

Принимая во внимание различия восприятия у школьников и взрослых, обучение медиаторов Школьной службы медиации проводится по отдельным программам.

Медиаторами Центра «Медиация и право» за период становления проекта по созданию Школьной службы медиации в учреждениях образования Республики Беларусь, разработаны программы обучения, как для школьников, так и для педагогов.

1.2.1 ПРОГРАММА ПОДГОТОВКИ ШКОЛЬНИКОВ (ЮНЫХ МЕДИАТОРОВ)

АВТОР ПРОГРАММЫ:

Шульга Оксана Константиновна, кандидат психологических наук, заведующий кафедрой возрастной и педагогической психологии УО «Гродненский государственный университет имени Янки Купалы», медиатор, руководитель и тренер Гродненского филиала Учебно-практического учреждения

Белорусского республиканского союза юристов «Центр «Медиация и право»

Хурс Иван Сергеевич, медиатор, тренер Гродненского филиала Учебно-практического учреждения

Белорусского республиканского союза юристов «Центр «Медиация и право» под редакцией: Бельской Ирины Александровны, кандидата юридических наук, доцента, доцента кафедры международного частного и европейского права Факультета международных отношений Белорусского государственного университета, председателя Совета и тренера Учебно-практического учреждения Белорусского республиканского союза юристов «Центр «Медиация и право»

НОРМАТИВНО-ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ПРОГРАММЫ:

1. Кодекс Республики Беларусь об образовании;
2. Закон Республики Беларусь «Об основах государственной молодежной политики»;
3. Закон Республики Беларусь «О медиации»;
4. Постановление Совета Министров Республики Беларусь от 28 декабря 2013 г. № 1150 «Об утверждении правил проведения медиации»;
5. Концепции развития профессиональной ориентации молодежи в Республике Беларусь, утвержденная Постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь, Министерства экономики Республики Беларусь, Министерства образования Республики Беларусь от 31 марта 2014 г. № 15/27/23;
6. Постановление Министерства юстиции Республики Беларусь 17 января 2014г. № 15 «Об утверждении правил этики медиатора».
7. Тематическое планирование программы

№	Название тем	Количество часов
1.	Общение в конфликте	4
2.	Искусство ведения переговоров	4
3.	Посредничество и медиация в разрешении конфликтов	4
4.	Основные этапы медиации как технологии	4
5.	Специальные инструменты (техники и приемы) медиатора	4
6.	Управление эмоциями в медиации	4
7.	Достижение соглашения в медиации	4
8.	Программы восстановительной медиации	4
		32

СЦЕНАРИЙ ЗАНЯТИЯ «ОБЩЕНИЕ В КОНФЛИКТЕ»

Вступительное слово тренера.

2. Упражнения на знакомство.

3. Информационно-содержательный блок «Что такое конфликт?».

4. Информационно-содержательный блок «Поведение в конфликте».

5. Информационно-содержательный блок «Правила бесконфликтного поведения».

6. Резюме.

Оборудование: бэйджи, компьютер, мультимедийная установка, флипчарт, белая бумага формата А4, ручки, цветные карандаши или фломастеры, мяч, клей скотч.

1. ВСТУПИТЕЛЬНОЕ СЛОВО ТРЕНЕРА (5-10 МИНУТ).

Тренер знакомит участников с целями и задачами программы обучения. Обговариваются условия и режим работы, вводятся правила групповой работы. Правила группы (например, можно

изображать в виде рисунков, предложить участникам самим обозначить правила работы группы):

1. Соблюдение регламента работы.
2. Пунктуальность работы группы и тренера.
3. Правило равноценности. Избегание оценочных высказываний.
4. Правило конфиденциальности.
5. Правило искренности. Говорить, что чувствуешь.
6. Правило активности — от активности каждого члена группы выигрывает и вся группа.
7. Быть чутким к проблемам других.
8. Говорить о поведении, а не о личности.

Тренер рассказывает, в какой форме будут проходить занятия и каким основным темам они будут посвящены. Он также раскрывает участникам философию, на которой строятся отношения и взаимодействие участников группы — стремление к сотрудничеству, равноправие, добровольность, безоценочное оценивание.

2. УПРАЖНЕНИЯ НА ЗНАКОМСТВО.

Цель — познакомить участников группы, создать раскованную и доброжелательную атмосферу; организация работы в группе, активизация чувственного восприятия партнера.

Упражнение «Мое имя» (5 минут). Каждый из участников по кругу называет свое имя и добавляет к нему прилагательное, соответствующее своему характеру. Следующий участник называет предыдущего и затем свое словосочетания и т.д.

Упражнение «Приветствие без слов» (5 минут). Участники становятся в круг. Каждому предлагается выбрать двух человек из круга, не называя их. Затем дается команда, поздороваться с этими двумя людьми за руку (похлопать по спине, улыбнуться и т.п.)

Обсуждение: Какие варианты приветствия больше всего понравились и почему? Почему?

Упражнение «Имя» (5 минут).

Свободно двигаясь по комнате, участники приветствуют друг друга рукопожатием и четко произносят свое имя. При рукопожатии они «меняются» именами. В продолжении этого упражнения, встречая нового партнера, участник игры «передает» ему свое новое имя и получает имя взамен. Получив некоторое время спустя свое имя назад, участник выходит из игры. Упражнение считается законченным, если все вернули себе свои имена и освободили площадку. Приветствие должно быть не формальным. Здороваться желательно, глядя в глаза партнера.

3. ИНФОРМАЦИОННО-СОДЕРЖАТЕЛЬНЫЙ БЛОК «ЧТО ТАКОЕ КОНФЛИКТ?».

Упражнение «Что такое конфликт?» (20-25 минут).

Цель — проанализировать конфликт с точки зрения положительного и отрицательного воздействия на межличностные отношения и на отношение к самому себе.

Инструкция. Тренер записывает посередине ватмана слова «конфликт — это ...» и предлагает участникам продолжить фразу. Ответы записываются. Необходимо ориентироваться на отражение положительного момента конфликта. Например «Конфликт — это способ защиты собственного достоинства», «Конфликт — это возможность проверить человеческие взаимоотношения» и т.д.

Обсуждение: Как вы понимаете «конфликт интересов»?

Упражнение «Ассоциации («ассоциативная карта конфликта»))» (15-20 минут).

Цели:

- выявить имеющийся опыт участников по теме;
- расширить представления каждого до общего видения темы группой;
- сформировать мотивированный интерес к теме;
- помочь развитию коммуникативных навыков участников.

Необходимые материалы: ассоциации записываются либо мелом на доске, либо маркером на большом листе бумаги.

Ход работы. Тренер представляет участникам тему «Конфликт» и сообщает, что сейчас им предстоит назвать все ассоциации, которые приходят на ум в связи с темой, и с их помощью будет составлена «ассоциативная карта». Далее участники в определенном порядке (например, по кругу) называют свои ассоциации. Тренер или кто-либо из участников записывает их, уточняя, на доске или на большом листе бумаги вокруг уже написанного понятия/темы так, чтобы близкие ассоциации группировались.

Обсуждение: с целью подведения итогов работы тренер выделяет основные группы ассоциаций, обводя соответствующие группы слов мелом или маркером.

Упражнение «Типы конфликтов» (15 минут).

