



ТИЛЕКТЕШ
ЖАМААТТАР
РАЗВИТИЕ
МИРНЫХ СЕЛ
РУШДИ ОСОИШТАИ
ДЕХАҲО

МЕТОДИЧЕСКОЕ РУКОВОДСТВО

на тему

“ СНИЖЕНИЕ КОНФЛИКТНОСТИ В СООБЩЕСТВАХ ”

Проект “Развитие мирных сёл” реализуется офисами DVV International в Таджикистане и Кыргызстане совместно с Ассоциацией Образования Взрослых Таджикистана и ОО “Youth of Osh”.

Оглавление

Введение	5
Глоссарий	6
Конфликтоген - это слова, действия (или бездействия), способные привести к конфликту иначе говоря провокаторы конфликта.	6
Позитивный мир => наличие социальной справедливости (отсутствие структурного и культурного насилия)	6
Негативный мир => отсутствие открытого насильственного конфликта и отсутствие прямого физического насилия.	6
Структурное насилие - широко определяемое как систематические способы, которыми режим мешает индивидам полностью реализовывать свой потенциал. Институционализированный расизм и сексизм являются примерами этого.	6
Культурное насилие – существующие социальные нормы, которые делают прямое и структурное насилие «естественным», «правильным» или, по крайней мере, приемлемым... 6	6
Гендер (англ. <i>gender</i> , от лат. <i>genus</i> «род») — спектр характеристик, относящихся к маскулинности(муж.) и фемининности(жен). В зависимости от контекста, под такими характеристиками могут подразумеваться социальные структуры (в частности, гендерные и другие социальные роли) или гендерная идентичность.....	6
Медиация - это альтернативный, внесудебный способ урегулирования спора при содействии независимого посредника – медиатора, который помогает участникам конфликта найти взаимоприемлемое решение.....	6
Процедура медиации - это альтернативный способ разрешения спора (конфликта) при участии беспристрастного, нейтрального и независимого лица – медиатора, содействующего сторонам спора в поиске, выработке и принятии взаимоприемлемого и жизнеспособного решения, основанного на интересах и потребностях сторон.	6
Договор о применении медиации - письменное соглашение, заключаемое сторонами и медиатором об урегулировании спора путем проведения медиации.....	6
Медиативное соглашение - это соглашение, достигнутое сторонами в результате применения процедуры медиации к спору или спорам, к отдельным разногласиям по спору.	6
Цель учебной программы	7
Общая программа модулей	12
ОПИСАНИЕ МЕТОДИКИ «КОНФЛИКТ. ПРИРОДА КОНФЛИКТА И ОБЩЕСТВО» ¹⁴	
РАБОЧАЯ ПРОГРАММА МОДУЛЯ №1«КОНФЛИКТ. ПРИРОДА КОНФЛИКТА И ОБЩЕСТВО” ..	38
РАЗДАТОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ПОМОДУЛЮ №1	40
«КОНФЛИКТ. ПРИРОДА КОНФЛИКТА И ОБЩЕСТВО”	40
МОДУЛЬ №2. “КОНФЛИКТНО-ЧУВСТВИТЕЛЬНЫЙ ПОДХОД КАК ОСНОВА РАЗВИТИЯ УСТОЙЧИВОГО МИРНОГО ДИАЛОГА В СООБЩЕСТВАХ”	48
ПРОГРАММА МОДУЛЯ 2. «“КОНФЛИКТНО-ЧУВСТВИТЕЛЬНЫЙ ПОДХОД КАК ОСНОВА РАЗВИТИЯ УСТОЙЧИВОГО МИРНОГО ДИАЛОГА В СООБЩЕСТВАХ”	70
РАЗДАТОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ МОДУЛЯ №2.“КОНФЛИКТНО_ЧУВСТВИТЕЛЬНЫЙ ПОДХОД КАК ОСНОВА РАЗВИТИЯ УСТОЙЧИВОГО МИРНОГО ДИАЛОГА В СООБЩЕСТВАХ”	72

ИНСТРУМЕНТЫ ОЦЕНКИ ПОЛУЧЕННЫХ ЗНАНИЙ, УМЕНИЙ И НАВЫКОВ ПО МОДУЛЮ 2 “КОНФЛИКТНО-ЧУВСТВИТЕЛЬНЫЙ ПОДХОД КАК ОСНОВА РАЗВИТИЯ УСТОЙЧИВОГО МИРНОГО ДИАЛОГА В СООБЩЕСТВАХ”	75
ПРОГРАММА МОДУЛЯ 2. «МЕДИАЦИЯ».....	103
РАЗДАТОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ МОДУЛЯ «МЕДИАЦИЯ».....	105
ИНСТРУМЕНТЫ ОЦЕНКИ ПОЛУЧЕННЫХ ЗНАНИЙ, УМЕНИЙ И НАВЫКОВ ПО МОДУЛЮ № 3 «МЕДИАЦИЯ»	131
СПИСОК ДОПОЛНИТЕЛЬНОЙ ЛИТЕРАТУРЫ.....	136

Введение

Настоящее руководство посвящается людям, которые стремятся к построению справедливого общества, желают гармонии во взаимоотношениях.

Глобализация, желание удовлетворить материальные потребности несомненно приводит к росту конфликтности в обществе. Как, современному человеку в данных условиях выстраивать отношения с окружающими, чтобы иметь мир у себя в душе и совместно с другими строить позитивный мир? Возможно ли это?

Да, возможно.

Ч.Т. Айтматов подчеркивал: “Когда люди одержимы какими-то общими заботами, интересами, идеями и даже тревогами, они идут к единой цели и одинаково понимают смысл жизни, ценность жизни, ценность той ситуации, в которой находятся в данный момент. Они , где-то разнясь, тем не менее, преодолевают непонимание и достигают взаимопонимания. От этого и тот, и другой обогащаются. Поэтому к взаимопониманию в самых разных аспектах надо стремиться”.

Данная учебная программа включает в себя комплекс образовательных модулей, нацеленных на понимание конфликта, умение анализировать конфликт, развития конфликтно- чувствительного подхода, расширения возможностей по применению различные методов ненасильственного разрешения конфликта.

Представлены методики, которые тренер может адаптировать в своей программе в зависимости от целевой группы и ожидаемых результатов.

Глоссарий

Конфликт- столкновение сторон, преследующие несовместимые цели”. (Определение Галтунга).

Конфликтоген- это слова, действия (или бездействия), способные привести к конфликту иначе говоря провокаторы конфликта.

Позитивный мир => наличие социальной справедливости (отсутствие структурного и культурного насилия)

Негативный мир => отсутствие открытого насильственного конфликта и отсутствие прямого физического насилия.

Структурное насилие - широко определяемое как систематические способы, которыми режим мешает индивидам полностью реализовывать свой потенциал. Институционализированный расизм и сексизм являются примерами этого.

Культурное насилие – существующие социальные нормы, которые делают прямое и структурное насилие «естественным», «правильным» или, по крайней мере, приемлемым.

Гендер (англ. *gender*, от лат. *genus* «род») — спектр характеристик, относящихся к [маскулинности](#)(муж.) и [фемининности](#)(жен). В зависимости от контекста, под такими характеристиками могут подразумеваться социальные структуры (в частности, [гендерные](#) и другие социальные роли) или гендерная идентичность.

Язык вражды, или *риторика ненависти*, — обобщённое обозначение языковых средств выражения резко отрицательного отношения «оппонентов» — носителей иной системы религиозных, национальных, культурных или же более специфических, субкультурных ценностей.

Медиация - это альтернативный, внесудебный способ урегулирования спора при содействии независимого посредника – медиатора, который помогает участникам конфликта найти взаимоприемлемое решение

Процедура медиации - это альтернативный способ разрешения спора (конфликта) при участии беспристрастного, нейтрального и независимого лица – медиатора, содействующего сторонам спора в поиске, выработке и принятии взаимоприемлемого и жизнеспособного решения, основанного на интересах и потребностях сторон.

Договор о применении медиации - письменное соглашение, заключаемое сторонами и медиатором об урегулировании спора путем проведения медиации

Медиативное соглашение - это соглашение, достигнутое сторонами в результате применения процедуры медиации к спору или спорам, к отдельным разногласиям по спору.

Цель учебной программы

Данное методическое руководство разработано в рамках проекта «Развитие мирных сёл», нацеленный на содействие смягчения основных угроз устойчивому миру в Центральной Азии посредством усиления трансграничных отношений между Кыргызстаном и Таджикистаном.

После распада Советского Союза, обретения независимости государствами, трансграничные отношения между Кыргызстаном и Таджикистаном транслируются как сложные, высокие с точки зрения конфликтного потенциала.

В данном направлении проводились исследования¹ и одной из рекомендаций является продвижение дискурсов межэтнической дружбы и сотрудничества.

Учебная программа нацелена на повышение потенциала и развитие практических навыков гражданских активистов по работе с различными целевыми группами из приграничных районов на тему «Снижение конфликтности в сообществах», в результате ожидается формирование нового мышления, способствующего построению мирных сообществ.

Представленная учебная программа для тренера состоит из трех ключевых модулей:

Обучение в рамках первого модуля по **«Конфликты и общество»** построено на эмпирическом подходе, при котором компетенции приобретаются в ходе практической деятельности на основе процесса переживания, осмысления и обсуждения (рефлексии). Данный подход поможет участнику тренинга понять что такое конфликт, себя в конфликте, анализировать конфликт, узнать о разных подходах понимания конфликта, ненасильственном общении как основы социальной гармонии.

В рамках модуля **«Конфликтно-чувствительный подход как основа развития устойчивого мирного диалога в сообществах»** узнают какие отличия имеются между негативным и позитивным миром, о важности понимания таких видов насилия как культурное и структурное, о их влиянии на построении позитивного мира, как “язык вражды” и приверженность к крайним взглядам способствуют возникновению и развитию конфликтности в сообществах, узнают о конфликтно-чувствительном подходе в жизнедеятельности сообществ (приграничных селах).

Поскольку конфликты неизбежны, современные методы разрешения конфликтов, которые имеют исторические корни, являются актуальными. В китайском языке слово “конфликт” состоит из двух иероглифов, один из которых означает “риск”, а другой- “возможность” и только от нас зависит,

какой путь разрешения конфликта мы выберем. В этом смысле заключительный модуль *«Медиа́ция»* направлен на понимание важности понимать и уважать потребности, точку зрения и действия других людей, способность подвергать сомнению стереотипные подходы и мнения, критически оценивать поток получаемой информации, что позволяет формировать паттерн сотрудничества, являющегося основой медиации. Использование медиативных навыков способствует улучшению межличностной коммуникации и построению социальной гармонии (“ынтымак”) в сообществе\ государстве.

Общая структура модулей.

Учебная программа состоит из 3 образовательных модулей. Тематики модулей имеют логическую взаимосвязь и способствуют достижению целей учебной программы.

Каждый модуль состоит из следующих **основных** частей:

Цели и задачи модуля:

Цель модуля – для каждого модуля сформулирована цель, в результате достижения которой ожидаются поведенческие изменения участников, как вовремя, так и после обучения модулю.

Задачи модуля– в каждом модуле обозначены задачи, направленные на обучение новым знаниям и укрепление навыков участников.

Ожидаемые результаты–раскрывают какими знаниями и умениями участники должны обладать по завершению каждого модуля. Оценка качества полученных знаний и навыков проводится по количественному и качественному параметру. Достижение этих результатов измеряется с помощью инструментов оценки полученных знаний, умений и навыков. В целях оценки по количественным параметрам участники заполняют регистрационный лист по формату, где есть следующая информация:

- Фамилия и имя участника;
- Возраст участника;
- Пол;
- Домашний адрес участника;
- Род деятельности;
- Контактные данные;
- Подпись.

Достижение качественных результатов отслеживаются с помощью следующих данных:

1. Результаты данных, собранных с помощью инструментов оценки полученных знаний, умений и навыков (пре-пост тесты, тесты самооценки);
2. Результаты данных, собранных от заполнения оценочных листов участников после каждого модуля. *Форма оценочного листа в приложении;*

3. Результаты обратной связи, собранные по окончании каждого курса;
4. Результаты личных наблюдений тренера за процессом осваивания полученных знаний и умений участниками модулей. После каждого модуля тренер предоставляет отчет со сравнительным анализом результатов, полученных до/во время и в конце проведения модуля.

Необходимые ресурсы– информация по необходимой технико-материальной оснащенности содействует эффективному проведению каждого модуля. Обеспечение следующими техническими средствами поможет в эффективной реализации учебной программы:

- Помещение для проведения тренинга вместительностью до 20 человек;
- Проектор;
- Экран для проектора;
- Компьютер;
- Колонки;
- Маркерная/флипчатовая доска;
- Канцелярские принадлежности.

Раздаточные материалы – служат источником информации для самостоятельного обучения участников.

Продолжительность модуля – в каждом модуле расписано общее количество академических часов, составляющих каждый модуль. Помимо этого, в руководстве в табличной форме дана детальная разбивка академических часов по дням и сессиям с названием применяемых методик. Дополнительно в помощь тренеру, руководство включает в себя почасовую программу модуля с учетом перерывов (на обед и кофе-брейки).

Ход проведения модуля – в данной части детально и простым языком описаны пошаговые упражнения по подготовке и проведению учебных модулей.

Методика обучения

Методика обучения образовательных модулей включает в себя модель «Колба», которая основана на принципе поэтапного формирования умственных действий обучаемого. Процесс обучения представляет собой цикл, который движется последовательно и состоит из 4 составляющих: предыдущий опыт участника по теме тренинга и целью тренера на данном этапе является актуализация имеющегося опыта, в процессе следующего этапа тренер дает новые теоретические знания (концепцию), на 3 этапе – тренер предлагает участникам апробировать новые знания на практике, и на завершающем этапе происходит рефлексия, чем новые знания лучше, насколько применимы. Все этапы направлены на то, чтобы произошла

трансформация мышления, что за собой порождает новые более качественные действия.

Помимо этого, методика обучения учебной программы включает в себя интерактивные методы обучения, такие как:

Индивидуальная работа — позволяет участникам самостоятельно разобраться в теории и на практике закрепить полученные знания. В отличие от обычных семинаров, за индивидуальной часто следует работа в малых группах либо презентация. Времени на такую работу выделяется от одной до 10 минут, не более.

Задача тренера — не мешать. Давая задание, не забудьте спросить, все ли понятно. Задание лучше не только проговорить, но и написать. Определить время выполнения и за минуту до его окончания напомнить об этом.

Работа в малых группах — малые группы создаются для разных целей. Их хорошо использовать для того, чтобы обсудить параллельно несколько вопросов, создать групповое мнение, дать всем участникам возможность высказаться. Если в семинаре участвуют больше 10 человек, то работа в малых группах становится важным компонентом тренинга. Оптимальный состав группы — от 3 до 7 человек.

Мозговой штурм — Это метод сбора идей, способов решения проблем. Его используют довольно часто, но не всегда корректно. Не всегда то, что именуется мозговым штурмом, на самом деле он и есть.

Существуют основные правила его проведения.

1. Все предложения заносятся на лист.
2. Никакой оценки во время процесса.
3. Все идеи равноправны.
4. Не существует безумных идей.
5. Безумные предложения способствуют генерации вполне нормальных.
6. Необходимо установить время окончания работы.
7. Самые гениальные предложения появляются в последние 10% отведенного на работу времени.

Обсуждение (рефлексия) — это метод обсуждения сложных вопросов. Можно выделить несколько стадий:

- набор различных мнений по обсуждаемому вопросу (расширение),
- классификация (сортировка) и ранжирование (сужение) предложений и
- выводы (решение).

При всей кажущейся простоте проведения дискуссии тренер должен обладать определенными навыками и иметь в запасе несколько методов для эффективного проведения всех трех стадий. Некоторые примеры, приведенные ниже, используются довольно часто, некоторые редко.

Ролевая игра – это возможность в игровой форме применить полученные теоретические знания, на пальцах прокрутить различные ситуации. Существуют различные типы упражнений: ролевые игры, имитации, симуляции. Игра — очень эффективный прием, который позволяет ведущему в комплексе достичь нескольких целей. Доведенная до конца игра может произвести переворот в сознании участников, резко изменить их отношение к проблеме, показать им множественность подходов к ее решению. Она очень важна для выявления подсознательных реакций.

Мини-лекция - простое изложение информации за короткое время, не больше 15 минут. применением Что такое лекции — знают все, кто когда-нибудь чему-нибудь учился. Если вам необходимо изложить большой объем теоретического материала, тренер разбивает его на блоки, перемежая их дискуссией или какими-либо упражнениями.

Общая программа модулей

Количество дней	Название модуля	Общее количество часов	Теория	Практика
1,5 дня	Модуль 1. «Конфликты и общество»	24,5	2,5	22
1-й день	Сессия 1: Вводный блок Сессия 2. Конфликт. Природа конфликта и общество. Сессия 3. Причины конфликтов. Стили поведения в конфликте. Конфликтогены.	10,3	0	10,3
2-й день (0,5 дня)	Сессия 4. Инструменты анализа конфликта.	8,5	1,5	7,0
1, 5 дня	Модуль 2. «Конфликтно-чувствительный подход как основа развития устойчивого мирного диалога в сообществах»	10,3	2,5	7,8
2-й день (0,5 дня)	Сессия 1. «Формы насилия» Сессия 2. “Мир”	10,3	2,5	7,8
3 день	Сессия 1. «Язык вражды” и нетерпимость к другим взглядам как один из видов культурного насилия”. Сессия 2. “Конфликтно-чувствительный подход как основа развития			

	устойчивого мирного диалога в сообществах” Сессия 3. “Конфликтно-чувствительный подход с учетом потребностей женщин и мужчин”			
2 дня	Модуль 3. «Медиация»	5	1	4
4-й день	Сессия 1. “ Медиация как способ предотвращения и разрешения конфликтов”. Сессия 2. “Эффективная коммуникация – как один из инструментов предотвращения конфликта”. Техники эффективной коммуникации. (Активное слушание, постановка вопросов, раппорт)”. Сессия 3. “Процедура медиации”	5	1	4
5-й день	Сессия 1. - “Техника проведения круга сообщества”. Сессия 2. «Эмоциональный интеллект как одна из компетентностей при предотвращении и разрешении конфликтов”.	8	3,5	4,5
	Итого в общем:	54,10	10,5	43,6

ОПИСАНИЕ МЕТОДИКИ «КОНФЛИКТ. ПРИРОДА КОНФЛИКТА И ОБЩЕСТВО»

Цель модуля:

Дать участникам разные подходы в понимании конфликта для трансформации взгляда на конфликт как возможности развития сторон конфликта через удовлетворение потребностей индивидуума.

