЕМСЯ! КЛЯНЕМСЯ! КЛЯНЕМСЯ!

Вручение удостоверений «Службы примирения».

Заключение

После проведения всех тренинговых занятий необходимо договориться с детьми встречаться раз в месяц для обсуждения восстановительных программ, которые они провели, обмена опытом, мнением, для планирования волонтерской работы.

ССЫЛКИ НА ИСПОЛЬЗОВАННЫЕ ИСТОЧНИКИ

1. Кодекс медиаторов России. Утвержден 28 апреля 2012 года Протоколом №3 Президиума НП «Национальная организация медиаторов» [Электронный ресурс]. – URL: <https://mediacia.com/wp-content/uploads/2018/08/Кодекс-медиаторов-России.pdf>
2. Кучегашева, П. П. Школьная служба примирения как средство сохранения психологического здоровья участников образовательного процесса [Текст] / П. П. Кучегашева, Е. Ю. Колотева // Актуальные проблемы гуманитарных и естественных наук. – 2014. – № 12-3. – С. 89–92.
3. Медиация ровесников в России [Текст] : сборник описаний практики разрешения конфликтов юными медиаторами – волонтерами служб примирения. – М. : МОО Центр «Судебно-правовая реформа», 2016. – 70 с.
Методические рекомендации по созданию и развитию служб школьной медиации в образовательных организациях [Текст]. – М. : Федеральный институт медиации, 2015. – 48 с.
4. Моница, Г. Б. Коммуникативный тренинг (педагоги, психологи, родители) [Текст] / Г. Б. Моница, Е. К. Лютова-Робертс. – СПб. : Речь, 2007. – 224 с.
5. Нигматуллина, Т. А. Политическая медиация [Текст] : учебное пособие / Т. А. Нигматуллина, О. Л. Терновая. – Уфа : Изд-во БИСТ (филиал) ОУП ВО «АТиСО», 216. – С. 16–19.
6. Тренинговые занятия с обучающимися 7–11 классов «Медиаторы-ученики» [Электронный ресурс]. – URL: <https://morshsosh2.68edu.ru/mediazya/nov/2.pdf>
7. Тест-опросник К. Томаса на поведение в конфликтной ситуации (Методика Томаса) [Электронный ресурс]. – URL: <https://psycabi.net/testy/193-oprosnik-k-tomasa-na-povedenie-v-konfliktnoj-situatsii-test-tomasa>
8. Школьная медиация: программа подготовки медиаторов из числа учащихся [Электронный ресурс]. – URL: <https://www.eduneo.ru/shkolnaya-mediacya-programma-podgotovki-mediatorov-iz-chisla-uchashhixsya>

Содержание

ВВЕДЕНИЕ	3
РАЗДЕЛ I. Сможете ли вы стать медиатором?	10
РАЗДЕЛ II. Упражнения, тренинги, практические задания	17
РАЗДЕЛ III. Работа в малых группах	31
ПРИЛОЖЕНИЯ	39
Образцы документов Школьной службы примирения	40
Заявление в Школьную службу примирения о рассмотрении конфликта	40
Заявление обучающегося для деятельности медиатором	41
Положение о Школьной службе примирения	42
Примирительный договор	50
Проект приказа об организации работы Школьной службы примирения	51
Регистрационная карточка	52
Согласие родителей обучающегося для деятельности медиатором	54
Функциональные обязанности руководителя и членов Школьной службы примирения	55
Устав Школьной службы примирения	56
Программа тренинговых занятий для подростков Школьной службы примирения	59
Занятие 1. Вступительное	61
Занятие 2. Понятие о медиации. История медиации	63
Занятие 3. Принципы медиации	67
Занятие 4. Этапы восстановительной медиации	70
Занятие 5. Этапы восстановительной медиации (продолжение)	73
Занятие 6. Ролевое обыгрывание ситуации	77
Занятие 7. Ролевое обыгрывание ситуации (продолжение)	79
Занятие 8. Качества медиатора	81

Занятие 9. Невербальные аспекты поведения	85
Занятие 10. Невербальные аспекты поведения (продолжение)	86
Занятие 11. Принятие решений.....	88
Занятие 12. Обучение заполнению документации	92
Занятие 13. Заключительное занятие: обобщение, посвящение в миротворцы.....	93
ССЫЛКИ НА ИСПОЛЬЗОВАННЫЕ ИСТОЧНИКИ.....	95

Учебное издание

Составители:

Вельц Рахиль Яковлевна

Нигматуллина Танзиля Алтафовна

**ШКОЛЬНАЯ СЛУЖБА ПРИМИРЕНИЯ:
ТЕСТЫ, УПРАЖНЕНИЯ, ТРЕНИНГИ**

Учебное пособие

Сдано в набор 08.02.2021. Подписано в печать 18.02.2021.
Формат 60 × 84/16. Бумага офсетная. Печать ризографическая.
Усл. печ. л. 5,69. Уч.-изд. л. 6,86. Тираж 300. Заказ 11

Башкирский институт социальных технологий (филиал)
Образовательного учреждения профсоюзов высшего образования
«Академия труда и социальных отношений»
450054, г. Уфа, проспект Октября, 74/2
Тел.: +7 (347) 216-40-85
www.ufabist.ru

Отпечатано в типографии БИСТ (филиала) ОУП ВО «АТиСО»