Цель — проанализировать конфликт с точки зрения положительного и отрицательного воздействия на межличностные отношения и на отношение к самому себе.

Инструкция: Приведите три примера «хороших конфликтов», три примера плохих конфликтов. Потом укажите три больших и три маленьких конфликта, о которых вы знаете.

В заключение впишите три наиболее типичных для вас конфликта в школе, дома, в других местах (улица, спортивная секция, музыкальная школа и т.д.):

ТИПЫ КОНФЛИКТОВ

Хороший	Плохой
1.	1.
2.	2.
3.	3.
Большой	Маленький
1.	1.
2.	2.
3.	3.

Обсуждение.

1. Что для вас более важно:

- получить то, что вы хотите?
- сохранить хорошие отношения с другим человеком?

2. Были ли в вашей жизни ситуации, когда конфликт был полезен? В чем вы видите пользу в конфликте?

4. ИНФОРМАЦИОННО-СОДЕРЖАТЕЛЬНЫЙ БЛОК «ПОВЕДЕНИЕ В КОНФЛИКТЕ».

Упражнение «Стили поведения в конфликте» (20-25 минут).

Тест «30 пословиц»

Инструкция к тесту:

«Представьте себе, что вы — экзаменатор, оценивающий предлагаемые ниже суждения так, что не удовлетворяющие из них лично вас оцениваются единицей или двойкой, а совпадающие с вашим личным мнением или близкие к нему — 4 или 5. Оценка 3 не должна использоваться вовсе.

Оценивается каждое суждение без особенно долгих раздумий, чтобы не затягивать процедуру «экзамена».

За советами обращаться к вам не рекомендуется по вашему положению экзаменатора — оценки ставятся по первому ясному впечатлению напротив номеров суждений в таблице, приведенной ниже».

ОБУЧЕНИЕ МЕДИАТОРОВ «ШКОЛЬНОЙ СЛУЖБЫ МЕДИАЦИИ»

1	2	3	4	5
6	7	8	9	10
11	12	13	14	15
16	17	18	19	20
21	22	23	24	25
26	27	28	29	30

ТЕСТ «30 ПОСЛОВИЦ»

1. Худой мир лучше доброй ссоры.
2. Если не можешь заставить другого думать, как ты хочешь, заставь его делать.
3. Мягко стелет, да жестко спать.
4. Рука руку моет.
5. Ум хорошо, а два лучше.
6. Из двоих спорящих умнее тот, кто замолчит.
7. Кто сильнее, тот и прав.
8. Не подмажешь — не поедешь.
9. С паршивой овцы хоть шерсти клок.
10. Правда то, что умный знает, а не то, о чем все бают.
11. Кто ударит и убежит, тот смелый драться хоть каждый день.
12. Слово «победа» четко написано только на спинах врагов.
13. Убивай врагов своей добротой.
14. Честная сделка не вызывает ссоры.

15. Ни у кого нет полного ответа, но у каждого есть что добавить.
16. Дерись подольше, да ума набирайся побольше.
17. Сражение выигрывает тот, кто верит в победу.
18. Добро слово победит.
19. Ты — мне, я — тебе.
20. Только тот, кто откажется от своей монополии на истину, может извлечь пользу из истины, которой обладает другой.
21. Кто спорит — ни гроша не стоит.
22. Кто не отступает — тот обращает в бегство.
23. Ласковый теленок двух маток сосет.
24. Кто дарит — друзей наживает.
25. Вынеси заботы на свет и держи с другими совет.
26. Лучший способ решить конфликт — избежать его.
27. Семь раз отмерь, один раз отрежь.
28. Кротость торжествует над злом.
29. Лучше синица в руках, чем журавль в небе.
30. Чистосердечие, честь и доверие сдвинут горы.

ИНТЕРПРЕТАЦИЯ

1-й тип — «черепашка». У людей такого типа — большое желание спрятаться от проблем под «панцирь». Это представители позитивного консерватизма, они ценны тем, что никогда не теряют цель. В спокойной ситуации человек данного типа с вами во всех делах, но в сложной ситуации он может изменить вам.

2-й тип — «акула». Для людей этого типа главное — их цель, их работа. Их не волнует отношения коллег («Ваша любовь мне ни к чему»). Умный руководитель уважает целенаправленность «акулы» — надо лишь ограничить ее притязания. Если коллектив состоит из «черепах», он может добиться, чтобы «акулы» не процветали. «Акулы» очень важны для коллектива, потому что, двигаясь к собственной цели, они могут вывести коллектив из сложной ситуации.

3-й тип — «медвежонок». Люди этого типа стараются сглаживать острые углы, чтобы все в коллективе любили друг друга. Зная заботы и интересы каждого, они вовремя подадут чай, подарят цветы в день рождения, посочувствуют, поддержат в трудную минуту. Но при этом они могут полностью забыть конечную цель своей деятельности, потому что для них наиболее важным оказываются человеческие отношения.

4-й тип — «лиса». Люди этого типа всегда стремятся достигнуть компромисса. Они не просто хотят, чтобы всем было хорошо, они становятся активными участниками любой деятельности. Но в отношениях с людьми «лиса» может отойти от главных заповедей (пользуются принципом «Не обманешь — не проживешь»). Люди этого типа часто не понимают, почему их не ценят окружающие.

5-й тип — «сова». Это честные и открытые люди. Представители этого типа никогда не будут изворачиваться, уходить от борьбы, они могут пожертвовать хорошими отношениями во имя выбранной цели. У них стратегия честной и открытой борьбы, честной и открытой цели.

5. ИНФОРМАЦИОННО-СОДЕРЖАТЕЛЬНЫЙ БЛОК «ПРАВИЛА БЕСКОНФЛИКТНОГО ПОВЕДЕНИЯ».

Упражнение «Незаконченные предложения»

Цель: Развитие навыков организации переговоров. Прояснение взаимных претензий.

Инструкция: Участникам предлагается вспомнить и описать конфликтную ситуацию из школьной жизни. Выбираются участники, которые разыгрывают роли в описанном конфликте. Их просят расположиться друг напротив друга и поочередно заканчивать следующий ряд незавершенных предложений:

- | | |
|-----------------------------|-----------------------------|
| -Мне нравится, что ты... | • Я благодарен тебе за... |
| • Я расстраиваюсь, когда... | • Мы могли бы по-другому... |
| • Я злюсь, когда... | |

Участники должны пройти по этому списку 3-4 раза. Затем разыгрывается другая ситуация.

Обсуждение: легко или сложно было выполнить это упражнение? Смогли ли предложенные фразы прояснить позиции участников в конфликте? Что вы чувствуете сейчас, когда смогли обсудить свой конфликт?

Ролевая игра «Сглаживание конфликтов» (15-20 минут)

Цель упражнения: отработка умений и навыков сглаживания конфликтов.

Тренер рассказывает о важности такого умения как умение быстро и эффективно сглаживать конфликты; объявляет о том, что сейчас опытным путем стоит попытаться выяснить основные методы урегулирования конфликтов.

Участники разбиваются на тройки. На протяжении 5 минут каждая тройка придумывает сценарий, по которому двое участников представляют конфликтующие стороны (например, ссорящихся супругов), а третий — играет миротворца, арбитра.

На обсуждение тренер выносит следующие вопросы:

- Какие методы сглаживания конфликтов были продемонстрированы?
- Какие, на ваш взгляд, интересные находки использовали участники во время игры?
- Как стоило повести себя тем участникам, кому не удалось сгладить конфликт?