Задачи:

- Создать условия для формирования групповой динамики.
- Дать знания о понимании конфликта И. Галтунга, а также Ф. Глазла.
- Актуализировать знания во видах, структуре и динамике конфликта .
- Дать знания об эскалации, формулам конфликта, стилях поведения в конфликтных ситуациях.
- Обучить слушателей бесконфликтному поведению.
- Дать знания об инструментах анализа конфликта.

Ожидаемые результаты:

- Участники модуля умеют воспринимать конфликт как ответ на неудовлетворенные потребности сторон конфликта;
- Участники знают свои ведущие стили поведения в конфликтных ситуациях.
- Участники формируют осознанное поведение в конфликте с акцентом на будущее.
- Участники владеют инструментами анализа конфликта в целях урегулирование конфликта.

Необходимые ресурсы:

- Бумага, ватман (флипчарт) или белая маркерная/меловая доска, маркеры/мел;
- Для упражнений – цветная бумага, маркеры, цветные карандаши, краски для рисования, пластилин, бумажный скотч, резиновые мячи, корзина для бумаги.
- Для участников – тетрадь, ручка для записей.
 - Для участников распечатанные тесты Томаса-Килмана.
 - Визуализация информации через флипчарт либо интерактивную презентацию.

Продолжительность модуля: 24,5 академических часов

ОПИСАНИЕ МОДУЛЯ “Конфликт. Природа конфликта и общество»

1 день **Вводный блок (общее время 45 минут)**

1.1. Презентация темы и целей модуля (15 минут). Тренер приветствует участников, представляет тему модуля, знакомит участников с целями и задачами модуля через заранее подготовленную визуализированную дорожную карту, в которой отображены начало пути, середина и окончание пути. Участники заполняют тесты по самооценке (смотрите в разделе **Инструменты оценки полученных знаний, умений и навыков**).

1.2. Знакомство (25 минут)

1.3. Описание: Нам предстоит большая совместная работа, а потому нужно познакомиться поближе, кому-то вспомнить, а кому-то узнать имена друг друга. На 1 этапе вам необходимо будет в течение 3-х минут на листе формата А4 изобразить/нарисовать символами 3 самые главные свои ценности/качества, затем передвигаясь в броуновском движении (все одновременно) вы должны познакомиться друг с другом с помощью своих получившихся картинок. Ваша задача за 5 мин совершить как можно больше контактов и познакомиться с участниками нашего мероприятия. Участники рисуют и затем, общаются друг с другом и обмениваются информацией. На все не более 10–15 мин.

Обсуждение:

- Какие впечатления?
- Какое было настроение у участников в различные моменты выполнения упражнения?
- В чем были сложности?
- Что больше всего запомнилось?
- Что нашло отклик в душе и показалось значимым? (именно для вас)
- Какой опыт вынесли из упражнения?
- Как можно использовать полученную информацию в нашей дальнейшей работе?

1.4. Выявление ожиданий участников (индивидуальная работа) (15 минут).

Тренер просит каждого участника в тетради для записей ответить на вопрос “Что я ожидаю от себя в данном модуле, от участников, от тренера и по теме модуля?” и сохранить эти записи. После индивидуальной работы, тренер просит каждого рассказать, что он знает по теме модуля и озвучить ожидания от обучения, которые тренер визуализирует на флипчарте. По окончании выступления всех участников, тренер озвучивает какие из заявленных

ожиданий могут оправдаться в рамках этого модуля. В случае того, если ожидания не реализуются в рамках этого модуля, тренер информирует их о том, в каком модуле это будет возможным.

1.5. Упражнение «Эффективный тренинг» определение общих правил и ознакомление с регламентом модуля (обсуждение/15 минут).

1. Тренер показывает аудитории ватман (флипчарт), на котором написан регламент работы: количество дней тренинга, время начала и окончания тренинга, время перерывов (обеда и кофе-брейка).

1. Тренер рассказывает, что эффективность тренинга зависит от многих факторов, один из которых договоренности участников. Предлагает объединиться в 2 группы и поработать 1 группе над вопросом :Как бы вы хотели чувствовать себя во время тренинга? Второй группе обсудить вопрос: Какой вклад вы можете сделать, чтобы модуль прошел эффективно? Записи произвести на флипчарте. По окончании 7 минут работы в малых группах, представители от групп презентуют. Участникам другой группы предлагается дополнить своими предложениями. Далее предоставляется слово представителю 2 группы, соответственно участникам первой группы предлагается дополнить данный флипчарт своими видениями.

Сессия 2. “Конфликты. Природа конфликтов и общество”(45 минут)

2.1.Краткое введение в тему сессии, например, вы можете сказать о том, что мы часто используем термины, но каждый дает им разное значение. Дайте участникам задание индивидуально придумать собственное определение термина конфликт (3 минуты). В течение этого времени им не разрешается разговаривать с другими участниками. После выполнения первого шага попросите участников объединиться на пары, представить друг другу свои определения и придумать общее (5 минут). После этого попросите пары объединиться с другими двумя парами, так, чтобы сформировать группу из 8 участников и снова дать им задание создать общее определение, также найти 5 примеров конфликтов и поместить их окончательные определения на флипчарт, чтобы затем представить его другим (12 минут).

Презентация работ каждой группе по 5 минут (10 минут).

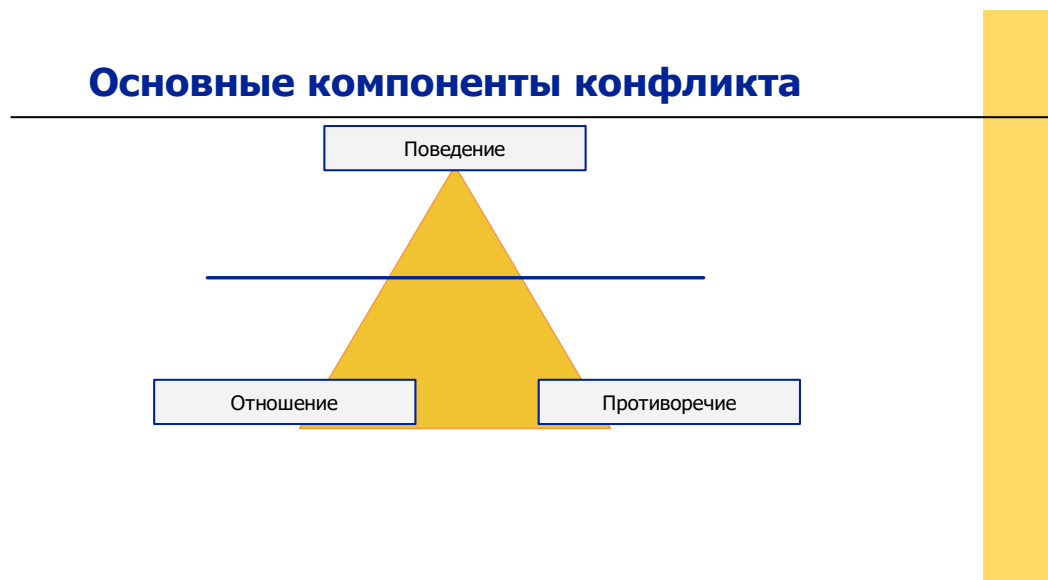
Работ по теории конфликтов очень много. В рамках данного тренинга, мы предлагаем работать с теорией конфликта по Ю. Галтунгу.

Юхан Галтунг – социолог, математик и основоположник исследований по проблемам мира и конфликтов. В 1959-ом году он основал Институт исследований проблем мира в г. Осло, в котором проработал директором до 1970-го года. В последние пятьдесят лет, Галтунг был посредником в более чем сотне международных конфликтов, которые часто удавалось разрешить.

Галтунг является автором более 1500 статей и 150 книг, которые переведены на 33 языка мира. Является соавтором книги «Журналистика мира».

«Если мы начнем с необходимости выживания, то сразу увидим, что мир является основным требованием самого человека» (Ю. Галтунг)

Конфликт-столкновение сторон, преследующие несовместимые цели”. (Определение Галтунга).



Этот треугольник описывает три основных компонента конфликта:

- **Поведение:** это видимая часть конфликта. Он включает всё что стороны конфликта/ акторы конфликта говорят и делают. Поведение может иметь различные формы, от игнорирования до насильственных действий.
- **Отношение** лежит в основе, мотивируют поведение. Это могут быть например стереотипы или негативные эмоции, которые вы испытываете по отношению к другой стороне в конфликте. Они, как правила не видимы, но конечно могут быть исследованы в процессе общения.
- **Противоречия:** это суть конфликта, несовместимость каких-либо мыслей, утверждений , образов, чувств, поступков и действий человека, связанная с наличием в них того, что не может быть согласовано, не может совместно существовать и проявляться одновременно у двух или нескольких людей, вещей, событий. Как пишет Галтунг в его определении: конфликт- это "субъекты/ акторы, преследующие несовместимые цели". Эти противоречия могут быть различного плана, от повседневных ситуаций (например, остался только один кусочек пирога, который хотят оба ребенка) до вооруженных столкновений (например, два государства сражаются за право обладания определенной территорией).

В первую очередь, мы видим внешнее проявление конфликта. Однако конфликт начинается с противоречия внутреннего, мировоззренческого, что сказывается на отношении к другим участникам конфликта и находит поведенческое выражение, вербальное или физическое, насильственное или нет.

Основной проблемой является **противоречие между целями** (и средствами), при котором *отношение склоняется к ненависти, а поведение к насилию*.

Например, на протяжении многих лет дружно жили соседи- мусульмане. 3 года назад единственный сын соседа Б. ушел в секту баптистов. Сосед А., услышав данную новость, в первое время был в некоторой растерянности, у него в голове никак не укладывалось как может взрослый мужчина менять веру. Он попытался поговорить с соседом, однако сосед сказал, что это его сугубо личное дело. После эмоционального разговора, сосед А. изменил свое отношение к соседу Б., он испытывал к нему чувство негодования и раздражения, в результате А. перестал здороваться с Б.

2.2.Далее, тренер может представить определение конфликта по Ф.Глазлу, который говорит, что конфликт - это несовпадение путей удовлетворения потребностей. И привести пример, 2 соседа, после рабочего дня, хотят удовлетворить потребность в отдыхе. Один из них, отдыхает, слушая музыку, второй, отдыхает, читая в тишине книгу. Громкая музыка соседа не позволяет в тишине читать книгу. Это является несовпадением путей удовлетворения потребностей.

Такое понимание конфликта, нас подталкивает к тому, чтобы мы искали такие пути удовлетворения своих потребностей, которые не мешают другим удовлетворять их потребности.

В завершении сессии, просим участников задать вопросы и поделиться своим мнением по представленным определениям конфликта.

**Сессия 3. Причины конфликтов. Стили поведения в конфликте.
Конфликтогены. (240 минут)**

ЦЕЛИОБУЧЕНИЯ

- Узнать причины и виды
- Узнать стили поведения в конфликте и определить свой стиль
- Узнать и научиться правилам бесконфликтного поведения

3.1. Затем, в целях актуализации знаний\опыта о видах конфликтов, причинах, динамике, стилях поведения в конфликте, трансформации конфликта, тренер предлагает участникам выполнить упражнение “Стулья”. Для этого, тренер проводит **подготовку:**

1. Готовит помещение с количеством стульев более или менее равным количеству участников, которые распределены случайным образом в одном пространстве
2. Определяет место, куда следует поставить стулья во время упражнения, например, в другом конце комнаты или "за дверью".
3. Готовит равное количество листов с инструкций, на одних листах написана следующая инструкция: “Ваша задача - сделать круг из всех стульев”, на других - "Ваша задача-перенести все стулья в другой конец комнаты" (или что вы выберете в качестве места для их размещения).

Проведение упражнения:

Попросите участников встать вокруг стульев и распределите подготовленные листы с инструкциями в случайном порядке. Убедитесь, что ни один из них не показывает содержание бумаг другим. (5 минут).

Объясните правила игры:

- Участники должны выполнить задание, изложенное на розданных им листах бумаги.
- Говорить нельзя.
- Нельзя применять друг к другу физическое насилие.

Дайте сигнал к старту игры и внимательно наблюдайте за динамикой. Игра продолжается 20 минут. Обычно в начале становится очень запутанно/беспокойно, поскольку каждая группа думает, что их цели угрожают действия других.

В случае, если атмосфера становится слишком агрессивной, напомните участникам о правилах. В худшем случае, вы также можете приостановить игру, попросить участников сохранять спокойствие и, если это становится слишком много, также запретить им красть стулья друг у друга.

Однако важно, чтобы они продолжали это упражнение до конца. В какой-то момент обычно кто-то понимает, что обе цели не противоречат друг другу, они могут просто перенести все стулья на новое место и образовать там круг. По окончании времени, попросите участников завершить игру и сесть во вновь образованный круг, тренер также находится в круге и предлагает и начать обсуждение (15 минут).

Возможные вопросы:

- Как вы себя чувствуете?
- Как прошел процесс игры?
- Как вы относились к другой группе в начале игры?
- Вы пытались общаться друг с другом? Если нет, то почему?
- Как вы реагировали, когда кто-то нашел общее решение? Вы сразу согласились?
- Какие виды конфликтов могут быть, исходя из этого упражнения?
- Какие стили поведения в конфликтных ситуациях вы наблюдали в данном упражнении?
- Что мы можем узнать о динамике конфликта с помощью этого упражнения?
- Знаете ли вы другие примеры беспроблемных ситуаций из вашей собственной жизни?

3.2.Затем, тренер объясняет стили поведения в конфликтных ситуациях.



Принуждение	В случаях принуждения одна сторона, для которой важно достижение целей, получает то, что хочет, а другая отказывается от своих целей для сохранения отношений. В случае упражнения со стульями это было бы представлено, например, через "решение", что все стулья становятся в круг на первоначальном месте.
Приспособление	В случаях приспособления одна сторона, для которой важно сохранение отношений отказывается от своих целей, а другая, получает то, что хочет. В случае упражнения со стульями это может быть представлено, например, через "решение", что все стулья перенесены в другой конец комнаты.
Избегание	В случае ухода/ избегания ни одна из сторон не получает то, чего хочет. В упражнении это было бы, если, например, стулья остались там, где они есть, но также не образуется круг.
Компромисс	Обе стороны получают частично то, что они хотят. В упражнении это означало бы что некоторые стулья переносятся на новое место, а некоторые остаются на первоначальном, чтобы быть использованными для создания круга.
Сотрудничество	В случае сотрудничества, или трансцендентности (беспримиримый вариант) по И. Галтунгу, обе стороны получают то, что они хотят, основа конфликта (противоречивые цели) растворяется, исчезает. Для упражнения со стульями это решение, которое, как мы надеемся, было найдено в конце, которое состоит в том, чтобы взять стулья в другое место и образовать там круг.

3.3. После мини-лекции, тренер просит задавать вопросы. Затем, предлагает участникам определить свои ведущие стили поведения в конфликтных ситуациях и заполнить тест Томаса -Килмана.



Модель Айсберга

3.4. Модель Айсберга, которую для понимания конфликта предлагает Галтунг, в целом показывает нам, что существует видимая часть и невидимая часть конфликта. У настоящего айсберга невидимая часть намного больше, чем мы можем предположить.

Вы можете провести мозговой штурм с участниками что есть видимая и невидимая часть конфликта. Видимой частью конфликта может быть, например, действия сторон, или что они говорят о конфликте. Не видимой частью могут быть, например, интересы, неудовлетворенные потребности, эмоции, негативные восприятия других или неразрешенные вопросы прошлого, которые все еще влияют на отношения участников конфликта.

Через следующую визуализацию составляющих конфликта(цель, интересы, потребности) Вы объясняете, что в любом конфликте у каждой стороны есть цель, которую она озвучивает. К примеру, в конфликте, где две сестры борются за один апельсин, через вопрос “Что ты хочешь?”, мы выявим цель этой стороны. Но на уровне целей, конфликт практически неразрешим либо разрешим наполовину компромиссным путем, то есть поделим апельсин пополам. Для того, чтобы все стороны были удовлетворены, нам необходимо выявить интересы и потребности через вопрос “А зачем тебе нужно то, что ты хочешь?”, и тогда, выясняем, что одной сестре апельсин нужен, потому что она хочет сделать лимонад, а вторая сестра- приготовить торт с цукатами.

У каждой стороны в конфликте имеется цель, интерес, потребность.

В чем заключаются потребности человека?

Для этого предложите выполнить упражнение с визуализацией на флипчарте (10 минут).

Попросите участников удобно сесть, закрыть глаза и представить, что нашей группе дали путевку на круиз по нескольким морям. Мы хорошо отдохнули,

солнце, море, великолепный корабль, новые впечатления и возвращаемся домой. Вдруг, в один момент наш пароход терпит кораблекрушение. В этот момент мы оказались , возле какого-то острова, и нам удалось всем выжить и добраться до этого острова, время было уже вечернее. Теперь, пожалуйста, откройте глаза и расскажите что мы будем делать , в первую очередь, далее наступило утро, что делаем. Прошло 7 дней, что мы делаем, прошло 3 месяца- что мы делаем, прошел год- что мы делаем, прошло 5 лет- что мы делаем(по ходу ответов участников на заданные вопросы, тренер визуализирует ответы участников на флипчарте). И в один из дней, через 10 лет, мы увидели вертолет, замахали, вертолет приземлился и мы начали рассказывать пилоту о своей истории, жизни. Пилот, выслушав, сказал, что имеет возможность забрать только одного человека, и не знает сможет ли он обратно его вернуть. После чего , спросил кто хотел бы с ним улететь. Жители острова замолчали и задумались. Как Вы думаете, почему?

Мини -лекция (10 минут) Анализ потребностей человека четко изложен в работе А. Маслоу под названием «Пирамида потребностей Маслоу».¹

А. Маслоу считал, что потребности человека имеют иерархическую структуру:



**Потребность — это физиологический и психологический недостаток чего-либо.
Потребности служат мотивом к действию.**

Потребности образуют пять уровней, каждый из которых может служить в качестве мотивации лишь после удовлетворения потребности, находящейся на более низкой ступени. То есть в первую очередь человек стремится удовлетворить наиболее важную потребность. Только после удовлетворения первой потребности человек начинает думать о другой. Таким образом,

голодный человек не будет думать о безопасности или уважении и признании в обществе, пока он не удовлетворит свою потребность в пище.

Интересы – альтернативное разнообразие потребностей в конкретных жизненных обстоятельствах, осознаваемая субъектом форма проявления его потребностей.

Человек в ходе жизни вырабатывает представления, которые, основываясь на потребности, формируют ценности. Например, потребность в принадлежности к социальной группе, формирует такие ценности как семья, дружба.

Потребности и ценности в свою очередь создают иерархию интересов на *каждый момент времени*. Изменение ситуации (изменение ресурсного дефицита) приводит к изменениям конкретных иерархий.

Человек далеко не всегда правильно понимает свои настоящие интересы. Но пока он понимает свой интерес "ошибочно", его "ошибочный интерес" и является для него действительным. Лишь уточняя свои интересы, он может изменить их, скорректировать (отказаться — значит поменять на альтернативный или даже противоположный), и новый станет действительным, а старый — устаревшим или ошибочным.

Различие путей удовлетворения интересов и ценностей лежат в основе любого конфликта.

3.5. Далее тренер переходит к причинам конфликтов.

Причины обусловлены тем, что ставится под угрозу либо становится невозможным удовлетворение потребностей.

Чаще всего различия в ценностях, нехватка ресурсов, различия в восприятии, недостаток информации, плохая коммуникация, насилие могут стать катализаторами конфликтов.

Обсудите с участниками наиболее часто встречающиеся причины, которые вызывают конфликты. (15 минут).

Представьте флипчарт с заранее записанными причинами конфликтов.

Это могут быть например:

- Не хватка ресурсов или их несправедливое распределение.
- Плохая коммуникация или ее отсутствие между конфликтующими группами.
- Различия в восприятии.
- Различия в ценностях.
- Неразрешенные обиды

Данный список причин конфликта по предложению участников можно дополнить. Каждой причине конфликта необходимо дать цвет (заранее подготовить фломастеры как минимум шести цветов).

3.6. Затем, попросите участников выполнить следующее упражнение - мозговой штурм "Выявляем причину конфликта", целью является –

определить какие конфликты наиболее распространены в нашей стране и причины этих конфликтов. Напоминаете правила упражнения – мозговой штурм: уважаем мнение каждого, не критикуем, а предлагаем.

Первый шаг: Тренер просит участников озвучить , а сам записывает на флипчарт все виды конфликтов, с которыми мы встречаемся в нашей стране.(7 минут)

Второй шаг: Каждый участник выбирает 3 , на его взгляд, часто встречающиеся конфликты, подходит к флипчарту и ставит знак“+” напротив названий этих конфликтов. (5 минут)

Третий шаг: Тренер, ведет совместно с участниками подсчет и на другом флипчарте записывает название 3 видов конфликта, которые набрали наибольшее количество “ +”. минут)

Четвертый шаг: Тренер просит подумать каждого участника какие причины конфликта , написанные на флипчарте “Причины конфликта” чаще всего выступают причинами вида конфликта , указанные на флипчарте “Виды конфликтов”. И затем, каждый участник берет тот цвет фломастера, который соответствует причине конфликта и этим цветом ставит знак “+” в определенной колонке. Объясняет на примере, если Вы считаете, что чаще всего причиной семейного конфликта является неразрешенные обеды, которое мы пометили в зеленый цвет, Вы берете зеленый фломастер и в колонке “Семейные конфликты ставите знак “+”. На каждый вид конфликта, выбираем не более 3 причин. (8 минут)

Пятый шаг: Тренер совместно с участниками подсчитывает знаки и определяет , какие причины конфликтов наиболее часто выступают в наиболее часто встречающихся конфликтах в нашей стране по нашему мнению (5 минут).

Тренер благодарит всех участников за работу и акцентирует внимание, что данные метод они могут использовать как миростроители при работе с сообществами.

3.8. Перед началом предоставления новой темы:“**Конфликтогены**”, актуализируем имеющиеся знания у участников через вопрос:*Какое поведение людей вызывает конфликт?*

Далее , переходим к предоставлению материала с визуализацией через презентацию на флипчарте, либо с использованием ИТ технологий.

Конфликтогены - это слова, действия (или бездействия), способные привести к конфликту иначе говоря провокаторы конфликта.

Выделяют следующие формы конфликтогенов:

Прямое негативное отношение: Приказание, замечание, угроза, критика, обвинение, сарказм, насмешка, издевка.

Снисходительное отношение: Унизительное утешение, унизительная похвала, упрек, подшучивание

Хвастовство: Восторженный рассказ о своих реальных и мнимых успехах.

Менторские отношения: Категоричные оценки, суждения, высказывания; навязывание своих советов, своей точки зрения; напоминание о неприятном; нравоучения и поучения.

Нарушения этики: Причиненные случайно неудобства (без извинения); игнорирование партнера по общению (не поздоровался, не пригласил сесть, не проявил внимания, продолжает заниматься посторонними делами и т.п.); перебивание собеседника; перекладывание ответственности на другого человека.

Регрессивное поведение: Наивные вопросы; ссылки на других при получении

справедливого замечания; пререкания.

Нечестность и неискренность: Утаивание информации; обман или попытка обмана; манипуляции сознанием человека.

Для закрепления полученных знаний, участникам предлагаем выполнить упражнение.

3.9. Упражнение “Конфликтоген”. Объединяем участников в группы по 5 человек. Предлагаем разыграть сценку с применением конфликтогена. Для одной группы конфликтогены: *прямое негативное отношение, снисходительной отношение, менторские отношения*. Для другой группы: *нарушения этики, регрессивное поведение, нечестность и неискренность*.

Исходя из количества участников, могут быть созданы 3-4 группы, тогда конфликтогены делятся по количеству групп.



После представления работы малых групп, идет общее обсуждение:

1. Как чувствовал себя человек, использующий конфликтоген?
2. Как чувствовал себя человек, в отношении которого был высказан конфликтоген?

3. Как ощущали себя окружающие люди во время использования конфликтогенов другими участниками? Как хотелось себя вести?

Далее, тренер представляет информацию по правилам бесконфликтного поведения:

1. **Не применять конфликтоген.**
2. **Не отвечать конфликтогеном на конфликтоген.**
3. **Всегда давать доброжелательный посыл.**

4. Обратная связь по 1-му дню (22,5 минут)

В конце первого дня модуля тренер просит участников сесть в круг и задать вопросы. Тренер объявляет о завершении первого дня модуля и просит участников поделиться впечатлениями о первом дне тренинга через ответ на следующие вопросы:

1. *Как Вы себя чувствовали во время тренинга (эмоциональная часть)?*
2. *Что Вы забираете с собой самое ценное и важное с сегодняшнего тренинга?*
3. *Ваши пожелания на завтра себе, участникам, тренеру, чтобы тренинг был максимально эффективным?*

Тренер дает возможность высказаться каждому участнику.

РЕКОМЕНДАЦИИ ТРЕНЕРУ



В течении тренинга, смотрите за групповую динамику, насколько участники воспринимают информацию, все ли внимательно слушают. Если замечаете, что участники зевают, спят, смотрят в телефоны, то принимаете следующие действия:

Останавливаете тренинг и говорите, что Вы наблюдаете те или иные признаки (перечисляете конкретные действия участников) того, что не все участники вовлечены, и хотели бы понять с чем это связано. Выявив причину, корректируете ход тренинга через замену языка (много непонятых слов, препятствуют восприятию информации), включения активных упражнений (долго сидели), приведения дополнительных практических примеров (участникам полученную информацию нужно представить в реальности,

например, если мы объясняем конфликтоген, то мы можем сами показать некоторые виды конфликтогенов).

Тренер следит за тем, чтобы в помещении было комфортно по температуре, достатку кислорода. Во время перерывов проветривает комнату.

После каждого перерыва делает упражнение на концентрацию.

К примеру. Сейчас мы продолжим свою работу и нам необходимо сконцентрировать свое внимание, чтобы работа была эффективной. Для этого, мы выполним следующие действия, я буду просить вас выполнить мои просьбы.

Просьбы:

1. Посмотрите направо. Благодарю
2. Посмотрите налево. Благодарю.
3. Посмотрите наверх. Благодарю.
4. Посмотрите на пол. Благодарю.
5. Поздоровайтесь с тремя участниками за руку. Благодарю.
6. Потопайте ногами. Благодарю
7. Похлопайте в ладоши. Благодарю.

Данное упражнение можно удлинить дополнительными просьбами.

2-Й ДЕНЬ МОДУЛЯ №1 «КОНФЛИКТ. ПРИРОДА КОНФЛИКТА И ОБЩЕСТВО»

Восстановление событий первого дня модуля «Пантомима» (работа в малых группах 15 минут)

Тренер проводит упражнение «Пантомима» для восстановления событий первого дня модуля. Тренер объединяет участников на группы по 3 человека и просит определить упражнения, полученные знания, которые запомнились за первый день модуля. После того, как команды определяют эти упражнения, тренер дает задание группам показать его аудитории в виде «застывшей» пантомимы. Задача остальных участников определить о каком упражнении\знании идет речь и в чем была цель этого упражнения.

После завершения презентаций групп и обсуждения тренер рассказывает какие темы мы будем проходить в течении дня, в чем цель этих тем и переходит к следующим сессиям.

Сессия 4. Инструменты анализа конфликта.(120 минут)

ЦЕЛИОБУЧЕНИЯ

- > Понять значение анализа конфликта
- > Ознакомиться с инструментами анализа
- > Применить полученные знания анализа конфликтов для кейсов из жизни

4.1. Краткое введение в тему сессии, например, врач, для того чтобы вылечить больного, он сперва проводит анализ через различные инструменты- УЗИ диагностика, сбор биологических анализов, выслушивание пациента. То же самое необходимо делать и в отношении конфликта, когда мы хотим, уменьшить накал конфликта либо помочь урегулировать конфликт, нам необходимо уметь его анализировать.

Актуализируете имеющийся опыт участников через вопрос: что Вы анализируете (исследуете), когда оказываетесь в конфликтной ситуации либо наблюдаете конфликт?

После, через презентацию обобщите и дополните следующей информацией:

Какие аспекты конфликта можно проанализировать?

Причины	История и Динамика	Акторы/ стороны
> В чем корневые причины конфликта? > Каковы наиболее важные причины?	> Когда и почему начался конфликт? > Что произошло до сих пор? > Какие, по мнению акторов, основные события конфликта? > Как менялась во времени интенсивность конфликт?	> Кто акторы конфликта? > Как они относятся друг к другу? > Каковы властные отношения в условиях конфликта? > Каковы позиции и нужды акторов?

Одним из инструментов анализа конфликта, является «Картирование акторов».

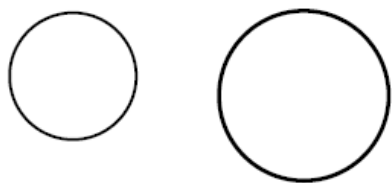
Как и говорит само название данного инструмента, картирование акторов должно помочь вам лучше понять, кто являются участниками конфликта и каковы их отношения друг с другом. Это имеет решающее значение, так как позволяет нам увидеть положение более ясно. При правильном использовании, инструмент поможет вам ответить на следующие вопросы:

- Кто вовлеченные акторы?
- Каковы отношения акторов между собой?
- Какова структура сил или власти между акторами?

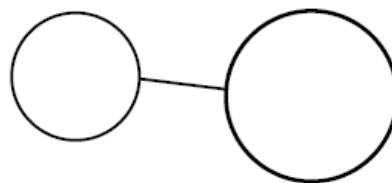
Символы

Хотя нет универсального стандарта того, как использовать символы в картировании акторов, следующие очень распространено и могут быть

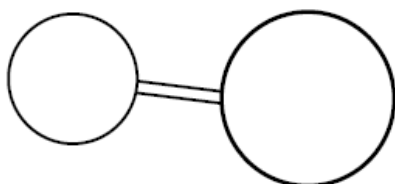
легко поняты людьми, работающих в области миростроительства. Можете спокойно добавлять свои собственные расширения, если так будет вам яснее.



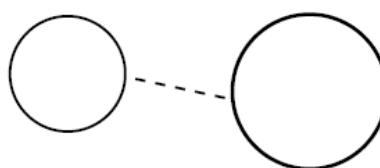
Круги показывают разных акторов. Размер круга показывает, насколько сильный каждый актор в конфликте



Сплошная линия показывает близкую связь.



Двойная линия показывает альянс.



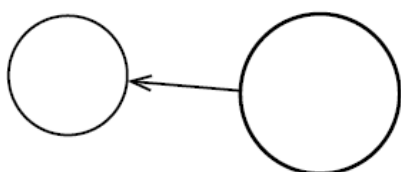
Пунктирная линия показывает слабую связь.



Зигзаг показывает конфликт.



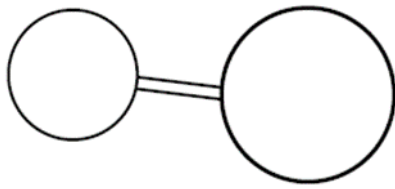
Молния над зигзагом показывает, что конфликт насильственный.



Стрелка показывает доминирование одного актора над другим.



Прямоугольник обозначает предмет конфликта



Для закрепления материала, можно использовать следующее упражнение (40 минут).

Дайте участникам задание проанализировать в малых группах собственный конфликт с применением инструмента «Картирование акторов»

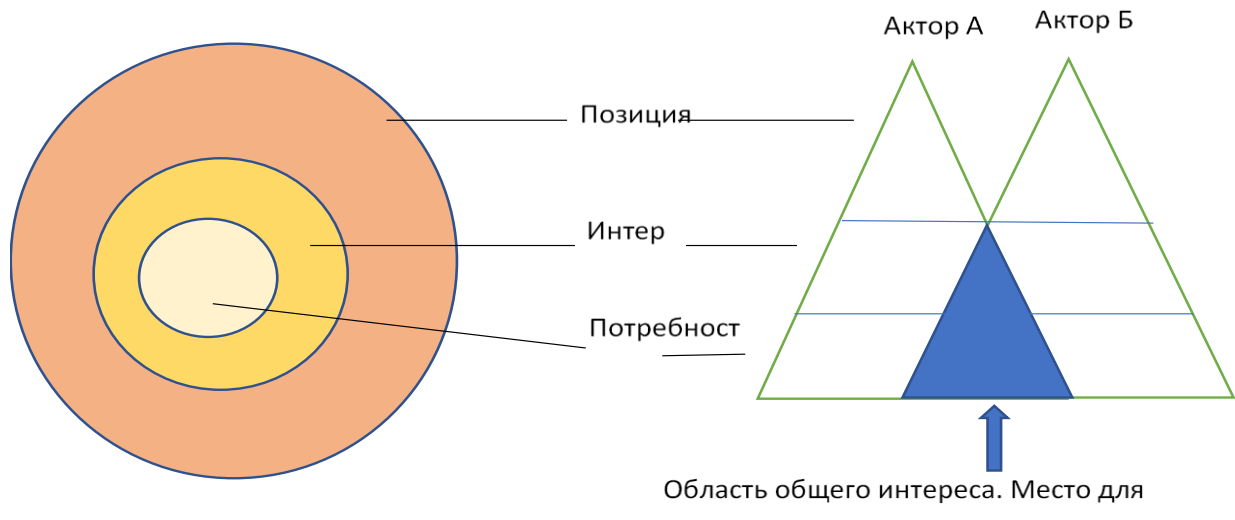
Задание для групп (15 минут):

- Определить акторов/стороны;
- Обозначить акторов/стороны по уровню влияния;
- Разместить акторов/стороны на флип-чарте и начертить взаимосвязи между ними.

Позвольте участникам презентовать результаты работ в малых группах (15 минут).

Далее, тренер резюмирует основные моменты о представленном инструменте и проверяет, есть ли еще открытые вопросы. (5 минут)

Обсудите с участниками, почему они считают необходимым знать об этом аспекте конфликта? (5 минут).



4.2. Инструмент анализа конфликта ПИН (50 минут)

Цель метода ПИН - помочь людям или группам понять каждую сторону в конфликте и их отношение к конфликту. Метод ПИН позволяет нам видеть

конфликт как луковицу, и многие слои ведут нас глубже к основным проблемам. Другой формой визуализации является пирамида, которая показывает нам, что потребности являются самой фундаментальной частью. Это может помочь каждой группе развить более глубокое понимание своих собственных мотивов и логики, а также о другой группе (группах).

Внешний слой (или верхушка треугольника) представляет собой - **Позиции** – это то, что стороны заявили о своих желаниях, т.е. что они хотят. Это то, что стороны конфликта позволяют всем видеть и слышать. Позиция заявляется открыто, как способ для лица или стороны передать намерения или действия, которые необходимо предпринять для защиты и приобретения того, что им необходимо.