6. РЕЗЮМЕ

Тренер просит ответить на вопросы: Какая тема (упражнение, или просто информация) показалась вам наиболее интересной? Какое открытие для себя вы сделали в ходе занятий в группе? Какие изменения произошли в понимании конфликта

1. Вступительное слово тренера.
2. Упражнения на активизацию участников группы.
3. Информационно-содержательный блок «Виды переговоров. Этапы проведения переговоров».
4. Информационно-содержательный блок «Позиции и интересы участников переговоров».
5. Практические задания.
6. Резюме.

СЦЕНАРИЙ ЗАНЯТИЯ «ИСКУССТВО ВЕДЕНИЯ ПЕРЕГОВОРОВ»

1. Вступительное слово тренера.
2. Упражнения на активизацию участников группы.
3. Информационно-содержательный блок «Виды переговоров. Этапы проведения переговоров».
4. Информационно-содержательный блок «Позиции и интересы участников переговоров».
5. Практические задания.
6. Резюме.

1. ВСТУПИТЕЛЬНОЕ СЛОВО ТРЕНЕРА (5 МИНУТ).

2. УПРАЖНЕНИЯ НА АКТИВИЗАЦИЮ УЧАСТНИКОВ ГРУППЫ.

Упражнение: «Сладкая проблема».

Цель: в этой игре можно научиться решать небольшие проблемы через переговоры.

Оборудование: каждому участнику надо иметь по одному печенью, каждой паре — по одной салфетке.

Количество участников: четное количество от 10 до 16 человек.

Инструкция. Участники садятся в общий круг. Тренер приносит печенье. Предлагает участникам сначала выбрать себе партнера и решить с ним одну проблему. Слова тренера: «Сядьте друг напротив друга и посмотрите друг на друга. Между обоими партнерами я тут же положу салфетку с печеньем. Пожалуйста, пока его не трогайте. А теперь перейдем к нашей проблеме. Вы можете получить печенье только в том случае, если ваш партнер по доброй воле отдаст его вам. Пожалуйста, помните об это правиле. Сейчас вы можете начать говорить, но помните, что вы не имеете права просто так взять печенье без согласия партнера». Подождите, пока все дети примут какое-нибудь решение. При этом они могут действовать разными способами. Одни могут сразу съесть печенье, получив его от партнера. Другие берут печенье, разламывают его пополам и одну половинку отдают своему партнеру. Некоторым потребуется сравнительно много времени, чтобы завершить свои переговоры. А теперь я дам каждой паре еще по одному печенью. Обсудите, как вы поступите с печеньем на сей раз. И в этом случае могут быть разные варианты». Участники, разделившие первое печенье пополам, обычно повторяют эту «стратегию справедливости». Большинство участники, в первой части игры отдавшие печенье партнеру и не получившие ни кусочка, ожидают теперь, что партнер отдаст печенье им. Есть люди, которые готовы отдать партнеру и второе печенье.

Обсуждение: Отдал ли ты печенье своему партнеру? Как ты себя при этом чувствовал? Хотел ли ты, чтобы печенье осталось у тебя? Что ты делал для этого? Чего ты ожидаешь, когда вежливо обращаешься с кем-нибудь? В этой игре с тобой справедливо обошлись?

Сколько времени понадобилось тебе и твоему партнеру, чтобы прийти к совместному решению? Как ты себя при этом чувствовал? Как иначе ты мог бы прийти к единому мнению со своим партнером? Какие доводы ты приводил, чтобы получить печенье?

3. ИНФОРМАЦИОННО-СОДЕРЖАТЕЛЬНЫЙ БЛОК «ВИДЫ ПЕРЕГОВОРОВ. ЭТАПЫ ПРОВЕДЕНИЯ ПЕРЕГОВОРОВ».

Упражнение. Деловая игра «Светофор правил» (15-20 минут)

Цель: развитие навыков ведения переговоров и умений договариваться; получение опыта творческой конфликтологической (институционализация как метод разрешения конфликта) деятельности.

Наличие корпоративной культуры в школе обеспечивает безопасную, бесконфликтную школьную среду.

Инструкция: Вся группа делится на три команды, которые разрабатывают требования, нормы, запреты, правила относительно школы, школьного класса, норм взаимоотношений с учителями и между учениками, бесконфликтного общения, в зависимости от выбранного цвета. Зеленый цвет — «Разрешается делать», желтый цвет — «Обычно делать не разрешается, но при следующих условиях разрешается», красный цвет — «Не разрешается ни при каких условиях». После этапа мозговой атаки заполненные цветные

листы помещаются на доску таким образом, что получается своеобразный светофор из запретительных, условных и разрешающих норм.

На заключительном этапе происходит обсуждение: участники своих групп заявляют о своих требованиях, участники противоположных групп имеют право добавить перечень. Все действия выполняются после вполне демократической процедуры — голосования. В результате должен быть сформирован «Кодекс школьной жизни».

ОСНОВНЫЕ ЭЛЕМЕНТЫ ПЕРЕГОВОРОВ

1. Предмет переговоров. (О чем мы будем договариваться? Как мы определим, что является предметом взаимных притязаний?)
2. Интересы и цели сторон. Общие интересы, общие цели. (В чем состоят мои интересы? В чем состоят интересы партнера? В чем мы оба заинтересованы? В чем специфика и сходство наших намерений? Каковы наши цели, каких результатов мы хотим добиться на переговорах? Каких результатов мы хотим добиться в дальнейшем?)
3. Легитимность. (По каким правилам мы будем договариваться, каким нормам будем следовать?)
4. Стандарты принятия решений. (На какие стандарты, прецеденты мы будем ориентироваться в принятии решений?)
5. Опции (варианты решений) (Какие конкретные решения можно выложить на стол?)
6. Обязательства участников переговоров. (Какие обязательства должен взять на себя я? Какие обязательства должен взять на себя партнер?)
7. Ресурсы. (Какие у меня есть ресурсы для выполнения решений и обязательств? Какие у партнера есть ресурсы для выполнения обязательств и решений?)
8. Участники переговоров. (Кто является истинным участником переговоров? Кто, кроме прямых участников заинтересован в результатах переговоров?)
9. Контроль за выполнением решений. (Кто и как будет контролировать выполнение решений?)
10. Санкции. (Предусмотрены ли конкретные санкции за конкретные действия партнеров? Какие санкции за какие действия предусмотрены? Кто обеспечивает выполнение санкций?)

4. ИНФОРМАЦИОННО-СОДЕРЖАТЕЛЬНЫЙ БЛОК «ПОЗИЦИИ И ИНТЕРЕСЫ УЧАСТНИКОВ ПЕРЕГОВОРОВ».

Упражнение «Позиции и интересы в переговорах» (20-25 минут)

Инструкция: тренер предлагает проанализировать два диалога и найти в них различия.

Обсуждение можно проводить в группах или парах.

Диалог 1: Позиционный торг

Учитель беседует с учеником о том, какую отметку поставить ему за контрольную работу.

Анна Константиновна (в ответ на притязания ученика): Я думаю, что больше пятерки за твою работу поставить нельзя.

Глеб: Можно поставить и семерку.

А.К.: Нет, здесь даже нет объяснений некоторых ответов, — только пятерка.