Средний слой - (или средняя часть треугольника) - **Интересы** - «Что стороны действительно хотят». Это то, что мотивирует стороны, в том чего они хотят достичь в конфликтной ситуации. Интересы стороны могут быть похожими на позиции сторон, но они тут более общие. Они стоят за позициями, то есть отвечает на вопрос «почему». За каждой позицией стоит, по крайней мере, один интерес. Интерес часто может не заявляться, но он является реальным. Особенно, когда между людьми существует недоверие, они, скорее всего, предпочитают скрыть свои основные интересы. Позволить другим знать о них – значит показать свою уязвимость, таким образом, давая возможность причинить им вред.

Внутренний слой (или нижняя часть треугольника) - **Потребности** - «Что стороны должны иметь». Потребности сторон должны быть выполнены, чтобы они были действительно удовлетворены результатами любых переговоров в конфликте. Часто потребности связаны со страхом и стремлением к безопасности.

На примере кейса объясните группе использование этого инструмента на практике:

“Городской совет опубликовал план строительства моста в центре города. Одна группа горожан поддерживает эту идею, так как это позволит проще и безопаснее переходить дорогу, где большой поток машин. Другая группа выступает против строительства моста и считает, что это разрушит исторический вид города”.

4.3. Для закрепления, предложите выполнить следующее упражнение (35 минут).

Дайте участникам задание проанализировать в малых группах собственный конфликт с применением инструмента ПИН “ (15 минут).

В ходе работ в малых группах подходите к группам, отвечая на все возникающие вопросы у них вопросы по применению инструментов.

Позвольте участникам презентовать результаты работ в малых группах (15 минут).

Резюмируйте основные моменты о представленном инструменте и проверьте, есть ли еще открытые вопросы. Обсудите с участниками, почему они считают необходимым знать об этом аспекте конфликта? (5 минут).

Завершая модуль, попросите участников поделиться своими мыслями по пройденным темам, далее попросите ответить на вопрос, что с собой важного и ценного Вы забираете с данного модуля. (10 минут)

Затем, предложите участникам заполнить пост тест. (10 минут)

РЕКОМЕНДАЦИИ ТРЕНЕРУ



- Тренинг создает большую ценность через усиление импульса к развитию. Развитие происходит скачками, благодаря инсайтам развития. В тренинге мы расконсервируем свой опыт, смотрим новым взглядом на то, что мы делаем, формируем мотивацию к новому поведению. Поэтому , главный эффект тренинга- инсайт осознания и глубина его проникновения в систему отношений личности. Благодаря этому инсайту, определенный образ действий переходит из “слепой зоны” в фокус развития. Задача тренинга- создавать условия для таких инсайтов развития. Инсайты способствуют тому, что человек уже по своей воле начинает искать новую информацию в области инсайта. При этом важно, чтобы эти инсайты носили преднамеренный характер, то есть максимально соответствовали заявленным целям тренинга и ожиданиям участника.
- Во второй день тренинга, тренеру важно следить за групповой динамикой, определить тип участника и в зависимости от типа проработать индивидуальный подход к каждому участнику.

Программа с описанием методик и количества академических часов по модулю

« Конфликт. Природа конфликта и общество»

День 1.

№	Тематика	Методы обучения	Используемые материалы и оборудование	Кол-во академических часов	
				теория	практика
1.	Сессия 1. Вводный блок. Ознакомление с целями тренинга и выявление ожиданий Определение общих правил и ознакомление с регламентом тренинга	1. Презентация 2. Упражнение «Выявление ожиданий» (индивидуальная работа) 3. Упражнение «Эффективный тренинг» (обсуждение участниками) 4. Пре-тест	Ватман (флипчарт), цветная бумага, бумажный скотч, маркер, подготовленная “Дорожная карта” Ватман (флипчарт), бумага для записей, цветная бумага, маркеры		1
2.	Сессия 2. Конфликт. Природа конфликта и общество.	1. Упражнение «Мое понимание конфликта»	Бумага для записей, флипчарт, скотч, ножницы, маркеры.		0,5

		2. Обсуждение и мини-лекция на тему “Подходы в понимании конфликта и влияние его на общество”.	Флип-чарт, маркеры	0,5	
3.	Сессия 3. Причины конфликтов. Стили поведения в конфликте. Конфликтогенны .	1. Упражнения “Стулья” 2. Обсуждение и мини-лекция на тему “Стили поведения в конфликте” 3. Тест на стили поведения по Томасу Килману 4. Обсуждение и мини-лекция на тему “Интересы и потребности человека 5. Обсуждение и мини-лекция на тему “Причины конфликтов”	Стулья, подготовленные на бумаге инструкции Презентация, проектор, ноутбук, флипчарт, маркеры Распечатанный тест Презентация, проектор, ноутбук, флипчарт, маркеры флипчарт, маркеры	0,5 0,3 0,5	1 0,5 1

		6. Мозговой штурм виды и причины конфликтов в сообществах	2 доски , флипчарт, маркеры 6 цветов	0,5	0,8
		7. Обсуждение и мини-лекция на тему “Конфликтогены”.	Презентация, проектор,ноутбу к,флипчарт, маркеры		
		8. Упражнение “Конфликтоген”			
4.	Обратная связь	Обсуждение (рефлексия) с участниками			0,5
	Итого часов			0	7,6

День 2.

№	Тематика	Методы обучения	Используемые материалы и оборудование	Кол-во часов	
				теория	практик а
1.	Восстановление событий первого дня модуля	1. Упражнение «Пантомима» (работа в малых группах) Обсуждение (рефлексия) с участниками			0,5

2.	Сессия 4. Инструменты анализа конфликта»	1. Мини-лекция «Инструмент анализа конфликта “Картирование акторов” 2. Работа в малых группах 3. Мини-лекция “Инструмент анализа конфликта “ТИН” 4. Работа в малых группах	Ноутбук,, проектор,power point презентация . Ватман (флипчарт), маркеры Ноутбук, проектор, power point презентация Ватман (флипчарт), маркеры	0,3 0,2	0,7 0,8
5.	Обратная связь	Упражнение «Смайлик» Обсуждение (рефлексия) с участниками	Распечатанные на бумаге формата А4 смайлики		0,2
	Всего часов			0,5	2,2
	Итого часов по модулю	Общее кол-во часов - 12,6		2,8	9,8

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА МОДУЛЯ №1 «КОНФЛИКТ. ПРИРОДА КОНФЛИКТА И ОБЩЕСТВО»

Место

Дата и время

Время	Название сессии
09.00 – 09.30	Сессия 1: Вводный блок - Приветствие и знакомство участников - Ознакомление с целями и задачами тренинга, выявление ожиданий участников; Заполнение пре тестов
09.30 – 09.45	Упражнение «Эффективный тренинг»
09.45- 10.05	Сессия 2. Конфликт. Природа конфликта и общество. Упражнение «Мое понимание конфликта» (20 минут)
10.05 – 10.30	Обсуждение и мини-лекция на тему “ Подходы в понимании конфликта и влияние его на общество”. (35 минут)
10.30 – 10.45	Кофе-брейк
10.45 – 11.30	Сессия 3. Причины конфликтов. Стили поведения в конфликте. Конфликтогены. Упражнение «Стулья» (работа в малых группах, центрированное обсуждение)
11.55 – 12.30	Стили поведения в конфликте (мини-лекция,определение своего стиля повдения по Томасу-Килману)
12.30 – 13.30	Обед
13.30 – 13.40	Энерджайзер

13.40-14.40	Модель Айсберга по И. Галтунгу. Интересы и потребности по А. Маслоу. Упражнение «Круиз» (мозговой штурм, мини-лекция и обсуждение)
14.40 – 15.30	Причины конфликтов. Упражнение на концентрацию внимания. Мини-лекция, мозговой штурм и обсуждение с участниками.
15.30 – 15.45	Кофе-брейк
15.45 – 17.00	Конфликтогены. (презентация, упражнение и обсуждение)
17.00-17.30	Обратная связь
2 день	Сессия 4. Инструменты анализа конфликта.
9.00- 9.30	Восстановление смыслов предыдущего дня. Упражнение “Пантомима”
9.30-10.30	Инструмент анализа конфликта “Картирование акторов” (мини-лекция,)
10.30-10.45	Кофе-брейк
10.45-11.30	Инструмент анализа конфликта “ТИН” (мини-лекция, упражнение,)
11.30-11.45	Обратная связь по всему модулю . Заполнение посттеста

Раздаточный материал к сессии 3. Тест Томаса Килмана

«Определение способов урегулирования конфликтов»

Одна из самых распространенных методик диагностики поведения личности в конфликтной ситуации (точнее, в конфликте интересов). Томас исходил из того, что людям не следует избегать конфликтов или разрешать их любой ценой, а требуется уметь грамотно ими управлять. Он совместно с Ральфом Килманном предложил двухмерную модель регулирования конфликтов, одно измерение которой - поведение личности, основанное на внимании к интересам других людей; второе - поведение, подразумевающее игнорирование целей окружающих и защиту собственных интересов.

Для описания типов поведения людей в конфликтах. Томас считает применимой двухмерную модель регулирования конфликтов, основополагающими в которой являются кооперация, связанная с вниманием человека к интересам других людей, вовлеченных в ситуацию, и напористость, для которой характерен акцент на собственных интересах.

Выделяется пять способов регулирования конфликтов, обозначенные в соответствии с двумя основополагающими измерениями (кооперация и напористость):

- Соревнование (конкуренция) — стремление добиться своих интересов в ущерб другому.
- Приспособление — принесение в жертву собственных интересов ради другого.
- Компромисс — соглашение на основе взаимных уступок; предложение варианта, снимающего возникшее противоречие.
- Избегание — отсутствие стремления к кооперации и отсутствие тенденции к достижению собственных целей.

- Сотрудничество — участники ситуации приходят к альтернативе, полностью удовлетворяющей интересы обеих сторон.

В своем опроснике по выявлению типичных форм поведения К.Томас описывает каждый из пяти перечисленных возможных вариантов 12 суждениями о поведении индивида в конфликтной ситуации. В различных сочетаниях они сгруппированы в 30 пар, в каждой из которых респонденту предлагается выбрать то суждение, которое является наиболее типичным для характеристики его поведения.

Текст опросника Инструкция:

Перед вами ряд утверждений, которые помогут определить некоторые особенности вашего поведения. Здесь не может быть ответов «правильных» или «ошибочных». Люди различны, и каждый может высказать свое мнение.

Имеются два варианта, А и В, из которых вы должны выбрать один, в большей степени соответствующий вашим взглядам, вашему мнению о себе. В бланке для ответов поставьте отчетливый крестик соответственно одному из вариантов (А или В) для каждого утверждения. Отвечать надо как можно быстрее.

Текст опросника

Инструкция:

Перед вами ряд утверждений, которые помогут определить некоторые особенности вашего поведения. Здесь не может быть ответов «правильных» или «ошибочных». Люди различны, и каждый может высказать свое мнение.

Имеются два варианта, А и В, из которых вы должны выбрать один, в большей степени соответствующий вашим взглядам, вашему мнению о себе. В бланке для ответов поставьте отчетливый крестик соответственно одному из вариантов (А или В) для каждого утверждения. Отвечать надо как можно быстрее.

1.

А. Иногда я предоставляю возможность другим взять на себя ответственность за решение спорного вопроса.

В. Чем обсуждать, в чем мы расходимся, я стараюсь обратить внимание на то, с чем мы оба согласны.

2.

А. Я стараюсь найти компромиссное решение.

В. Я пытаюсь уладить дело с учетом всех интересов другого и моих собственных.

3.

А. Обычно я настойчиво стремлюсь добиться своего.

В. Я стараюсь успокоить другого и сохранить наши отношения.

4.

А. Я стараюсь найти компромиссное решение.

В. Иногда я жертвую своими собственными интересами ради интересов другого человека.

5.

А. Улаживая спорную ситуацию, я все время стараюсь найти поддержку у другого. В. Я стараюсь сделать все, чтобы избежать бесполезной напряженности.

6.

А. Я пытаюсь избежать неприятностей для себя.

В. Я стараюсь добиться своего.

А. Я стараюсь отложить решение спорного вопроса, с тем чтобы со временем решить его окончательно.

В. Я считаю возможным в чем-то уступить, чтобы добиться другого.

8.

А. Обычно я настойчиво стремлюсь добиться своего.

В. Я первым делом стараюсь ясно определить то, в чем состоят все затронутые интересы.

9.

А. Думаю, что не всегда стоит волноваться из-за каких-то возникающих разногласий.

В. Я прилагаю усилия, чтобы добиться своего.

10.

А. Я твердо стремлюсь достичь своего.

В. Я пытаюсь найти компромиссное решение.

11.

А. Первым делом я стараюсь ясно определить, в чем состоят все затронутые спорные вопросы. В. Я стараюсь успокоить другого и, главным образом, сохранить наши отношения.

12.

А. Зачастую я избегаю занимать позицию, которая может вызвать споры.

В. Я даю возможность другому в чем-то остаться при своем мнении, если он тоже идет навстречу мне.

13.

А. Я предлагаю среднюю позицию.

В. Я настаиваю, чтобы было сделано по-моему.

14.

А. Я сообщаю другому свою точку зрения и спрашиваю о его взглядах. В. Я пытаюсь показать другому логику и преимущества моих взглядов.

15.

А. Я стараюсь успокоить другого и, главным образом, сохранить наши отношения.

В. Я стараюсь сделать так, чтобы избежать напряженности.

16.

А. Я стараюсь не задеть чувств другого.

В. Я пытаюсь убедить другого в преимуществах моей позиции.

А. Обычно я настойчиво стараюсь добиться своего.

В. Я стараюсь сделать все, чтобы избежать бесполезной напряженности.

18.

А. Если это сделает другого счастливым, дам ему возможность настоять на своем.

В. Я даю возможность другому в чем-то остаться при своем мнении, если он также идет мне навстречу.

19.

А. Первым делом я стараюсь ясно определить то, в чем состоят все затронутые вопросы и интересы.

В. Я стараюсь отложить решение спорного вопроса с тем, чтобы со временем решить его окончательно.

20.

А. Я пытаюсь немедленно преодолеть наши разногласия.

В. Я стараюсь найти наилучшее сочетание выгод и потерь для обеих сторон.

21.

А. Ведя переговоры, я стараюсь быть внимательным к желаниям другого.

В. Я всегда склоняюсь к прямому обсуждению проблемы и их совместному решению.

22.

А. Я пытаюсь найти позицию, которая находится посередине между моей позицией и точкой зрения другого человека. В. Я отстаиваю свои желания.

23.

А. Как правило, я озабочен тем, чтобы удовлетворить желания каждого из нас.

В. Иногда я предоставляю возможность другим взять на себя ответственность за решение спорного вопроса.

24.

А. Если позиция другого кажется мне очень важной, я постараюсь пойти навстречу его желаниям.

В. Я стараюсь убедить другого прийти к компромиссу.

25.

А. Я пытаюсь показать другому логику и преимущества моих взглядов.

В. Ведя переговоры, я стараюсь быть внимательным к желаниям другого.

26.

А. Я предлагаю среднюю позицию.

В. Я почти всегда озабочен тем, чтобы удовлетворить желания каждого из нас.

27.

А. Зачастую я избегаю занимать позицию, которая может вызвать споры.

В. Если это сделает другого счастливым, я дам ему возможность настоять на своем.

28.

А. Обычно я настойчиво стремлюсь добиться своего.

В. Улаживая ситуацию, я обычно стараюсь найти поддержку у другого.

29.

А. Я предлагаю среднюю позицию.

В. Думаю, что не всегда стоит волноваться из-за каких-то возникающих разногласий.

30.

А. Я стараюсь не задеть чувств другого.

В. Я всегда занимаю такую позицию в спорном вопросе, чтобы мы совместно с другим человеком могли добиться успеха.

Ключ к опроснику:

1. Конкуренция (принуждение): 3А, 6В, 8А, 9В, 10А, 13В, 14В, 16В, 17А, 22В, 25А, 28А.
2. Сотрудничество: 2В, 5А, 8В, 11А, 14А, 19А, 20А, 21В, 23В, 26В, 28В, 30В.
3. Компромисс 2А, 4А, , 7В, 10В, 12В, 13А, 18В, 20В, 23А, 24В, 26А, 29А.
4. Избегание: 1А, 5В, 6А, 7А, 9А, 12А, 15В, 17В, 19В, 23В, 27А, 29В
5. Приспособление: 1В, 3В, 4В, 11В, 15А, 16А, 18А, 21 А, 24А, 25В, 27В, 30А

Обработка результатов.

В ключе каждый ответ А или В дает представление о количественном выражении: соперничества, сотрудничества, компромисса, избегания и приспособления. Если ответ совпадает с указанным в ключе, ему присваивается значение 1, если не совпадает, то присваивается значение 0. Количество баллов, набранных индивидом по каждой шкале, дает представление о выраженности у него тенденции к проявлению соответствующих форм поведения в конфликтных ситуациях.

ИСТРУМЕНТЫ ОЦЕНКИ ПОЛУЧЕННЫХ ЗНАНИЙ, УМЕНИЙ И НАВЫКОВ

ПО МОДУЛЮ 1 «КОНФЛИКТ. ПРИРОДА КОНФЛИКТА И ОБЩЕСТВО»

Примечание тренеру: в начале модуля участники заполняют опросник для понимания поведения и мышления участников на тему «Конфликт. Природа конфликта и общество».

По завершению модуля 1. тренер просит участников обратно заполнить опросник для дальнейшего анализа и сравнения знаний, а также изменений в мышлении и поведении участников. В результате тренер анализирует изменения как в знаниях, так в мышлении/поведении участников.

Для удобства анализа информации тренер может создать электронную форму опросника на <https://www.google.com/intl/ru/forms/about/>

Примерные вопросы для опросника.

1. Что такое конфликт?
2. Из чего состоит структура конфликта?
3. Какие стили поведения в конфликте бывают?
4. Что такое конфликтоген ? Что произойдет, если мы будем использовать конфликтогены в своей жизнедеятельности?
5. Перечислите 3 правила бесконфликтного поведения.
6. Зачем нужен анализ конфликта? Какие инструменты анализа конфликта Вы знаете?
7. Перечислите, пожалуйста, наиболее часто встречающиеся причины конфликта.

МОДУЛЬ №2. «КОНФЛИКТНО-ЧУВСТВИТЕЛЬНЫЙ ПОДХОД КАК ОСНОВА РАЗВИТИЯ УСТОЙЧИВОГО МИРНОГО ДИАЛОГА В СООБЩЕСТВАХ»

1-Й ДЕНЬ МОДУЛЯ

Вводный блок.

Тренер приветствует участников, представляется сам, и предлагает познакомиться через упражнение «И СНОВА ЗДРАВСТВУЙТЕ» Данное упражнение имеет двигательный компонент, а это значит, что благодаря ему можно снять напряжение, которое неизбежно возникает у участников в самом начале работы. Кроме того, оно позволяет участникам вступить в физический контакт друг с другом. Физический контакт всегда сопровождается эмоциями, что, как известно, облегчает запоминание любого материала, в том числе и имен. В то же время рукопожатие — социально нейтральная форма телесного контакта, которая обычно не вызывает у участников группы смущения или настороженности. Исходя из состава участников, можем предложить кому комфортно здороваться за руки, другим можно назвав имя, сопроводить его каким –либо жестом, к примеру кивком голову, либо приставив руку к груди. Первое действие, участникам предлагается встать со своих мест и начать ходить по комнате. Задача участников — поздороваться за руку либо иным образом с каждым из коллег. Во время рукопожатия нужно смотреть друг другу в глаза и представляться по имени: «Я — Алихан», «Я — Венера». Кроме имени, ничего называть не надо. Участникам нужно попытаться запомнить имя и облик каждого из своих коллег. Когда каждый поздоровается с каждым, первый круг игры заканчивается. Во втором круге игры участники снова обмениваются рукопожатиями, но в этот раз они уже не сами представляют друг другу, а обращаются по имени к другому участнику. Формы обращения могут немного различаться: «Здравствуй, Алия!», «Ассалом алейкум, Бекзат» или «Доброе утро, Владимир!». Если участнику не удастся вспомнить имя того, с кем он обменивается рукопожатием, ему нужно переспросить. Второй круг заканчивается тогда, когда завершится вторичный обмен рукопожатиями. (15 минут).

Далее тренер кратко представляет программу тренинга, цели, задачи, какая работа ожидает группу в течении 2 дней. (5 минут)

Затем тренер снимает ожидания участников, и может это сделать следующим образом.

Тренер просит каждого участника подумать и записать 3 ожидания от тренинга, после чего просит объединиться в малые группы по 3 участника, и написать 12 ожиданий от тренинга, далее просит объединиться в 2 группы, обсудить и в каждой группе выбрать 7 важных ожиданий, которые необходимо записать на флипчарты. Далее, тренер вывешивает флипчарт с ожиданиями и комментирует какие будут ожидания оправданы в рамках данного тренинга. (12 минут).

Определяем регламент и правила работы (5 минут)

Просим заполнить пре тесты (7 минут)

Затем тренер переходит к первой сессии.

Сессия 1. «Формы насилия» (общее время 45 минут)

ЦЕЛИ ОБУЧЕНИЯ

- Понять насилие, как оно касается людей
- Понять насилие, как оно относится к системам
- Узнать о формах насилия

Приступая ко второму модулю, тренер делает мостик с предыдущей темой и может сказать, что И. Галтунг, разворачивая понимание конфликта, о котором мы говорили в первом модуле, выдвигал следующие концепции:

- **Структурное насилие** — широко определяемое как систематические способы, которыми режим мешает индивидам полностью реализовывать свой потенциал. Институционализированный расизм и сексизм являются примерами этого.
- **Негативный мир против позитивного мира** — популяризировал концепцию, что мир может быть чем-то большим, чем просто отсутствие явного насильственного конфликта (негативный мир), и, вероятно, будет включать в себя ряд отношений вплоть до состояния, когда нации (или любые конфликтующие группировки) могут иметь отношения сотрудничества и поддержки (позитивный мир). Хотя он не цитировал их, эти термины, по сути, были ранее определены и обсуждены в 1907 году Джейн Аддамсом и в 1963 году Мартином Лютером Кингом-младшим.

Актуализация имеющегося опыта, попросите участников ЗАПИСАТЬ первую ассоциацию, проходящую на ум, когда они слышат слово «насилие». Записки соберите на флип-чарте. (10 минут)

Обобщая, приступаете к мини-лекции с использованием презентации на флип-чарте либо с использованием технологий ИТ. (15 минут)

Люди легко выявляют и описывают насильственный физический конфликт, немного сложнее, но тем не менее мы имеем понимание и о психологическом насилии. Отдельные лица или группы, находящиеся в конфликте, пытаются причинить боль или убить друг друга, и есть жертвы. Но могут быть и другие виды насилия, которые причиняют большой вред в обществе, и нам труднее их видеть и объяснять.

Представьте участникам треугольник насилия Йоханна Галтунга:



Прямое насилие: представляет собой видимое поведение конкретных субъектов, которые угрожают жизни или уменьшают способность человека удовлетворять основные человеческие потребности. Примеры прямого насилия включают убийства, причинение физического вреда, запугивание, сексуальное насилие, эмоциональные манипуляции.

Структурное насилие: относится к физическому и психологическому ущербу, причиняемому несправедливыми социальными, политическими и экономическими системами. К числу примеров структурного насилия относятся неравные возможности получения образования, неравные возможности участия в политической жизни, nepoтизм, расизм, сексизм, бедность, правовые ограничения, с которыми сталкиваются конкретные слои населения и др. Структурное насилие не происходит через конкретных субъектов.

Культурное насилие: относится к существующим социальным нормам, которые делают прямое и структурное насилие «естественным», «правильным» или, по крайней мере, приемлемым. Культурные аспекты, такие как религия, язык или наука, могут быть использованы для оправдания прямого насилия. Через культурное насилие люди насильственно ассимилируются. Главные в обществе убеждения могут стать настолько глубокой частью культуры, что они могут казаться, как должное, и передаются из поколения в поколение, без критики. Культурное насилие может включать речь, образы или убеждения, которые прославляют физическое насилие. Это включает в себя:

- *Язык вражды:* Различные этнические или культурные группы открыто говорят плохо друг о друге. Одна группа винит другую в трудностях или проблемах, страданиях. Поощряется насилие в целях уничтожения виноватой группы.

- *Ксенофобия:* ненависть или страх народа или страны по отношению к другому лицу. Страна создает неверные представления и поощряет политику, которая способствовать конфликту с другой страной.

- *Религиозные оправдания войны:* Крайняя нетерпимость к другим убеждениям способствуют конфликтам.

- *Гендерная дискриминация:* допускать практику и законы в отношении женщин, которые не принимаются против мужчин - это форма насилия.

Закрепляем теорию через опыт участников, для чего просим их объединиться в группы и поработать над кейсами (см. (См. в разделе “Раздаточные материалы”).

Просим распределить примеры по типам насилия в соответствии с треугольником. (10 минут)

По возвращению в общую группу тренер проходит по всем примерам и распределяют их вместе с участниками по трем типам насилия. (10 минут)

Подведение итогов (рефлексия) сессии:

- Изменилось ли ваше понимание насилия в течении сессии?
- Приведите примеры культурного и структурного насилия в нашей стране.
 - Над каким типом насилия мы должны работать для трансформации конфликтов?

Сессия 2. “Мир” (общее время 45 минут)

Актуализируем по циклу Колба, имеющиеся знания\опыт у участников по теме через обсуждение. (10 минут).

Просим участников нарисовать на стикерах ваши ассоциации, связанные с понятием мира. Далее, тренер собирает стикеры и кратко их комментирует, например, нет единого определения мира, все понимают его по-разному, но в то же время есть много точек пересечения. Стикеры размещаются на флипчарте, где написано слово “Мир”.

Затем, просим участников выполнить следующее упражнение «Мирный остров». “Мир- это хрупкое государство, которому нужна преданность общества. Участники сидят в кругу. Попросите всех закрыть глаза и расскажите им историю о том, что всё началось на корабле в море. После нескольких предложений о прекрасной атмосфере, на море неожиданно изменилась погода и корабль потерпел крушение о скалы. Все выжили и выбрались на остров. Остров прекрасный и мирный. Откройте глаза”).

Задание: разработайте 3 правила, которые бы СОХРАНИЛИ МИР на острове. Объедините участников в группы 5-7 человек, раздайте каждой группе по 1 флип-чарту и маркер для записи 3 правил. (10 минут)

Каждая группа презентует свои 3 правила. (10 минут)

Для углубления обсудите с группой следующие вопросы (5 минут):

- Как шел процесс определения правил? Как вы пришли к соглашению?
- Какие схожести вы видите в правилах всех групп? Какие различия?

Далее ,объясните два вида мира, свяжите их с упражнением, например, определяя правила в группах, участники рассматривали мир не только как отсутствие войны, но и в его позитивном значении. (10 минут)

Негативный мир => отсутствие открытого насильственного конфликта и отсутствие прямого физического насилия.

Позитивный мир => наличие социальной справедливости (отсутствие структурного и культурного насилия, которое вы объясните позже на

тренинге). Объясняя позитивный мир, вы можете провести мозговой штурм с участниками, например, доступ к образованию и медицине, равные экономические возможности и участие в политической жизни, справедливость в судах, гармония между религиями и полами и т.д.

После прохождения тем конфликт, насилие, мир, тренер в целях закрепления пройденного материала и наблюдения каким образом происходит трансформация у участников по пройденным темам предлагает выполнить упражнение “Живем в позитивном мире”.

Тренер распределяет участников на группы по 3 методом игры «Атомы» (10 минут). Тренер просит участников встать в круг и объясняет, что все участники на время превращаются в атомы. Задача участников хаотично двигаться в аудитории, пока тренер не даст команду объединиться участникам согласно определенного количества человек. Например, если тренер дает команду атомы собираются по 3, участники должны быстро создать группы из 3 человек. После выполнения каждой команды тренер просит участников хаотично двигаться по аудитории пока не услышат следующую команду. Убедившись, что участники поняли задание тренер, дает командам следующие инструкции:

- Атомы собираются по 2;
- Атомы собираются по 4;
- Атомы собираются по 3;
- Атомы собираются по 6;
- Атомы собираются по 5.

Тренер просит участников остаться в группах по 5 человек и сесть со своими малыми группами. Каждой малой группе дается название “Мир”, “Страна”, “Сообщество”.

Тренер объясняет малым группам (3 группы) следующее задание (5 минут):

Участникам, в своих малых группах предлагается подумать и вспомнить конфликты, соответствующие названиям их групп. Группе “Мир” о мировом конфликте, группе “Страна” – конфликте в нашей стране, группе “Сообщество”- о конфликте в их сообществе.

Тренер просит участников обсудить в малых группах эти конфликты и провести по ним следующую работу (25 минут):

1. Анализ конфликта с использованием инструментов анализа “Активирование акторов” и “ПИН”;

9. Подумать какие формы насилия способствовали возникновению данного конфликта?
10. Что необходимо сделать, чтобы построить позитивный мир в мире, стране и сообществе, исходя из анализируемого конфликта.

После окончания работы в группах, тренер просит участников выступить с презентацией.

Каждой малой группе, предоставляется время тренер даст не более 5 минут на демонстрацию и 2 минут на обратную связь с аудиторией. В общем у каждой команды будет по 7 минут. Данное практическое упражнение позволит закрепить полученные знания участниками и определить тренеру, какие инструменты больше всего понятны участниками, а какие менее.

Занятия второй половины дня, тренер начинает с энерджайзера «ВЫСОКОПАРНЫХ СЛОВ НЕ БУДЕМ ОПАСАТЬСЯ» (25 минут) В начале тренинговой работы некоторая напряженность и закрытость участников — обычное явление. Если это упражнение проводить в полустуточной форме, то оно помогает участникам почувствовать себя более свободно и раскрепощение. Важно и то, что в итоге все получают образную обратную связь, информацию о том, какое первое впечатление они производят на окружающих. Ставится спокойная музыка. Для выполнения упражнения каждому участнику прикрепляется на спину лист бумаги, на котором другие участники будут делать разные надписи. По команде тренера все участники начинают свободно ходить по комнате и внимательно смотреть на своих коллег; как только у кого-то появляется фраза, ассоциирующаяся с одним из участников, он подходит к нему и записывает фразу на его листе бумаги. Фразы могут быть высокопарными, но ни в коем случае не должны быть обидными или двусмысленными. На выполнение упражнения участникам дается 10—15 минут. За одну минуту до его завершения тренер просит участников поторопиться и написать фразы тем, кому они хотели это сделать, но не успели. Затем все снимают свои листочки и знакомятся с написанным. Обязательно нужно провести обсуждение: кто узнал себя в этих фразах, кому они кажутся совсем неподходящими, легко ли было придумывать ассоциации и т. д. (10 минут).

После завершения энерджайзера, тренер переходит к теме тренинга.

Сессия 3. «Язык вражды» и нетерпимость к другим взглядам , как один из видов культурного насилия”(65 минут)

ЦЕЛИОБУЧЕНИЯ:

- Объяснение термина «язык вражды» (hatespeech)
- Содействовать изменению мышления, не приемлющего использование “языка вражды

Актуализация знаний участников по теме сессии через вопрос что такое язык вражды, примеры его проявления. (5 минут).

Далее, тренер с использованием визуализации через флип-чарт или технологий IT, проводит мини-лекцию (10 минут) что понятие «язык вражды» является переводом англоязычного определения «Hate Speech» («язык ненависти»). На сегодняшний день не существует единственного общепризнанного определения «языка вражды». Очень часто правозащитники, журналисты, исследователи, представители общественных организаций используют понятие «язык вражды», не уточняя, что именно они подразумевают этим определением.

В соответствии с определением международной правозащитной организации «Международная амнистия», «язык вражды» – это любое самовыражение с элементами отрицания принципа равенства всех людей».

«Язык вражды»:

может быть явным (проявляться в конкретных словах, словосочетаниях, отдельных фразах), но может быть и скрытым (передаваться контекстом, общей логикой изложения);

может иметь один объект (например, определённый цвет кожи) или **одновременно несколько объектов** (цвет кожи, этничность, сексуальную ориентацию), на которые направлены высказывания;

может выражаться в виде высказываний двух типов: **«мы-высказываний»** (высказываний о «нас», «наших») и/или **«они-высказываний»** (высказываний о «них», «других»);

может выражаться как через **негативные высказывания** (отождествление негатива с «другими», «чужими»), так и через **позитивные высказывания** (отождествление позитива с «нашими», «своими»);

его субъектом (т.е. тем, кто использует «язык вражды») , который может иметь **определённую цель, мотив** конкретного высказывания (например, сформировать отношение аудитории к «нам» или «другим»), но может и не иметь такового, если высказывание **является широко распространённым в обществе стереотипом**, которое человек использует, не задумываясь.

Далее объяснение картинки Tom Gauld (5 минут).



Для углубления понимания, предлагаем участникам выполнить рефлекссию через следующие вопросы (25 минут):

1. Вспомнить и обсудить как “язык вражды” проявляется в межкультурных отношениях, межэтнических отношениях, межрегиональных отношениях?
2. Почему и какое намерение мы имеем, применяя язык вражды?
3. Какие последствия возможны при применении языка вражды?
4. Как передать свое отношение к кому\чему либо, не применяя язык вражды? Приведите примеры.

Подытоживая сессию, просим участников поделиться какие мысли у них возникли в результате участия в данной сессии?

Сессия 4. “Конфликтно-чувствительный подход как основа развития устойчивого мирного диалога в сообществах”(60 минут)

Цели обучения:

- > Дать знания о конфликтно-чувствительном подходе..
- > Показать важность конфликтно-чувствительности в деятельности участников тренинга как миростроителей по проекту.

Актуализируем имеющиеся знания\опыт через вопрос: Что Вы понимаете под словосочетанием “конфликтно-чувствительный подход”? (5 минут)

Тренер проводит мини-лекцию (10 минут)

Конфликтно-чувствительный подход – это понимание того как наше поведение, выполняемая работа может влиять на конфликт, а также знание и применение мероприятий, инструментов и путей деэскалации конфликта, исходя из принципа “не навреди”.

Конфликт-чувствительный подход это:

- Понимание контекста (причины, позиции и интересы сторон, стадии развития конфликта);
- Понимание взаимоотношений между вашей работой (тем, что и как вы делаете) и контекстом;
- Анализ взаимодействия сторон конфликта, третьих лиц для выявления рисков конфликта и возможностей миростроительства;
- Деятельность на основе понимания необходимости избегания негативного воздействия (не навреди) и повышения позитивного воздействия.

Стереотипы есть у всех и они мешают разрешению конфликта, к примеру: Родители против того, чтобы их сын стал педагогом, говоря, что мальчики сильные и они должны заниматься “мужским делом”, воспитателем в детском саду настоящий мужчина не может работать.

Для углубления понимания и закрепления темы , участникам предлагаем выполнить упражнение «Не навреди» (40 минут).

Просим объединиться в две группы и обсудить вопросы в группах с последующей презентацией.

Вопрос для 1 группы:

Какие могут наступить последствия для меня, сообщества, где я работаю, для проекта, который мы реализуем, при несоблюдении конфликтно-чувствительности?

Вопрос для 2 группы:

Какие преимущества имеются для меня, сообщества, где я работаю, для проекта, который мы реализуем , когда в своей деятельности придерживаюсь конфликтно-чувствительного подхода?

На работу в малых группах отводится 20 минут, на презентации и обсуждения для каждой группы по 10 минут.