Г: Но зато моя работа оформлена хорошо, не то, что у Кудряшова, а у него семерка.

А.К.: Нет, по-моему, когда объяснения не все, это не тянет на пятерку.

Г: А вы спросите, и я объясню, где надо.

А.К.: Сейчас! Было время, тогда и нужно было писать.

Диалог 2. Переговоры по интересам (принципиальные переговоры)

Учитель беседует с учеником о том, какую отметку поставить ему за контрольную работу.

Анна Константиновна (в ответ на притязания ученика): Я думаю, что больше пятерки за твою работу поставить нельзя.

Глеб: Можно поставить и семерку.

А.К.: Тебя что, то действительно волнует? Почему ты так обеспокоен пятеркой?

Г: Да, я вчера сказал отцу, что постараюсь получить хорошую оценку по истории, чтобы он отпустил меня к Андрею на день рождения.

А.К.: Я понимаю, что для тебя это важно, но я думаю, что это не причина для повышения оценки за конкретную работу. Я думаю, что если твой отец получит от меня записку о том, что ты сегодня работал очень хорошо, то он поймет, что по истории у тебя дела обстоят хорошо, а эта пятерка — увы, результат твоей досадной оплошности. В конце концов, ведь ему важно, как хорошо ты будешь знать историю, а не то какую отметку ты получил именно сегодня.

Г: Да, пожалуй, это будет хорошо, напишите записку.

Упражнение «Соломенная башня» (20-25 минут)

Цель: выявление иерархии, лидерства; изучение характера взаимной поддержки, умения договариваться.

Необходимые материалы: соломка для коктейлей, скотч (либо набор из скотча и листов бумаги формата А3 (или газет), которые могут быть свернуты в трубочки или использоваться другим способом).

Тренер предлагает участникам объединиться в пары.

Инструкция: «Вам необходимо из этих соломинок (газет, прутиков, листов бумаги) построить башню (дом). При построении башни (дома) попытайтесь совместно достичь определенных целей. Ваша башня (дом) должна быть оригинальной по форме, красивой, хорошо сконструированной. Она должна стоять без поддержки и быть достаточно прочной и долговечной, чтобы ее можно было переносить с места на место. Вам следует уложиться в 10–15 минут». Далее дается рекомендация: первые 5 минут строить башню, не говоря друг другу ни слова.

Вопросы для обсуждения:

1. Что вы чувствовали в ходе выполнения упражнения?
2. Как вы взаимодействовали, когда не могли говорить?
3. Удавалось ли понимать друг друга? Кто был в вашей паре лидером, кто – ведомым?
4. Насколько для ваших отношений с партнером характерно такое поведение?
5. Хотели бы вы что-нибудь изменить в реальном взаимодействии с учетом результатов выполнения упражнения?

СЦЕНАРИЙ ЗАНЯТИЯ «ПОСРЕДНИЧЕСТВО И МЕДИАЦИЯ В РАЗРЕШЕНИИ И КОНФЛИКТОВ»

1. Вступительное слово тренера.
2. Упражнения на активизацию участников группы.
3. Информационно-содержательный блок «История и практика посредничества в конфликтах».
4. Информационно-содержательный блок «Цели и принципы медиации».
5. Резюме.

1. ВСТУПИТЕЛЬНОЕ СЛОВО (5 МИНУТ). ТРЕНЕР ЗНАКОМИТ УЧАСТНИКОВ С ЦЕЛЯМИ И ЗАДАЧАМИ ТРЕНИНГА.

2. УПРАЖНЕНИЯ НА АКТИВИЗАЦИЮ УЧАСТНИКОВ ГРУППЫ.

Упражнение «Ежедневник» (10 минут).

Цель: активизация группы, осознание личностных ресурсов, развитие навыков активного слушания.

Ход задания: Тренер раздает участникам бланки ежедневника. Участникам предлагается встретиться друг с другом и назначить встречу с одним из участников тренинга. После того, как назначили время, тренер называет любое время, и те, кто договорился встретиться в это время, должны подойти друг к другу и начать разговаривать на заданную тему (тему называет тренер). На разговор отводится только 2 минуты, затем называется другое время, и участники меняются.

Темы для обсуждения:

1. любимая еда;
2. самое раннее воспоминание о детстве;
3. чем бы вам хотелось заниматься через 5 лет;
4. где бы вы очень хотели побывать и почему;
5. самый лучший день в вашей жизни;
6. от чего вы в жизни испытываете больше всего удовольствие;
7. свободная тема.

Обсуждение: Подумайте и скажите, что вам запомнилось из всех встреч? Что врезалось вам в память? Кто или что вас больше всего удивило?

3. ИНФОРМАЦИОННО-СОДЕРЖАТЕЛЬНЫЙ БЛОК «ИСТОРИЯ И ПРАКТИКА ПОСРЕДНИЧЕСТВА В КОНФЛИКТАХ».

Упражнение «Обмен информацией» (15-20 минут).

Цель — проанализировать информацию о медиации.

Инструкция: Участники объединяются в группы по 3-4 человека. Каждому участнику предоставляется информация об истории, сущности, принципах медиации.

4. ИНФОРМАЦИОННО-СОДЕРЖАТЕЛЬНЫЙ БЛОК «ЦЕЛИ И ПРИНЦИПЫ МЕДИАЦИИ».

Упражнение «Символический рисунок» (15-20 минут).

Цель — усвоение принципов и критериев медиации.

Ход задания: Участникам предлагается в группах символически изобразить принципы и критерии медиации.

1. Медиация осуществляется на добровольной основе.
2. Медиация способствует развитию коммуникативных способностей и навыков.
3. Медиация ориентирована на будущее.
4. Медиация четко структурирована.
5. Медиация основана на нейтралитете и беспристрастности медиатора.
6. Медиация способствует развитию личной ответственности.
7. Медиация обеспечивает результат по принципу «выигрыш-выигрыш».
8. Медиация помогает быстро разрешить конфликт.
9. Медиация способствует развитию навыков сотрудничества.

Упражнение «Роли медиатора» (15-20 минут).

Цель: осознание участниками роли, которые выполняет медиатор.

Инструкция: участникам предлагается в парах или группах определить иерархию целей медиатора (проранжировать их от 1 до 9 по степени важности).

Роли медиатора:

1. Создание атмосферы уважения, равенства, справедливости.
2. Стимулирование высказывания не только фактов, но ощущений и чувств.
3. Организовать процесс активного слушания.
4. Задавать открытые вопросы.
5. Управление эмоциями.
6. Помогать сторонам услышать друг друга.
7. Определение проблемных сфер, которые стороны хотят разрешить.
8. Способствовать налаживанию коммуникаций.
9. Создавать условия для продуцирования альтернатив

СЦЕНАРИЙ ЗАНЯТИЯ «ОСНОВНЫЕ ЭТАПЫ МЕДИАЦИИ КАК ТЕХНОЛОГИИ»

1. Вступительное слово тренера.
2. Упражнения на активизацию участников группы.
3. Информационно-содержательный блок «Этапы медиации. Вступительное слово медиатора».
4. Информационно-содержательный блок «Этап презентации сторон».
5. Информационно-содержательный блок «Этап дискуссии».
6. Практические задания.
7. Резюме.

1. ВСТУПИТЕЛЬНОЕ СЛОВО ТРЕНЕРА (5 МИНУТ).

Тренер обозначает цели и задачи тренинга.

2. УПРАЖНЕНИЯ НА АКТИВИЗАЦИЮ УЧАСТНИКОВ ГРУППЫ.

Упражнение «Портрет» (15 минут).

Цель: активизация группы, осознание личностных ресурсов, развитие навыков активного слушания.

Оборудование: бумага, карандаши, фломастеры.

Ход задания: Тренер раздает чистые листы, на которых каждый участник пишет свое имя. Затем предлагается каждому начать рисовать свой портрет, затем останавливает всех и просит передать рисунок другому участнику по часовой стрелке. Ребята продолжают рисовать портрет другого участника. Затем снова передают по часовой стрелке. Участники получают в конце свои портреты.

Обсуждение: Что вас больше всего удивило и порадовало в ваших портретах?

Упражнение. «Вступительное слово медиатора» (15-20 минут).

Инструкция: Тренер просит участников составить вступительное слово медиатора по следующей

схеме:

Вступительное слово медиатора

1. Представление (представить себя и попросить участников представиться, выяснить, как бы они хотели, чтобы их называли).
2. Выражение благодарности сторонам за то, что они принимают участие в медиации.
3. Определение посадки участников.
4. Описание участникам процесса медиации.
5. Объяснение участникам роли медиатора.
6. Объяснение основных принципов медиации.
7. Получение согласия от участников на проведение медиации.
8. Определить правила медиации.
9. Уточнить у участников, есть ли у них вопросы.
10. Подписать соглашение о применении медиации.

Упражнение «Я и другие» (15 минут).

Цель: развитие доверия к другому человеку.

Инструкция: Тренер предлагает каждому участнику бросить мяч другому, отвечая на вопросы:

- что хорошего он знает об этом участнике?
- что общего у него с этим участником?

Упражнение «Работа с ценностями и интересами» (15 минут).

Цель: развитие навыков активного слушания, умения задавать вопросы.

Оборудование: лист с ценностями.

Ход задания: необходимо разделиться на пары. В каждой паре участники задают друг другу вопросы, чтобы выяснить, какие ценности являются самыми важными для человека. Но прямые вопросы задавать нельзя. Можно расспрашивать о том, что человек чаще всего делает, что его чаще всего ставит в тупик, за что он больше всего переживает. Сначала каждый строит гипотезу и отмечает ценности собеседника на карточке (3 ценности). Затем обсуждает свои предположения с собеседником. По пять минут в каждую сторону.

Обсуждение: Удалось или не удалось отгадать ценности? Что было легко или сложно выполнить в этом задании? Как каждый из вас сейчас чувствует?

1. Вступительное слово тренера.
2. Упражнения на активизацию участников группы.
3. Информационно-содержательный блок «Активное слушание».
4. Информационно-содержательный блок «Работа в кокусе».
5. Информационно-содержательный блок «Основные компетенции медиатора».
6. Практические задания.
7. Резюме.

СЦЕНАРИЙ ЗАНЯТИЯ «СПЕЦИАЛЬНЫЕ ИНСТРУМЕНТЫ (ТЕХНИКИ И ПРИЕМЫ) МЕДИАТОРА»

1. ВСТУПИТЕЛЬНОЕ СЛОВО ТРЕНЕРА(5 МИНУТ).
2. УПРАЖНЕНИЯ НА АКТИВИЗАЦИЮ УЧАСТНИКОВ ГРУППЫ.
3. Информационно-содержательный блок «Активное слушание».
4. Информационно-содержательный блок «Работа в кокусе».
5. Информационно-содержательный блок «Основные компетенции медиатора».
6. Практические задания.

7. Резюме. Информационно-содержательный блок «Активное слушание».

1. ВСТУПИТЕЛЬНОЕ СЛОВО ТРЕНЕРА(5 МИНУТ).

2. УПРАЖНЕНИЯ НА АКТИВИЗАЦИЮ УЧАСТНИКОВ ГРУППЫ.

Упражнение «Всеобщее внимание» (15 минут).

Цель: развитие умения соединить вербальные и невербальные средства общения, — формирование навыков акцентирования внимания окружающих за счет различных средств общения.

Инструкция: Всем участникам игры предлагается выполнить одну и ту же простую задачу: любыми средствами, не прибегая к физическим действиям, нужно привлечь внимание окружающих. Задача усложняется тем, что одновременно ее выполняют все участники, обсуждаются итоги: кому удалось привлечь к себе внимание других и за счет каких средств.

3. ИНФОРМАЦИОННО-СОДЕРЖАТЕЛЬНЫЙ БЛОК «АКТИВНОЕ СЛУШАНИЕ».

Упражнение «Активное слушание» (10 минут).

Цель: развитие навыков активного слушания.

Ход задания: Каждый из участников составляет три предложения: два из которых должно быть правдой, а одно — ложь. Затем участники по очереди зачитывают свои предложения. Задача участников — угадать, что правда, а что нет.

Обсуждение: Что помогало в выполнении этого задания?

Упражнение «Тотальное Да!» (15 минут).

Цель. Научиться находить в высказываниях партнера то, с чем можно было бы согласиться.

Инструкция. Тренер «Сейчас я буду обращаться к вам с нелепыми утверждениями и вопросами, а вам нужно будет со мной соглашаться, что бы я ни говорил. Постарайтесь найти что-то, с чем вы могли бы согласиться. Например, вы можете согласиться с какой-либо частью высказывания партнера или с тем, что то, на что он обратил внимание действительно важно, представляет интерес, заставляет задуматься, содержит в себе ценное рациональное зерно, обогащает наше видение проблемы или даже... соответствует истине.

Однако наш обмен репликами не должен походить на беседу сумасшедших. Например, я говорю: «Как здорово, что все юноши пришли на занятия в африканских костюмах». Если мне ответят: «Да, здорово!», то это будет согласием, но слишком внешним. Если мне скажут: «Да, здорово, что все юноши сегодня пришли», то это будет согласием с частью моего высказывания».

Упражнение «Дискуссия» (20 минут).

Цель: развитие навыков перефразирования.

Ход задания: Тренер предлагает участникам разделиться на две группы (за и против (например, смертной казни). Каждая группа продумывает свои аргументы (5-6). Далее участники команды садятся напротив друг друга. Первый участник высказывает аргумент своей команды человеку, сидящему напротив, который должен повторить аргумент или перефразировать «Правильно ли я вас понял, что ...». Если в ответ он получает кивок согласия, то может высказать свой аргумент, только следующему человеку.

Обсуждение: Какой позиции вы придерживались до дискуссии? Изменилась ли теперь ваша позиция? Испытывали ли вы трудности во время дискуссии? Что чувствовали, когда оппонент перефразировал ваши слова?

Упражнение «Найди пару» (10-15 минут)

Оборудование: карточки с названиями птиц или насекомых (по 2 шт.).

Участникам раздаются карточки, на которых написаны названия птицы или животные. Названия повторяются на двух карточках. Участники читают свои карточки так, чтобы никто больше этого не видел. Задача каждого — найти себе пару. Можно использовать любые невербальные приемы (жесты, мимику и т.д.), но нельзя называть и издавать характерные звуки животного. Когда участники находят свои пары, они остаются рядом, но продолжают молчать. Когда все пары образованы, тренер проверяет, что получилось.