По окончании презентаций, тренер комментирует и еще раз подчеркивает о важности конфликтно-чувствительного подхода в деятельности миростроителей. (5 минут).

Сессия 5 «Идентичность»

Цель обучения:

- > Понять кто «Я»**
- > Влияние идентичности на конфликт**

Актуализируем знания по теме у участников через вопрос, как мы понимаем слово идентичность? Кто Я? (5 минут)

Тренер предоставляет мини-лекцию (7 минут):

На вопрос «Кто Я?», ответ может быть разным. Например, женщина, мама, сестра, дочь, врач, кыргызка, феминистка. Все эти определения могут адекватно описывать человека, являясь аспектами его идентичности. Однако, некоторые из них могут быть более важными для конкретного человека, это связано с особенностями восприятия своей идентичности человеком. Разные аспекты идентичности могут ярко проявляться в тех или иных ситуациях, например, дома я – мать, женщина, на работе – я врач, учитель.

В конфликтных ситуациях идентичность может иметь несколько измерений. Самоидентификация может быстро меняться в ответ на внешние угрозы – реальные или вымышленные. Когда меняются обстоятельства, человеческая потребность в принадлежности и безопасности может сделать нас уязвимыми. Часто при этом лидеры обещают защитить наши потребности, если будем делать то, что они скажут. Люди, которые считали себя «югославами» в 1988 году, стали «боснийцами», когда государство распалось, и затем «мусульманами», когда Босния стала раздробленной. С нарастанием страха, люди все чаще стараются прибегать к ярлыкам, которые, как им кажется дают им больше безопасности: «этничность», «гражданство», «религия» становятся потенциальными механизмами, позволяющими использовать страх и добиваться властиⁱⁱ. Чтобы работать с другими людьми в конфликтах, где затрагивается вопрос идентичности, важно понимать собственную идентичность.

Упражнение «Моя идентичность» (25 минут)

Просим участников определить компоненты своей идентичности по следующим направлениям:

Культура (язык, этничность, образ жизни, ценности и традиции сообщества);

Образование (уровень формального образования, навыки, неформальное обучение, степень или квалификация);

Родственные связи (роли и взаимоотношения в семье, черты , унаследованные от родителей, самоопределение рода);

Происхождение(от кого Вы произошли, какую идентичность унаследовали);

Роли (какие у Вас есть роли или должности, кто Вы когда работаете), например мать, сын, правозащитник, водитель);

Предпочтения (кто Вы , когда отдыхаете, чем Вы заняты вне работы?), футболист, музыкант;

Цели (кем Вы хотите стать, что хотите сделать и чего достичь в жизни).

Рефлексия по упражнению через вопросы (15 минут):

- Какой аспект идентичности сейчас для Вас важен? Почему?
- Как изменилось понимание своей собственной идентичности за последние 5 лет?
- Что может изменить Вашу идентичность в будущем?

Обратная связь (рефлексия) по 1-му дню (20 минут)

В конце первого дня модуля тренер просит участников сесть в круги задать вопросы по пройденным темам. Тренер объявляет о завершении первого дня модуля и предлагает участникам поделиться впечатлениями. Тренер заранее готовит распечатанные смайлики и размещает их на стене аудитории. Для проведения обратной связи тренер просит участников подойти к стене и выбрать тот смайлик, который отражает их эмоциональное состояние. Если среди смайликов нет соответствующих смайликов тренер дает возможность участникам нарисовать свой смайлик. Далее, тренер просит высказаться по вопросу: *Какие новые мысли, идеи пришли сегодня мне в голову по темам тренинга?*

И в завершении, тренер просит каждого участника подумать и ответить на вопрос: За что я сегодня благодарю себя, другого участника тренинга (можно конкретно указать имя)и тренера и дает каждому участнику высказаться. После чего общими аплодисментами завершаем рабочий день.

Описание второго дня Модуля 2

Воспоминание событий 2-го дня (общее время 55 минут)

1. Упражнение “Проверка здоровья” (индивидуальная работа и презентация 20 минут)

Тренер приветствует участников и показывает 6 стульев, где размещены 6 листов А4 с классификацией здоровья: «физическое», «интеллектуальное», «духовное», «профессиональное», «социальное», «эмоциональное».

Тренер дает участникам разъяснение о каждом виде здоровья следующим образом:

1. «Физическое» - сюда относится питание, сон, физическое состояние, если вас будоражат мысли об этих составляющих, садитесь на стул с надписью «физическое» здоровье;
2. «Интеллектуальное» - если вас сейчас увлекают мысли, касательно вашего интеллектуального состояния, садитесь на стул с надписью «интеллектуальное» здоровье;
3. «Духовное» - если вас сейчас волнуют мысли о смысле жизни, садитесь на стул с надписью “духовное” здоровье;
4. «Профессиональное» - если вас сейчас волнуют мысли о вашей профессии и профессиональных планах, садитесь на стул «профессиональное» здоровье;
5. «Социальное» - если вас озадачивают мысли о ваших родных и близких, садитесь на стул «социальное» здоровье;
6. «Эмоциональное» - если вас захватывают мысли о вашем настроении и хобби, садитесь на стул «эмоциональное» здоровье.

После того, как участники поймут инструкции, тренер просит участников выбрать соответствующий стул, рассказать о своем состоянии и поделиться своими эмоциями с остальными участниками.

Далее, тренер восстанавливает смыслы прошедшего дня и просит участников объединиться в три группы. Каждую группу просит вспомнить пройденные темы и подумать как через пантомиму можно это показать (7 минут). После работы в малых группах, тренер просит всех участников сесть в круг и каждой группе показать свою пантомиму. Другим участникам задание, отгадать какую тему, определение группа продемонстрировала. (10 минут). Затем, тренер делает обзор по дню программы, какие сессии будем проходить и какие цели перед нами стоят.

Сессия 6. “Конфликтно-чувствительный подход с учетом потребностей женщин, мужчин и детей”.

Цели обучения:

- Понимание как конфликт по разному влияет на женщин, детей и мужчину.
- Осознание своей деятельности через призму конфликтно-чувствительного подхода с учетом потребностей женщин, детей и мужчин.

Тренер делает краткое вступление в тему, например, говоря, что есть такое мнение что конфликт по разному влияет на женщин, детей и мужчин. Считается, что женщины и дети более уязвленные в конфликтах. Есть мнение, что и женщины и мужчины одинаково страдают в конфликтах.

И для актуализации знаний\опыта\ мнений по теме предлагает выполнить следующее упражнение “Позиция” (30 минут):

Прикрепляет заранее подготовленные листы, к 1 стене лист бумаги с надписью **“Женщины и дети более уязвимы в конфликтах”** , к другой стене прикрепляет бумагу с надписью **“Женщины , дети и мужчины одинаково страдают в конфликтах”**, к третьей стене – бумагу с надписью **“Особое мнение”**.

После, просит участников занять позицию возле той стены, где находится лист бумаги с записью с которой они согласны. Далее, просит каждого участника объяснить почему он занял данную позицию.

По окончании выступления всех участников, тренер говорит, что возможно , в ходе выслушивания мнений участников, кто-то хочет поменять свою позицию, и они могут это сейчас сделать.

В случае, если есть такие участники, тренер просит объяснить почему он поменял свою позицию.

Далее, тренер просит всех вернуться на свои места.

Подытоживая мнения, тренер предоставляет участникам мини-лекцию (10 минут), что в вооруженных конфликтах, согласно исследованиям больше всего страдают дети и женщины. В связи с чем, 31 октября 2000 года Совет Безопасности Организации Объединенных Наций единогласно принял резолюцию 1325 о женщинах и мире и безопасности. Впервые в истории ООН вопросы, беспокоящие женщин в связи с миром и безопасностью,

официально обсуждались и были признаны Советом Безопасности. В принятых ранее резолюциях содержались широкие призывы к защите гражданского населения, но резолюция 1325 стала особой, поскольку в ней было признано «чрезмерное и особое воздействие вооруженных конфликтов на женщин» и подчеркнута «необходимость всестороннего и активного участия женщин в укреплении мира и безопасности».

«Люди рождаются женского и мужского пола, однако, учатся быть девочками или мальчиками, которые вырастают и становятся женщинами и мужчинами. Их учат, как они должны вести себя и как относиться к разным вещам, какими должны быть их роли и действия, и как им следует взаимодействовать с другими людьми. Такое усвоенное поведение и составляет гендерную идентичность и определяет гендерные роли»ⁱⁱⁱ

Резолюция стала исторической, поскольку до этого вопрос гендерного равенства относился к категории развития, а с принятием резолюции 1325 он был твердо закреплён в категории мира и безопасности. Женщин больше не представляли как беспомощных жертв: в них признали активных действующих лиц в деле укрепления мира и безопасности.

Повестка дня о женщинах, мире и безопасности основана на двух отдельных, но равных концепциях: защита от сексуального насилия и растущее участие женщин в работе во всех областях (политической, социальной, военной и экономической).

Правительство Кыргызской Республики 21 сентября 2018 года в целях обеспечения реализации Резолюции 1325 Совета Безопасности Организации Объединенных Наций утвердило “План действий по реализации Резолюции 1325 Совета Безопасности Организации Объединенных Наций о роли женщин в обеспечении мира и безопасности”

Затем, тренер в целях определения - какие потребности женщин, детей и мужчин чаще всего не удовлетворяются во время конфликтов, предлагает провести упражнение “мозговой штурм”.

После проведения упражнения, тренер выписывает на одном флипчарте, **потребности женщин**, которые чаще всего не удовлетворяются в конфликте, на втором флипчарте- **потребности мужчин**, которые чаще всего не удовлетворяются в конфликте, на третьем- **потребности детей**, которые чаще всего не удовлетворяются в конфликтных ситуациях.

Таким образом, конфликтно-чувствительный подход с учетом потребностей женщин, детей и мужчин – это понимание того как наше поведение,

выполняемая работа может влиять на удовлетворение/неудовлетворение потребностей женщин, детей и мужчин в конфликте, а также знание и применение мероприятий, инструментов и путей смягчения последствий конфликта для женщин, детей и мужчин.

К примеру, инструмент “Картирование акторов” с учетом потребностей женщин и мужчин, может выглядеть следующим образом. (См. Раздаточные материалы)

Далее, в целях углубления понимания темы и того, как участники-миростроители могут действовать, применяя конфликтно-чувствительный подход в отношении женщин, детей, мужчин, тренер просит выполнить упражнение “Созидая мир” (50 минут).

Участников просим объединиться в три группы, посредством счета на 1, 2, 3 и выполнить следующее задание- обсудить в группах 2 вопроса:

1.Как мы должны себя вести и выполнять свою работу, чтобы не навредить женщинам (группа 1), детям (группа 2), мужчинам (группа 3), которые оказались в конфликте.

2. Какие мероприятия, инструменты можно применить, чтобы смягчить последствия конфликта для женщин (группа 1) , детей (группа 2), мужчин (группа 3).

После окончания работы в малых группах, на которое выделяется 20 минут, записи необходимо делать на флипчарте, группам предлагается презентовать свои наработки всем участникам тренинга.

После каждой презентации, тренер спрашивает имеются ли дополнения и участники малой группы¹ группа, после предлагает участникам других групп дополнить своими предложениями.

По окончании упражнения, тренер комментирует и обобщает какие потребности являются общими и для женщин, детей и мужчин, какие являются специфичными. Далее благодарит за работу в группах.

Обратная связь по модулю (30 минут).

Тренер предлагает всем встать в круг и выполнить упражнение «ВЫСОКОПАРНЫХ СЛОВ НЕ БУДЕМ ОПАСАТЬСЯ» (10 минут). Ставится спокойная музыка. Для выполнения упражнения каждому участнику прикрепляется на спину лист бумаги, на котором другие участники будут делать разные надписи. По команде тренера все участники начинают

свободно ходить по комнате и внимательно смотреть на своих коллег; как только у кого-то появляется фраза, ассоциирующаяся с одним из участников, он подходит к нему и записывает фразу на его листе бумаги. Фразы могут быть высокопарными, но ни в коем случае не должны быть обидными или двусмысленными. За одну минуту до его завершения тренер просит участников поторопиться и написать фразы тем, кому они хотели это сделать, но не успели. Затем все снимают свои листочки и знакомятся с написанным. Обязательно нужно провести обсуждение: кто узнал себя в этих фразах, кому они кажутся совсем неподходящими, легко ли было придумывать ассоциации и т. д. (10 минут).

Затем, тренер приглашает участников сесть в круг, задать ему вопросы по темам. После ответа на вопросы, тренер предлагает участникам поразмыслить над каждой сессией и записать ответы на три вопроса:

- 1. Что положительного для меня в пройденных сессиях?***
- 2. Каков мой вклад в этот положительный опыт?***
- 3. Как может этот положительный опыт помочь мне?***

Затем, просит участников поделиться своими ответами.

Далее, тренер благодарит за работу и предлагает заполнить пост тесты.

**Программа с описанием методик и количества академических часов
по модулю 2“КОНФЛИКТНО_ЧУВСТВИТЕЛЬНЫЙ ПОДХОД КАК
ОСНОВА РАЗВИТИЯ УСТОЙЧИВОГО МИРНОГО ДИАЛОГА В
СООБЩЕСТВАХ”**

День 1.

№	Тематика	Методы обучения	Используемые материалы и оборудование	Кол-во академических часов	
				теория	практика
1.	Сессия 1.Вводный блок. Ознакомление с целями тренинга и выявление ожиданий Определение общих правил и ознакомление с регламентом тренинга	Презентация Упражнение «Выявление ожиданий» (групповая работа) Обсуждение с участниками Пре тест	Проектор, ноутбук, презентация Ватман (флипчарт), цветная бумага, бумажный скотч, маркеры Ватман (флипчарт), цветная бумага, маркеры Распечатанные тесты либо в Гугл форме		1
2.	Сессия 2. Формы насилия .	Мини-презентация Упражнение на анализ форм насилия	Проектор, ноутбук компьютер, вопросы Распечатанные кейсы	0,1	0,9

		Обсуждение (рефлексия) с участниками			
3.	Сессия 3.«Мир»	Упражнение «Мирный остров» Мини лекция Упражнение «Мир.Страна. Сообщество»	Проектор, ноутбук, флипчарт, маркеры Флипчарт, маркеры, скотч	0,1	2,2
4.	Сессия 4.«Язык вражды” и нетерпимость к другим взглядам , как один из видов культурного насилия”.	Мини-лекция Упражнение – картина Tom Gauld Обсуждение	Ноутбук, проектор, презентация Проектор, ноутбук Распечатанные на бумаге формата А4 вопросы для обсуждения	0,5	0,6
5.	Сессия 5“Конфликтно-чувствительный подход как основа развития устойчивого мирного диалога в сообществах”.	Мини-лекция Упражнение «Не навреди» Обсуждение (рефлексия) с участниками	Ноутбук, проектор, презентация Флипчат, маркеры, скотч, ножницы	0,2	0,9

6.	Сессия 6 «Идентичность»	Мини-лекция Индивидуальная работа	Ноутбук, проектор, презентация Бумаги для записей	0, 2	0,8
7.	Обратная связь	Упражнение «Смайлик» Рефлексия по вопросам			0,8
	Итого часов			1,1	7,2

День 2.

№	Тематика	Методы обучения	Используемые материалы и оборудование	Кол-во часов	
				теория	практика
8.	Восстановление событий первого дня модуля	Упражнение «Проверка здоровья» «Пантомима» (работа в малых группах) Обсуждение (рефлексия) с участниками			0,8
9.	Сессия 6 «Конфликтно-чувствительный подход с учетом потребностей женщин, мужчин и детей».	Упражнение «Позиция» (презентация) Мини-лекция Упражнение «Мозговой штурм» на выявление потребностей	Распечатанные бумаги с мнениями формата А4 Компьютер, колонки, проектор, флипчарт	0,5	2,5

		женщин, детей, мужчин в конфликте. Упражнение «Созидая мир» Обсуждение (рефлексия) с участниками)	Ватман (флипчарт), маркеры		
5.	Обратная связь	обсуждение (рефлексия) с участниками заполнение пост-тестов			1,0
	Итого часов			0,5	4,3

ПРОГРАММА МОДУЛЯ 2. «“КОНФЛИКТНО-ЧУВСТВИТЕЛЬНЫЙ ПОДХОД КАК ОСНОВА РАЗВИТИЯ УСТОЙЧИВОГО МИРНОГО ДИАЛОГА В СООБЩЕСТВАХ”»

Место проведения:

Дата проведения:

1-й день

Время	Название сессии
09.00 – 09.45	Сессия 1 “Вводный блок”. Знакомство и выявление ожиданий. Ознакомление с целями и программой тренинга. Заполнение пре теста
9.45 -10.30	Сессия 2 “Формы насилия” (мини-лекция, обсуждения и упражнение)
10.30 – 10.45	Кофе-брейк
10.45 – 11.30	Сессия 3 “Мир”
11. 30 – 12:30	Практическое упражнение “Живем в позитивном мире”
12:30 – 13.30	Обед
13.30- 13.55	Энерджайзер “Высокопарных слов не будем опасаться”
13.55 – 15.00	Сессия 4 «Язык вражды» и нетерпимость к другим взглядам , как один из видов культурного насилия”. (мини-лекция, упражнение, обсуждение)
15.00 – 15.30	Кофе-брейк
15.30 – 16.30	Сессия 5 “Конфликтно-чувствительный подход как основа развития устойчивого мирного диалога в сообществах”. (мини-лекция, упражнение «Не навреди»и обсуждение)
16.30 – 17.10	Сессия 6 «Идентичность»

	(мини-лекция, упражнение «Кто Я», обсуждение)
17.10 – 17.30	Обратная связь по рабочему дню.

2-день

Время	Название сессии
09.00 – 09.30	Энерджайзер «Проверка здоровья». Восстановление событий первого дня модуля «Пантомима»
09.30 – 10.30	Сессия 6 “Конфликтно-чувствительный подход с учетом потребностей женщин, мужчин и детей”. (упражнение «Позиция», мини-лекция и обсуждение)
10.30 – 10.45	Кофе-брейк
10.45 – 12.00	Мозговой штурм
12.00 – 12.30	Обратная связь (рефлексия) по модулю. Заполнение пост теста

Кейсы для работ в малых группах

Прямое насилие

Двое мужчин пьют в баре. Сначала они смеялись и веселились. Но один из мужчин говорит что-то, что расстраивает другого. Он сердится и бьет первого в лицо.

У родителей двое детей. Старший получает много похвал от родителей, младший получает в основном критику, независимо от того, что он делает. Родители все время сравнивают детей и говорят, что младший глуп, ленив и никогда ничего не добьется в жизни.

Только что закончился большой футбольный матч. Болельщики победившей команды бегут по улицам, ликуют. Группа болельщиков видит, как несколько болельщиков из другой команды идут домой. Они кричат на них и бросают в них бутылки, мусор и камни, ранив нескольких человек.

Структурное насилие

Человек покидает свою страну, чтобы найти лучшую жизнь в новой стране. Когда он приезжает в страну, в которой надеется жить, ему говорят, что он не может получить работу, потому что не владеет языком. Он идет в языковую школу и пытается записаться на языковой курс. В языковой школе ему говорят, что он не может учиться в школе, потому что у него нет работы.

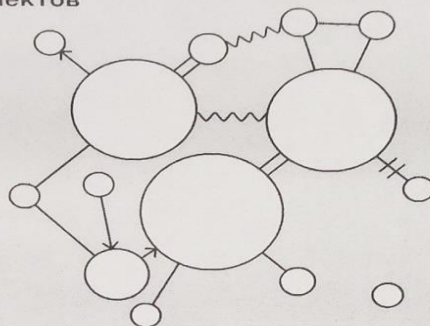
Родители должны прививать своих детей. Они идут в больницу и узнают, что они должны заплатить 10.000 сом за вакцинацию. Они не могут себе этого позволить, поэтому не делают прививку своему ребенку.

Культурное насилие

Женщина хочет изучать математику. Она подает заявку в университет и получает отказное письмо. Она в замешательстве, потому что ее оценки в школе были очень хорошими. Она пишет в университет, чтобы получить разъяснения. Она получает ответ, что математический факультет не принимает женщин в качестве студентов.

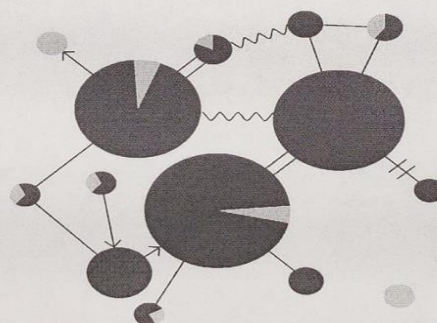
Человек претендует на работу на местном заводе. Он очень квалифицирован для этой работы. Но его даже не приглашают на собеседование, он просто получает письмо с отказом. Он звонит на фабрику и спрашивает, почему его не пригласили на собеседование. Представитель фабрики говорит ему, что они не нанимают людей, которые живут по соседству с ними, потому что у них репутация ленивых и ворующих.

«Карта» действующих лиц
конфликта без учета
гендерных аспектов



«Карта» конфликта с учетом
гендерных аспектов

■ Мужчины
■ Женщины



Сравните: «карта» действующих лиц конфликта без учета гендерных аспектов и «карта» конфликта с учетом гендерных аспектов

46

Рисунок взят с методического пособия «Участие женщин и эффективные мирные процессы» ОБСЕ, 2019 год

ИНСТРУМЕНТЫ ОЦЕНКИ ПОЛУЧЕННЫХ ЗНАНИЙ, УМЕНИЙ И НАВЫКОВ ПО МОДУЛЮ 2 «КОНФЛИКТНО-ЧУВСТВИТЕЛЬНЫЙ ПОДХОД КАК ОСНОВА РАЗВИТИЯ УСТОЙЧИВОГО МИРНОГО ДИАЛОГА В СООБЩЕСТВАХ»

Примечание тренеру: в начале модуля участники заполняют опросник для понимания поведения и мышления участников на тему «Конфликтно-чувствительный подход как основа развития устойчивого мирного диалога в сообществах».

По завершению модуля 2. тренер просит участников обратно заполнить опросник для дальнейшего анализа и сравнения знаний, а также изменений в мышлении и поведении участников.

В результате тренер анализирует изменения как в знаниях, так в мышлении/поведении участников.

Для удобства анализа информации тренер может создать электронную форму опросника на <https://www.google.com/intl/ru/forms/about/>

Примерные вопросы для опросника:

1. Что такое конфликтно-чувствительный подход?
2. Из каких аспектов состоит конфликтно-чувствительный подход?
3. Что такое «язык вражды»?
4. Что означает идентичность человека?
5. По вашему мнению, одинаково ли отражается конфликт на женщинах, детях и мужчинах?
6. Какие формы насилия Вы знаете?
7. Что означает позитивный (теплый) мир?

ОПИСАНИЕ 1 ДНЯ МОДУЛЯ 3 “МЕДИАЦИЯ”

Тренер начинает вводный блок с знакомства. Представляется сам и предлагает познакомиться через упражнение «Автобиография»(30 минут)

В начале работы каждому из вас нужно выступить перед всей группой с краткой автобиографией. Вам буквально за 2-3 минуты необходимо рассказать о себе, выделяя самое важное, что вы считаете нужным. При этом имейте ввиду, что это ваша первая заявка -- представление себя всей группе, от нее зависит очень многое, поэтому серьезно подумайте, о чем вы будете говорить: о том, где вы учитесь, работаете, где живете, какой вы человек, а может быть сколько вам лет и какой рост? Одним словом, думайте и запишите свою биографию, чтобы при выступлении не забыть. Кстати, не забудьте начать с имени. На составление биографии отводится 5 минут. Затем мы соберемся в большой круг, и вы по очереди выступите перед всей группой, рассказывая свою биографию. Задача -- четко и ясно рассказать о себе и запомнить наиболее интересные моменты в биографиях друг друга.

После представления своих биографий участники оформляют визитку, где указывается тренинговое имя. Визитки крепятся булавкой (или значком) на груди так, чтобы все могли прочитать игровое имя. Участники обращаются в дальнейшем друг к другу по этим именам.

Тренер презентует программу тренинга, рассказывает о целях и чем мы будем заниматься в течении 2 дней.

Затем, прежде чем выявить ожидания, рассказывает историю о царе Мидасе, которая направлена на то, чтобы ожидания вырабатывались осознанно и предлагает ответить на вопросы: 1. Почему я пришел на тренинг? 2. Что я хочу забрать с тренинга? (10 минут).

Тренер предлагает участникам в целях эффективной взаимодействия установить правила работы. Участники высказывают идеи, тренер визуализирует на флипчарте. (10 минут).

Сессия 1. “ Медиация как способ предотвращения и разрешения конфликтов”. (90 минут)

Актуализируем имеющиеся знания, через вопрос: Что такое медиация? (5 минут)

Тренер пишет ответы участников на флипчарт, затем приступает к мини-лекции с визуализацией информации на другом флипчарте. (15 минут)

Медиация- это внесудебный способ разрешения споров. Процедура медиации – это переговоры между спорящими сторонами , проводимые с помощью медиатора на добровольной основе. Целью переговоров является поиск решения, отвечающего интересам сторон.

Далее, рассказываем о принципах медиации, продолжая визуализацию на флипчарте.

Принцип добровольности означает, что все стороны , в том числе медиатор участвуют в медиации добровольно. По доброй воле начинают, в любой момент, если чувствуют, что переговоры не приводят к разрешению ситуации, могут заявить об этом и прекратить медиацию. Принцип добровольности также означает, что принятое решение исполняется добровольно.

Принцип конфиденциальности определяет, что вся информация в процедуре медиации является закрытой для третьих лиц. У медиатора абсолютная конфиденциальность. Закон запрещает медиатора допрашивать о сведениях, ставших ему известными в ходе медиации. Стороны договариваются какая информация открыта для других (бабушки, дедушки и т.д.), а какая закрытая. Это прописывается в договоре о применении медиации.

Принцип нейтральности медиатора. Медиатор является нейтральным человеком, для него важны чувства , интересы всех сторон медиации.

Принцип равноправия и сотрудничества сторон означает , что в процедуре медиации у всех равные права на высказывание своей позиции, задавание вопросов, индивидуальные работы с медиатором. Медиатор должен обеспечить соблюдение данного права. Сотрудничество сторон означает, что медиация возможна только тогда, когда стороны готовы совместно работать.

После мини-лекции спрашивает имеются ли вопросы? Ответив на вопросы, рассказывает о практике медиации в стране (15 минут).

Закон «О медиации» начал работать в стране с февраля 2018 года. С этого периода обучено более 600 медиаторов. Профессиональной деятельностью медиатора могут заниматься 230 медиаторов, которые получили свидетельство о присвоении статуса медиатора. Проведено более 3000 информационных встреч. Информационная встреча с медиатором – это еще не процедура медиации. На информационной встрече медиатор выслушивает стороны, рассказывает о понятие и принципах медиации. Если в данной конкретной ситуации медиации можно применить, предлагает сторонам заключить договор и провести процедуру медиации. Заключено

более 1000 договоров о применении медиации, из них 70-80 процентов завершены успешно.

Далее, тренер просит участников объединиться в 2 группы и выполнить следующее упражнение (20 минут). **Группе 1 обсудить вопрос: В чем заключаются отличия медиации от судебного процесса и переговоров?**

Группе 2 обсудить вопрос: Что делает и что не может делать медиатор в процедуре медиации?

После работы в малых группах (15 минут) и презентации участников (5 минут), тренер комментирует и дополняет мини-лекцией (10 минут)с презентацией нижеследующих слайдов.

Медиация и другие способы разрешения споров				
	Переговоры	Медиация	Арбитраж	Суд
Кто принимает решения	Стороны	Стороны	Арбитр	Судья
Кто контролирует процесс	Стороны	Медиатор: строго, но неформально, с участием сторон	Арбитр: относительно неформально	Судья: в высшей степени формально
Роль третьей стороны	отсутствует	Независимый, беспристрастный помощник	Независимый, беспристрастный эксперт	Защита закона
Непосредственное участие сторон	Полное, но на установленных сторонами условиях	Полное участие в принятии решений по спору, выработка, оценка и согласование вариантов разрешения	Стороны сообщают об имеющихся проблемах, идеях по их разрешению и описывают общую ситуацию, после чего арбитр выносит решение	От имени сторон выступают чаще всего их представители
Возможный исход процесса	Любое решение, на которое стороны готовы согласиться	Стремление достичь варианта, приемлемого для всех сторон (выигрыш-выигрыш)	Компромисс между вариантами, предлагаемыми сторонами, исходя из имеющихся доказательств и по результатам технической оценки	«выигрыш-проигрыш»: на основе права и имеющихся доказательств

Роль медиатора в процедуре медиации

Что делает медиатор:

1. Слушает и понимает стороны
2. Помогает сторонам услышать друг друга
3. Организует и управляет процессом переговоров
4. Помогает искать разные варианты решения спорной ситуации
5. Проверяет на реалистичность достигнутые соглашения

Что не делает медиатор:

1. Не оценивает
2. Не ищет правых и виноватых
3. Не дает советов

Тренер может показать видео-материал о медиации с сайта www.mediationkg.com (10 минут)

Тренер благодарит за внимание, просит задавать вопросы, а также получает обратную связь по сессии через вопрос, что самое важное с данной сессии они забирают с собой? (15 минут).

Сессия 2. “Эффективная коммуникация – как один из инструментов предотвращения конфликта”. Техники эффективной коммуникации. (Активное слушание, постановка вопросов, раппорт)”.

Тренер работает по циклу Колба, и начинает сессию с актуализации имеющихся знаний\опыта через вопрос участникам: «Что такое коммуникация и чем он отличается от общения?» (5 минут)

Затем, тренер проводит мини – лекцию с использованием презентации на флипчарте либо интерактивную с применением технологий ИТ. (15 минут)

Коммуникация – это процесс обмена информацией между отправителем и получателем. Эффективным можно считать такое сообщение, которое воспринимается ясно и однозначно, с наименьшими искажениями.

Цель коммуникации всегда за рамками взаимодействия, т.е. коммуникация нужна «для чего – то», что с ее помощью достигается:

Общение – межличностное отношение. Цель общения – сам процесс общения.

Коммуникацию можно считать успешной только тогда, когда и отправитель и получатель понимают информацию одинаково. Необходимо затрачивать дополнительные усилия для объяснения своих сообщений. Иначе есть риск, что Ваши идеи и мысли при передаче другим людям могут быть блокированы их способностью воспринимать и обрабатывать информацию.

Чтобы Ваш коммуникативный процесс был наиболее эффективным Вам необходимо понять: а) что Вы сообщаете, б) для кого и в) как это может быть воспринято. Необходимо также учитывать окружающую среду, то есть культурный и ситуационный контекст.

Коммуникативные навыки – это способность удалять барьеры на пути прохождения сообщения.

Требования к коммуникации

- Целевой характер – определение и удерживание целей взаимодействия.
- Предметность - определение темы и формулирование вопросов для обсуждения.
- Нормативность – правила обсуждения.
- Управление ходом обсуждения (модерация).
- Организационная форма – (семинар, совещание, презентация, переговоры).
- Фиксация и оформление результатов

«Два уха и один язык нам даны для того, чтобы больше слушать и меньше говорить»Зенон из Китиона (Стоик), греческий философ.

Техники активного слушания

(цель-дать человеку ощущение быть услышанным)

Техника	Цель	Действия
Молчание (языком и мозгом)	Собрать информацию,	Раппорт: невербальная (мимика, позы, жесты).

	установить доверие\контакт	Вербальная (ага, угу, м.м.).	
Отражение	Работа с эмоциями	Буквально повторение называнием человека	дословное слов с эмоций
Перефразирование	Проверка услышанного	Повторить услышанное своими словами, сохраняя смысл	
Резюмирование	Подытоживание информации	Выделение важных смыслов	
Переформулирование	Уменьшение конфликтности	Убираем токсичный язык, сохраняя смысл сказанного	
Вопросы	Собрать информацию, уточнить, сместить угол зрения	Открытые, закрытые, гипотетические.	
Золотые вопросы:	Что для Вас важно?	Что это означает?	Почему для Вас это важно?

Самое важное в коммуникации это установление доверия (раппорт). Доверие устанавливается тогда, когда мы даем человеку ощущение того, что мы его внимательно слушаем и понимаем. Раппорт устанавливается через вербальную и невербальную коммуникацию.

Вербальная коммуникация –это все то, что мы говорим.

Невербальная коммуникация- это жесты, мимика, позы, интонация, дыхание, взгляд.

Установить доверие, в первую очередь, помогает **намерение** выслушать человека. Если мы не имеем возможности выслушать (отсутствует время, нет эмоциональных ресурсов) нужно об этом сказать человеку , и перенести встречу, взять перерыв и т.д. Все исходит из намерения, если мы не имеем намерения выслушать человека, то все остальные приемы – жесты, открытая поза и т.д, не будут работать. У человека будет стойкое ощущение, что его не слушают, и он будет злиться, либо уйдет от разговора.

Следующее, важное составляющее это понимание в коммуникации. Бывает что люди говорят, предполагают, что они доступно объяснили, слушающий предполагает, что он понял, то что имел в виду говорящий, а в последующем возникают недоразумения, например:

Алина: -Почему ты сделал по своему?

Азамат: -Нет, я сделал так, как ты просила

Алина: - Я так не просила и т.д.

Чтобы такие ситуации не возникали, коммуникаторы предлагают использовать в своей жизни технику «Перефразирование», когда мы повторяем своими словами услышанное, сохраняя смысл.

Для отработки техники «Перефразирование» тренер предлагает выполнить упражнение «Мой прекрасный отпуск». Участников просит объединиться в пары. Работа выполняется в 2 круга. Первый круг, один участник рассказывает о своем прекрасном отпуске, второму участнику необходимо применить технику «Перефразирование». Во втором круге, участники меняются местами (15 минут).

После окончания упражнения, проводится рефлексия (15 минут) через вопросы:

Были ли Вы услышаны?

Какие действия собеседника способствовали тому, чтобы у Вас было ощущение, что Вас слушают?

Правильно ли Вас понял собеседник? Как Вы узнали, что Вас правильно поняли?

Можно ли технику «Перефразирование» применять в повседневной жизни?

После обеда, тренер начинает с энерджайзера. И в данном случае мы совмещаем его с упражнением «Говорящие руки». Данное упражнение помогает эмоционально-психологическому сближению участников, развитию навыка невербального общения, взаимопонимания.

Участники образуют два круга: внутренний и внешний, стоя лицом друг к другу. Тренер дает команды, которые участники выполняют молча в образовавшейся паре. После этого по команде ведущего внешний круг двигается вправо на шаг.

Варианты инструкций образующимся парам:

- Поздороваться с помощью рук.
- Побороться руками.
- Помириться руками.
- Выразить поддержку с помощью рук.
- Пожалеть руками.
- Выразить радость.
- Пожелать удачи.
- Попрощаться руками.

Далее участники занимают свои места и тренер начинает лекцию (15 минут) с актуализации через вопросы: Зачем нужны вопросы? Умеем ли мы задавать вопросы?

Утверждение и вопросы в управлении коммуникацией

- Утверждение вызывает сопротивление.
- Утверждение влечет за собой противоположное утверждение и потенциально спор.
- Кто говорит, тот не узнает ничего нового.
- Вопрос влечет за собой ответ (информацию) и повышает вероятность сотрудничества.
- Кто задает вопросы, тот управляет.