Вопросы для анализа:

1. Легко ли было найти пару?
2. На что вы ориентировались, когда искали пару?
3. Удалось ли вам найти свою пару?
4. Удалось ли вам изобразить то животное, которое было нужно?
5. Какими средствами выражения вы пользовались?

Упражнение «Графический диктант» (15 минут).

Главное достоинство языка — в ясности. (Стендаль).

Цели: тренировка умения слышать и слушать; тренировка умения концентрироваться на партнере; развитие визуализации — умения переводить слова партнера в образы.

Оборудование: листки бумаги с рисунками у одной группы, чистые листы бумаги у другой.

Инструкция: группа разбивается на пары. В каждой паре один из участников играет роль «передатчик», второй — «приемник». «Передатчик» должен передать «приемнику» словесное описание фигуры, нарисованной у него на бумаге. Второй «под диктовку» рисует фигуру. Затем участники сравнивают «диктовку» с оригиналом. Затем меняются ролями.

Обсуждение: анализ причин возникновения ошибок при рисовании? Условия достижения успеха?

4. ИНФОРМАЦИОННО-СОДЕРЖАТЕЛЬНЫЙ БЛОК «РАБОТА В КОКУСЕ».

Упражнение «Событие» (20 минут).

Цель: отработать техники активного слушания, сформировать навыки перефразирования.

Ход задания: участники разбиваются на пары. Затем один из членов диады рассказывает другому о том, что произошло с ним сегодня утром или вчера вечером. Второй партнер должен перефразировать рассказ: другими словами передать смысл рассказа и отметить эмоции, которые во

время рассказа возникли у говорящего. После каждого пересказа первый партнер спрашивает у рассказчика, правильно ли были переданы чувства и эмоции. Если рассказчик не вполне удовлетворен, пересказчик выполняет задание еще и еще раз, до тех пор, пока не будет найден адекватный вариант.

Обсуждение: Что было сложно или легко в выполнении задания?

5. ИНФОРМАЦИОННО-СОДЕРЖАТЕЛЬНЫЙ БЛОК «ОСНОВНЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ МЕДИАТОРА».

Упражнение «Качества медиатора» (15 минут).

Цель: активизация группы, осознание личностных ресурсов.

Оборудование: бумага, ручки.

Ход задания: Каждый из участников составляет список из 12 качеств — за что мы ценим медиатора? Затем список обсуждается в парах, затем в группах. Затем сравнивается с оригиналом.

Обсуждение: Что вас больше всего удивило и порадовало в ваших ответах?

КАЧЕСТВА МЕДИАТОРА

1.

- | | |
|----------------------|---|
| 1. Надежность | 7. Миротворность |
| 2. Беспристрастность | 8. Чуткость |
| 3. Искренность | 9. Оптимизм |
| 4. Тактичность | 10. Открытость |
| 5. Терпеливость | 11. Позитивность |
| 6. Честность | 12. Уважение противоположных точек зрения |

Упражнение «Основные компетенции медиатора» (15 минут).

Цель: активизация группы, осознание личностных ресурсов.

Оборудование: таблица компетенций.

Ход задания: Каждый из участников получает таблицу с компетенциями. Необходимо отметить на списке свои личные компетенции.

Обсуждение: Что вас больше всего удивило и порадовало в ваших ответах?

6. ПРАКТИЧЕСКИЕ ЗАДАНИЯ. РАБОТА С КЕЙСАМИ.

СЦЕНАРИЙ ЗАНЯТИЯ «УПРАВЛЕНИЕ ЭМОЦИЯМИ В МЕДИАЦИИ

1. Вступительное слово тренера.
2. Упражнения на активизацию участников группы.
3. Информационно-содержательный блок «Управление гневом».
4. Информационно-содержательный блок «Управление эмоциями в медиации».
5. Практические задания.
6. Резюме.

1. ВСТУПИТЕЛЬНОЕ СЛОВО ТРЕНЕРА (5 МИНУТ).

2. УПРАЖНЕНИЯ НА АКТИВИЗАЦИЮ УЧАСТНИКОВ ГРУППЫ.

Упражнение: «Ромашка откровений» (10-15 минут).

Цель: развитие у участников навыков осознавать свои эмоции и эмоциональные состояния.

Тренер раздает каждому бумажку с неоконченным предложением. Участникам тренинга предлагается продолжить и завершить фразу. Высказывание должно быть искренним. Затем по кругу читаются ответы.

1.

- | | |
|--|---|
| 1. Я отличаюсь от других тем, что... | 12. Если бы я был(а) волшебником... |
| 2. Моя самая большая проблема — это... | 13. Мне хотелось бы изменить... |
| 3. Я счастлив потому, что... | 14. Друзья меня ценят за... |
| 4. Меня радует, когда... | 15. Мое жизненное кредо... |
| 5. Меня раздражает... | 16. Я не смогу простить человека, если он... |
| 6. Я себе не нравлюсь за то, что... | 17. В людях я больше всего ценю... |
| 7. Самое мое лучшее качество — это... | 18. Мир вокруг кажется мне... |
| 8. Я обижаюсь, когда... | 19. Иногда люди не понимают меня, потому что... |
| 9. Я себя люблю за то, что... | 20. Мне бывает стыдно, когда... |
| 10. Я хочу, чтобы... | |
| 11. Когда я окончу университет... | |

Обсуждение: Что было трудно или легко в выполнении задания?

3. ИНФОРМАЦИОННО-СОДЕРЖАТЕЛЬНЫЙ БЛОК «УПРАВЛЕНИЕ ГНЕВОМ».

4. ИНФОРМАЦИОННО-СОДЕРЖАТЕЛЬНЫЙ БЛОК «УПРАВЛЕНИЕ ЭМОЦИЯМИ В МЕДИАЦИИ».

Упражнение «Айсберг» (10 минут).

Цель: развитие участников распознавать свои эмоции.

Оборудование: рисунок айсберга, большая часть которого скрыта под водой.

Инструкция: тренер объясняет участникам, что только небольшая часть айсберга может быть нам видна, в то время, как его основная часть скрыта от наблюдения и понимания.

Тренер предлагает подумать и описать: какие эмоции ясно проявляются в конфликте (печаль, злость, раздражения и т.д.), а какие лежат в глубине конфликта (страх, боль, незащищенность и т.д.).

Упражнение на сензитивность (чувствительность) (10 минут).

Цель: развитие навыков определения эмоциональных состояний партнера по невербальным проявлениям.

Расположить товарищей по кругу в зависимости от выражения лица:

А) от грустного до веселого;

Б) от уставшего до отдохнувшего;

В) от самого общительного до менее общительного.

Сделать попытку без слов изменить выражение лица в сторону большей открытости, доброжелательности.

Рефлексия: кто что чувствовал, было ли трудно? Какое упражнение наиболее запомнилось? Какое выполнить было труднее, какое легче?

Упражнение «Чувства» (20 минут).

Цель: научить участников распознавать свои эмоции.

Оборудование: нет.

Ход задания: Каждому участнику предлагается продолжить предложения:

1.

Мне грустно, когда

7. Я злюсь, когда ...

2. *Мне стыдно, когда*

8. *Мне приятно*

3. *Мне спокойно, когда*

9. *Я чувствую гордость*

4. *Мне страшно, если*

10. *Я чувствую раздражение, когда*

5. *Мне радостно*

6. *Я чувствую напряжение, когда*

СЦЕНАРИЙ ЗАНЯТИЯ «ДОСТИЖЕНИЕ СОГЛАШЕНИЯ В МЕДИАЦИИ»

1. Вступительное слово тренера.

2. Упражнения на активизацию участников группы.

3. Информационно-содержательный блок «Приемы выработки решений сторонами медиации».

4. Информационно-содержательный блок «Проверка на реалистичность достигнутых соглашений».

5. Практические задания.

6. Резюме.

1. ВСТУПИТЕЛЬНОЕ СЛОВО ТРЕНЕРА (5 МИНУТ)

2. УПРАЖНЕНИЯ НА АКТИВИЗАЦИЮ УЧАСТНИКОВ ГРУППЫ.

3. ИНФОРМАЦИОННО-СОДЕРЖАТЕЛЬНЫЙ БЛОК «ПРИЕМЫ ВЫРАБОТКИ РЕШЕНИЙ СТОРОНАМИ МЕДИАЦИИ».

Поиск решения

Чаще всего участники медиации по очереди высказывают предложения вариантов решения, обсуждают их плюсы и минусы. Если возникает затруднение, можно использовать определённые приемы:

✓ **метафора.** Может применяться, если стороны не видят никаких вариантов.

✓ **мозговой штурм.** Формулирование сторонами разных вариантов решения ситуации сначала без критики и анализа (медиатор только фиксирует предложения), затем проводится общее обсуждение возможных вариантов.

Алгоритм проведения мозгового штурма:

1. Этап генерации идей (запрет критики, обоснования, поощрение выдвижения идей — 20-30 минут).

2. Этап оценки идей (отбрасывать идеи нельзя; лучшая идея та, которая рассматривается; в каждой

идея есть рациональное зерно, поэтому идеи дорабатываются).

3. Отбор идей (критерии ресурсы: человеческие, финансовые, временные, организационные, материальные).

✓ □ «взгляд из будущего». Говорят, к такому упражнению прибегал Леонардо да Винчи, когда сталкивался с неразрешенной проблемой. Он мысленно представлял себя в будущем, когда ситуация уже благополучно разрешена. А затем, пытался «вспомнить», каким путем он пришел к решению своей проблемы.

4. ИНФОРМАЦИОННО-СОДЕРЖАТЕЛЬНЫЙ БЛОК «ПРОВЕРКА НА РЕАЛИСТИЧНОСТЬ ДОСТИГНУТЫХ СОГЛАШЕНИЙ».

5. ПРАКТИЧЕСКИЕ ЗАДАНИЯ. РАБОТА С УЧЕБНЫМИ КЕЙСАМИ.

СЦЕНАРИЙ ЗАНЯТИЯ «ПРОГРАММЫ ВОССТАНОВИТЕЛЬНОЙ МЕДИАЦИИ»

1. Вступительное слово тренера.

2. Упражнения на активизацию участников группы.

3. Информационно-содержательный блок «Восстановительная медиация: история, сущность, принципы, этапы».

4. Информационно-содержательный блок «Программа «Круги сообществ».

5. Практические задания.

Рефлексия. Завершение программы тренинга.

Упражнение «Прощание» (10 минут)

Цель: Вербальное подведение итогов тренинга, выражение эмоционального отношения участников группы друг к другу и к руководителю.

Инструкция: Участники группы по кругу имеют возможность высказать мнение, насколько эффективным им показался тренинг, насколько он оправдал их ожидания, что нового открыл в области мотивации человеческого поведения и в межличностных отношениях, оказал ли влияние на субъективный уровень стресса конкретного участника; можно также обратиться с репликой непосредственно к кому-либо из группы или к ее тренеру

МИРОТВОРЧЕСКИЙ КРУГ ИЛИ КРУГИ СООБЩЕСТВ

Основа программы «Круг сообществ» взята из индейских традиций, когда представители племени для решения важных вопросов садились в круг, и каждый высказывал свое мнение. Сейчас эта техника активно практикуется в США уже более 30 лет. Сначала ею активно пользовались женские группы. Затем «круги сообществ» распространились в рамках восстановительного подхода и были впервые применены в Миннесоте в криминальной судебной системе. Однако волонтеры, которые использовали эту технику в суде, обратили внимание на то, что она может быть эффективна и применима и в других областях.

Они стали использоваться в школах, в социальных службах, церквях, в товариществах собственников и для решения семейных и трудовых конфликтов.

СФЕРА ИСПОЛЬЗОВАНИЯ «МИРОТВОРЧЕСКОГО КРУГА»:

1. Людям необходимо принять общее решение.

2. Существуют разногласия.

3. Принять меры в ситуации, когда кому-то был нанесен вред.

4. Командообразование.

5. Желание или необходимость разделить возникшие трудности.

6. Желание поучиться друг у друга, приобрести новый опыт (в профессиональных кругах).

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ «МИРОТВОРЧЕСКОГО КРУГА» ЭФФЕКТИВНО В СИТУАЦИЯХ:

- проявления агрессии;
- конфликта;
- культурных и других различий.

ОСНОВНЫЕ СТРУКТУРНЫЕ КОМПОНЕНТЫ «КРУГА СООБЩЕСТВ»

Участники располагаются по кругу без стола. Иногда значимые для группы элементы располагаются в центре круга. Это не обходимо для того, чтобы подчеркнуть то, что объединяет людей, представляя для них общие ценности.

1. ЦЕРЕМОНИЯ.

Процедура открытия и закрытия работы круга очень важна, потому что она подготавливает людей к тому, чтобы они сняли свои маски и психологические защиты, смогли быть искренними. Это организация времени и пространства для работы круга, которые принадлежат только им. При открытии круга медиатор подчеркивает, насколько важна сегодня работа круга, благодарит всех, кто пришел. При закрытии круга подчеркивается, что ценного произошло от работы круга, связь между каждым из участников, надежда на будущее, а также

готовит участников вернуться к их обыденной жизни.

2. ПРИНЦИПЫ РАБОТЫ КРУГА.

- Проявление уважения ко всем участникам круга.
- У каждого участника есть возможность высказаться в условиях, когда его не перебивают.
- Участники выражают свое мнение или объяснение, рассказывая свои истории.
- Все участники равны друг перед другом.
- Приветствуются духовные и эмоциональные аспекты индивидуального опыта больше, чем советы.

За поддержание принципов несет ответственность не медиатор, а вся группа. Готовятся они на стадии подготовки работы круга и предлагаются участникам. Если кто-то из участников не согласен с предложенными принципами, они могут обсуждаться в круге. Обсуждение строится на вопросе «Что участники круга хотят для себя от других членов группы?».

3. «ГОВОРЯЩИЙ» ПРЕДМЕТ.

Это предмет, который передается от одного участника круга к другому. Когда этот предмет передается в руки участника, он представляется, и у него появляется возможность и право говорить, в то время как у других участников есть возможность слушать, не отвечая говорящему. Тот, у кого в руках находится предмет, может использовать молчание, или может передать предмет дальше. Не обязательно каждый участник круга должен говорить. «Говорящий» предмет — это критический элемент в создании пространства для говорящего, чтобы он мог сказать правду и быть искренним, предмет подчеркивает, что сейчас этот человек самый главный для группы. Пока это предмет находится в руках говорящего, никто не имеет право перебивать его, он может остановиться, чтобы подобрать слова, для того, чтобы лучше выразить свои мысли и чувства. Он стимулирует говорить, рефлексировать. Часто этот предмет выступает каким-нибудь символом, который объединяет людей, их ценности. Он напоминает людям об их общих ценностях. Когда предмет передается из рук в руки, он образует невидимую нить между каждым участником и целым кругом.

4. ФАСИЛИТАТОР, МЕДИАТОР.

Медиатор не является ответственным за принятие решения или контролирование группы. Его роль — создать пространство уважения и безопасности и стимулировать участников поддерживать и разделять ответственность за совместную работу. Он следит за качеством работы группы, сам может участвовать в процессе и высказывать свои мысли, идеи, истории. Если принципы работы круга не работают, медиатор обращает внимание на то, что их необходимо пересмотреть. Для больших групп рекомендуется использовать два фасилитатора или медиатора.

5. КОНСЕНСУС В ПРИНЯТИИ РЕШЕНИЙ.

Не всегда работа круга направлена на принятие решения, но если это является одной из целей, то решение принимается на основе консенсуса. При принятии решения должны быть учтены интересы всех участников, особенно если некоторые из них являются слабой стороной. Если консенсус достигнут. То его выполнение проходит намного быстрее, потому что оно было достигнуто при работе круга

ЭТАПЫ РАБОТЫ ПО ПОДГОТОВКЕ И ПРОВЕДЕНИЮ КРУГА СООБЩЕСТВА

Этап 1: определение пригодности, темы и формата проведения Круга.

Этап 2: подготовка участников к встрече в Круге.

Этап 3: подготовка к общей встрече в Круге.

Этап 4: встреча всех участников в Круге.

Этап 5: поддержка выполнения соглашения.

ВСТРЕЧА ВСЕХ УЧАСТНИКОВ В КРУГЕ	
Фаза	Действия
1. Создание основы для диалога	— приветствие, объяснение цели Круга — раунд знакомства — достижение договоренности по правилам Круга (хранитель, волонтеры и/или участники) — раунд личных историй — благодарность присутствующим за рассказы
2. Обсуждение ситуации, проблем, интересов и намерений.	— рассказы о переживаниях, чувствах, проблемах — определение вопросов, которые волнуют участников, проблем, интересов, намерений, надежд — поддержка позитивных высказываний и предложений (хранитель и волонтеры) — подведение итогов
3. Рассмотрение возможных вариантов решения ситуации и проблем, выявленных в ходе встречи.	— обсуждение возможных решений (раунды) — создание условий для достижения консенсуса по плану действий (хранитель и волонтеры)
4. Достижение соглашения.	В Круге определяются: — пункты соглашения или общей точки зрения (раунды), в том числе механизмы реализации решений, следующие шаги
5. Закрытие	— подведение итогов: соглашения/ следующие шаги (хранители) — завершающий обмен мыслями о встрече в Круге (раунд)

ОСНОВНЫЕ ПРАВИЛА ВСТРЕЧИ В КРУГЕ:

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

Когда хранители обсуждают правила во время подготовки и начала работы Круга, им необходимо объяснить участникам свои функции хранителей и попросить Круг принять правила, определяющие их роль.

ПРИ ИСПОЛНЕНИИ ОБЯЗАННОСТЕЙ ХРАНИТЕЛЯ НЕОБХОДИМА ПОДДЕРЖКА КРУГА. ДАННЫЕ ОБЯЗАННОСТИ ВКЛЮЧАЮТ ПРИНЯТИЕ СЛЕДУЮЩИХ РЕШЕНИЙ:

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

ЦЕРЕМОНИИ В КРУГЕ

Церемонии открытия помогают нам перейти от суеты обычной жизни, с работой, заботой о детях, беспокойством о различных вещах или чувством одиночества, к наполненной размышлениями атмосфере Круга. Это позволяет нам также передать контроль от разума к сердцу. Благодаря ритуалу открытия Круга, мы начинаем устанавливать связь с другими и культивировать чувство общности.

ХОРОШАЯ ЦЕРЕМОНИЯ ОТКРЫТИЯ ДОЛЖНА БЫТЬ НАЦЕЛЕНА НА ТО, ЧТОБЫ:

- создать чувство общины;
- развить уважение к древнему пространству Круга и к участникам;
- подготовить людей к честному, уважительному и конструктивному освобождению от негативных эмоций;
- определить безопасное пространство для откровенного разговора и роста взаимопонимания;
- побудить участников действовать на основе личных ценностей;
- укрепить общие ценности;
- уважать личные и коллективные возможности ответить на призыв Круга;
- подготовить участников к совместной работе как членов общины;
- донести понимание того, что проблемы, с которыми сталкивается каждый человек, лучше решать сообща.

Церемонии закрытия также помогают людям перенастроиться. Хорошая церемония закрытия позволяет обдумать то хорошее, к чему пришел Круг, отдавая дань мудрости, смелости и талантам всех участников. Церемонии закрытия вновь напоминают о созданных связях и выражают надежду на длительный успех процесса Круга. Они помогают участникам вернуться от уникальной атмосферы Кругов к обычному течению жизни.

РИТУАЛЫ, ИСПОЛЬЗУЕМЫЕ В ЭТОЙ ЦЕРЕМОНИИ, МОГУТ БЫТЬ ПРОСТЫМИ ИЛИ ТЩАТЕЛЬНО ПРОДУМАННЫМИ, КРАТКИМИ ИЛИ ДОЛГИМИ. ОНИ ДОЛЖНЫ СПОСОБСТВОВАТЬ:

- взаимоуважению всех участников;
 - сохранению атмосферы единения;
 - осознанию личных ценностей и необходимости жить в соответствии с ними;
- открытию у участников их лучших сторон;
- обеспечению безопасности в Круге.

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ СИМВОЛА СЛОВА

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

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

Люди высказываются только с символом слова в руках. Участники могут говорить только тогда,

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

КАК ТОЛЬКО СИМВОЛ СЛОВА ОБОШЕЛ КРУГ И ВЕРНУЛСЯ К ХРАНИТЕЛЮ, ХРАНИТЕЛЬ МОЖЕТ:

- подвести итог сказанному в Круге и поднять другие вопросы до того, как он передаст символ слова дальше;
- оставить символ слова у себя и попросить некоторых участников объяснить какие-то моменты или ответить на определенные вопросы;
- передать символ слова другому участнику для начала нового раунда Круга. Поскольку человек, сидящий слева от хранителя, может неуютно себя чувствовать, ведь ему все время придется начинать новый раунд, хранитель может передать символ слова другому. Нет необходимости в том, чтобы раунды начинал один и тот же человек, но символ слова должен всегда передаваться в одном и том же направлении;
- оставить символ слова у себя и предложить любому из Круга высказаться;
- поместить символ слова в центр Круга, чтобы его мог взять любой участник, который хочет высказаться, или открыть свободную дискуссию, даже без использования символа слова. В свободном диалоге участники все же должны соблюдать правила Круга, говоря искренне, с уважением и предоставляя время для высказывания другим. Если несколько человек начинают доминировать или разговор начинает приобретать негативный оттенок, то введение символа слова в диалог восстанавливает равновесие.