Некоторые ошибки в коммуникации

- Не представляется возможность реагировать на ход изложения.
- Не учитывается характер и содержание реакций собеседника.
- Не определяется форма вопроса и его основание.
- После вопроса не делается пауза.
- Задается два или более вопросов одновременно.
- Вопрос соединяется с ответом на него.
- Не дослушивается ответ на заданный вопрос.



Затем, тренер предлагает выполнить упражнения «Пум пум» в целях отработки навыка задавания «открытых вопросов». Тренер объясняет, что он сейчас загадает в уме некий «Пум пум», это может быть предмет, явление, географическое название, личность. Задача участников через задавание вопросов отгадать что за «Пум пум» тренер загадал. Возможны любые вопросы, кроме «Как называется «Пум пум», который Вы загадали?» Вопросы задаются участниками по одному, двигаются по часовой стрелке, нельзя повторять вопросы (10 минут). Обсуждение (5 минут).

Далее, для отработки навыков постановки правильных вопросов, предлагаем участникам выполнить упражнение «Крокодил». Участникам предлагается встать в 2 линии, лицом друг к другу и образовать пары. На спины участников размещаются заранее подготовленные листы с названиями предметов, животных, профессий. Далее участников правой линии просим развернуться спиной, чтобы их пары увидели надписи. Затем, участников левой линии просим развернуться спиной. Участников просим запомнить названия на спинах своих пар. Задание участникам: Участникам необходимо отгадать то, что написано на их спине через вопросы своему напарнику. Вопросы задаются по очереди. (15 минут).

По окончании упражнения происходит обсуждение (10 минут) через вопросы: какие были сложности, какие сейчас у Вас мысли, какие вопросы задавать легко и почему?

Сессия 4. - “Техника проведения круга сообщества” (90 минут).

Тренер, актуализирует имеющиеся знания по теме через вопрос: Каким образом решаются конфликты в ваших сообществах? (10 минут)

Далее, выступает с мини-лекций с презентаций на флип-чарте либо с использованием IT технологий по следующим слайдам:

Восстановительное правосудие

Восстановительное правосудие – это процесс, в который по мере возможности вовлекаются стороны, участвующие в конкретном преступлении, и совместно определяют и анализируют причиненный вред, потребности и обязательства для того, чтобы *исцелить ситуацию и насколько это возможно исправить положение дел*».

Зер Ховард.

Отличие восстановительного подхода (ВП) от карательного

	карательный	восстановительный
преступление	действие против государства, нарушение закона, абстрактная идея	действие против другого лица и конкретного сообщества
общество	абстрактно представлено государством	фактор, способствующий процессу восстановления
наказание	Эффективно: а) угроза наказания сдерживает от преступления б) наказание меняет поведение	не изменяет поведение и нарушает связи, отношения между людьми
пострадавшие	находятся на обочине процесса	центральные фигуры в процессе принятия решения
правонарушитель	определяется своими недостатками	определяется по способности произвести возмещение ущерба

Отличие восстановительного подхода (ВП) от карательного

	карательный	восстановительный
цель	установить вину, акцент на прошлом (совершил(а) ли он(А) это?)	примирение/восстановление: решение проблемы, установление ответственности/ обязательства, акцент на будущем (что надо сделать?)
ответственность правонарушителя	определяется как его наказание	принятие ответственности и выполнение действий по исправлению вреда. Возмещение ущерба как средство восстановления положения обеих сторон
технология	состязание в отношении сторон	диалог и переговоры

Восстановительная медиация

Этапы работы ведущего (медиатора) в программах восстановительной медиации



«Круги примирения» («круг поддержки сообщества»)

Хранитель и его помощники

Цель

Участники

Добровольность

Предварительные встречи (содержание, цель, правила, темы)

Подготовка

Совет круга – команда

- в чем состоит важная для всех участников ситуация и насколько она подходит для проведения круга;
 - какие вопросы и темы будут вынесены на обсуждение;
 - как создать условия для актуализации и осмысления и ценностей участников;
 - как организовать конструктивное обсуждение на круге, чтобы его участники сами нашли выход из сложившейся ситуации.
- 

Предварительные встречи

- Смысл, цели и правила круга.
 - Ожидания от круга, потребности и интересы участников, связанные с проблемной ситуацией.
 - Формулируется тема круга с учетом мнений участников
 - Добровольность
- 

Фазы «Круга примирения»

1. Создание основы для диалога (знакомство, «символ слова», движение по часовой стрелке, правила круга, актуализирующая и помогающая история (к примеру, «Расскажи о человеке, который помог тебе справиться со сложной жизненной проблемой и чему это тебя научило?»). Хранитель начинает первым).
2. Обсуждение проблемной ситуации (проговаривание своего отношения к ситуации и к каким последствиям для них она привела). Роль хранителя.
3. Рассмотрение возможных вариантов решения. Роль хранителя
4. Достижение взаимопонимания и договоренностей. (иск. Решения не принимаются)
5. Завершение (обмен мыслями о прошедшем круге, чаепитие).

После разъяснения как проводится круги сообществ, тренер предлагает выполнить симуляцию «Круга сообществ». Роли для участников круга сообществ (см. Раздаточные материалы).

Тренер объясняет, что сейчас проведем круги сообществ, для этого нужны 8 участников. Раздает им роли. После чего участники – герои приступают к симуляции. Остальные участники наблюдают поэтапно ли проводится круг сообщества, записывают свои наблюдения.

После окончания симуляционной игры, тренер выводит из ролей, попросив назвать 3 отличительные черты от исполняемой роли.

Затем, переходят к обсуждению : Понравился ли данный метод разрешения конфликтов в сообществах? Какие преимущества Вы заметили у данного метода? Можно ли его применить в наших сообществах?

Поскольку день был напряженным, тренер предлагает сделать небольшую разминку, энерджайзер (10 минут).

Далее, тренер получает обратную связь по рабочему дню:

- что было сегодня для вас новым?
- новые идеи и мысли у вас появились в результате данного модуля?

Описание 2 дня Модуля 3

Тренер приветствует участников и для понимания насколько усвоен участниками материал, предоставленный в предыдущие дни, и для создания положительного настроения на день, предлагает выполнить упражнение “

Капуста”. Для этого, тренер заранее готовит “капусту”, на листах бумаги по количеству участников, тренер пишет вопросы по пройденным темам и формирует “капусту”, комкая один лист бумаги, его комкает со следующим и т.д., пока все листы не будут скомканы в “капусту”. Также тренер заранее готовит любимую, динамичную музыку на мобильном устройстве.

Всех участников, тренер просит встать в круг и двигаться по часовой стрелке под музыку, передавая из рук в руки капусту. Когда, тренер останавливает музыку, тот участник, в руках которого оказалась “капуста”, разворачивает лист и отвечает на написанный вопрос. Желающие участники, могут дополнить ответ. Далее, тренер включает музыку и участники продолжают передачу “капусты”. Таким образом, выполнение упражнения продолжается до тех пор, пока все листья не будут сняты с “капусты”.

Далее, тренер просит занять всех места и анонсирует сессии 2 дня тренинга, а также цели данных сессий.

Сессия 4. “Процедура медиации”

Цель обучения:

- > Понимание как проходит процедура медиации
- > Приобрести опыт участия в процедуре медиации

Тренер перед началом раскрытия темы, спрашивает у участников имели ли они опыт участия в процедуре медиации? (5 минут)

Затем, делает мини-презентацию (20 минут).

Процедура медиации состоит из предварительного этапа – информационной встречи, на которой стороны рассказывают свое видение конфликта, медиатор их внимательно выслушивает, задает вопросы, рассказывает о медиации, его принципах. Основная задача медиатора на данном этапе определить медиабельность спора. В случае, если спор можно решить через медиацию и медиатор готов оказать помощь в проведении переговоров по конкретному конфликту, то он предлагает сторонам разрешить свой спор через медиацию. При согласии сторон, между сторонами и медиатором заключается договор о применении медиации.

После заключения договора, начинается непосредственно процедура медиации, которая состоит из 5 этапов:

1 Этап- начальный, на котором стороны рассказывают свое видение проблемной ситуации и определяется регламент работы.

2 Этап- поиск вариантов решения. На данном этапе, медиатор помогает сторонам выяснить их истинные интересы в данном конфликте.

3 Этап- поиск вариантов решения. На данном этапе , медиатор с помощью различных методов, помогает сторонам рассмотреть все возможные варианты решения конфликтной ситуации.

4 Этап – заключение медиативного соглашения. На данном этапе, медиатор помогает сторонам проверить достигнутые соглашения на реальность их исполнения и оформить в юридически значимый документ.

5 Этап – выход из медиации. На данном этапе, медиатор получает от сторон обратную связь по трем аспектам удовлетворенности в процедуре медиации.

Медиатор при осуществлении процедуры медиации соблюдает принципы медиации, указанные в Законе «О медиации», а также соблюдает Кодекс профессиональной этики медиатора общественного объединения «Республиканское сообщество медиаторов Кыргызской Республики».

Затем, для закрепления материала предлагает участникам провести симуляционную игру (2, 5 часа). Нам нужны 2 человека на роль сторон, остальные участники все будут медиаторами.

Сторонам даются их роли и они знакомятся с ними. (см. Раздаточные материалы).

Медиаторы работают по методу «Карусель», каждый участник выступает как медиатор в течении 5 минут, следующий медиатор продолжает с того момента, на котором остановился предыдущий медиатор. Для сторон медиаторы выступают как целое – один медиатор. Медиаторов рассаживают в одну сторону. Замена медиаторов происходит по знаку тренера, например через слово «Меняемся».

Начинаем с проведения информационных встреч со сторонами.

По ходу симуляционной игры, тренер внимательно наблюдает и , только , в случае необходимости, корректирует ход симуляции.

По окончании симуляционной игры, тренер предлагает сторонам выйти из роли, сделав де-ролинг. Затем всем сесть в круг и дать обратную связь по следующим вопросам:

- Понравилась ли процедура медиации ? Почему?
- Каково было быть медиатором? Хотели бы Вы стать профессиональным медиатором?
- Если возникнут конфликтные ситуации у Вас, готовы ли Вы попробовать решить их через медиацию? Почему?

Вторую половину тренингового дня, начинаем с энерджайзера «Комплименты». Ставим приятную, успокаивающую музыку. Просим участников сделать 2 круга, один внешний, другой внутренний и встать по парам. Участники внутреннего круга говорят участникам внешнего круга комплименты. По сигналу тренера передвигаются на шаг влево, и говорят комплимент следующему участнику из внешнего круга. После завершения комплиментов участникам внешнего круга, комплименты начинают говорить участники внешнего круга участникам внутреннего круга (20 минут).

Сессия 2. «Эмоциональный интеллект как одна из компетентностей личности при предотвращении и разрешении конфликтов».

Цели обучения:

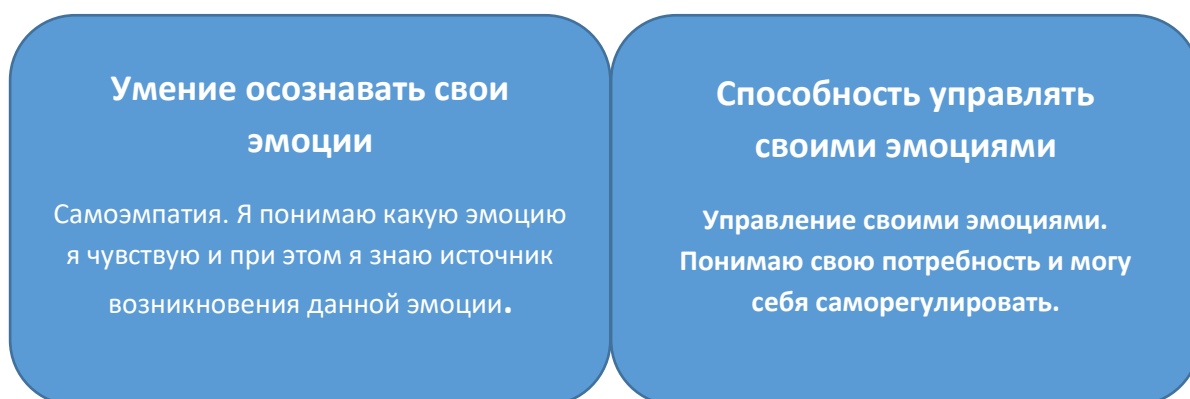
- > Понимание эмоционального интеллекта
- > Навыки управления своими эмоциями

Тренер приступает к лекции (20 минут).

Любой конфликт имеет эмоциональную окраску, соответственно важно не игнорировать его, а развивать в себе умение управлять эмоциями.

Умение тактично управлять эмоциональными переживаниями и проявлениями эмоций сторон конфликта становится одной из основополагающих и необходимых компетенций личности в современном обществе.

Квадрант эмоционального интеллекта





Под умением осознавать свои эмоции мы будем понимать «называние», «обозначение словами» того, что чувствуется в момент времени.

Эмоции (от лат. Возбуждаю, волную) – это особая форма отражательной функции мозга. Они передают значимость внешних и внутренних стимулов, ситуаций, событий для человека, то есть то, что его волнует, и выражается в форме переживаний. В психологии эмоции определяются как переживание человеком в данный момент своего отношения к чему-либо.

Эмоция – двухплановая реакция на стимулы из внешней среды.

Первый план – физиологические механизмы эмоций.

Нейрофизиологические исследования выявили интереснейшие механизмы взаимодействия разных отделов мозга (рептильный мозг, лимбическая система, неокортекс): пока интенсивность эмоциональных сигналов не очень высока, отделы мозга взаимодействуют нормально и мозг в целом функционирует эффективно. Но при превышении какого-то определенного уровня интенсивности эмоциональных сигналов функционирование изменяется. Возникают сбои во взаимодействии, нарушаются нейронные связи, неокортекс обрабатывает не всю информацию. Таким образом, резко снижается уровень логического мышления.

Второй план – психологические переживания эмоций.

Следующим шагом в осознании собственных эмоций должна стать выработка навыка, привычка планомерно обращать внимание на свое эмоциональное состояние. Мы устроены таким образом, что сначала чувствуем, затем думаем. И это одна из причин того, что мы редко задумываемся о том, какие именно эмоции мы испытываем. В то время как именно эмоции являются «ключами» к нашим мотивам и потребностям, источниками нашей энергии или ее утечки.

Понимание личностью собственных эмоций – первый шаг к пониманию эмоций сторон.

Работа над осознанием своих эмоций способствует тому, что личность научается:

Внимательно фиксировать свое эмоциональное состояние	При необходимости в любой момент времени точно определять свою эмоцию (спектр эмоций)
Осознавать изменения в своем настроении Понимать, каким образом эмоция скажется на поведении	Определять возможную причину возникновения той или иной эмоции Понимать какими телесными ощущениями сопровождается появление эмоции
Понимать, когда эмоция переходит тот уровень интенсивности, при котором существует способность ею управлять	Учитывать свои эмоции при принятии решений или каком-либо выборе

Известны 4 базовых эмоциональных состояний: страх, гнев, печаль, радость. Под классом мы будем рассматривать спектр эмоций различной степени интенсивности.

Радость	Печаль	Гнев	Страх
Умиротворение	Грусть	Раздражение	Волнение
Спокойствие	Расстройство	Недовольство	Беспокойство
Удовольствие	Печаль	Сердитость	Боязнь
Веселье	Уныние	Агрессия	Тревога
Счастье	Хандра	Злость	Страх
Радость	Апатия	Гнев	Испуг
Экстаз	Тоска	Ненависть	Паника
Восторг	Несчастье	Бешенство	Кошмар
Эйфория	Горе	Ярость	Ужас

Способность управлять своими эмоциями

Процесс управления своими эмоциями следует некоторым общим принципам:

- Принцип ответственности за свои эмоции;
- Принцип принятия всех своих эмоций;
- Принцип целеполагания в управлении эмоциями.

Первый принцип – принцип ответственности, звучит так: за то, что я испытываю в определенный момент времени, несу ответственность только я.

В окружающем мире постоянно что-то происходит, а, как мы помним, эмоция – реакция на изменения во внешней среде. Так мы и реагируем- «Ситуация выбила из колеи....», «все вокруг меня раздражает...». И в этом случае говорить об управлении эмоциями крайне затруднительно, скорее нечто извне вынуждает нас чувствовать себя так или иначе. Если же мы принимаем то, что сами управляем своим состоянием, то, тогда фразы-реакции «я сам раздражаюсь, когда» или «я расстраиваюсь, когда....» показывают, что процессом руководит сам человек, а значит и ситуацию тоже может изменить сам человек (речь идет о социальном взаимодействии), а значит и принять на себя ответственность за свои эмоции и действия, следующие из этих эмоций.

Второй принцип – принцип принятия: я разрешаю себе испытывать и чувствовать любую негативную эмоцию и готова признать, что бывают ситуации, в которых я их испытываю.

Пока мы не признаем наличие эмоции, «не видим ее», мы не можем видеть и хорошо ситуацию в целом, то есть не обладаем достаточной информацией. И естественно, не признавая наличие какой-то эмоции, можем с ней расстаться, она так и остается где-то внутри в виде мышечных зажимов, психологических травм и прочих неприятностей. Если мы запрещаем себе испытывать эмоцию, которую считаем негативной, то наше эмоциональное состояние еще больше ухудшается. Аналогично, если мы запрещаем себе искренне радоваться, то радость исчезает. Если же мы принимаем свое эмоциональное состояние, то нам значительно проще им управлять (ослаблять или усиливать в зависимости от задачи).

Третий принцип-принцип целеполагания дает ответы на вопросы «Что я сейчас делаю? Зачем? Какова ценность того, что я это делаю? Какую цену я

за это плачу?». Максимально эффективные действия при управлении эмоциями – те, которые помогут достичь нужного результата (ценности) при наименьших затратах (цене).

Алгоритм управления эмоциями с учетом всех принципов:

1. Осознать свою эмоцию.
2. Понять свои цели данной ситуации, четко определить, чего я хочу добиться.
3. Определить в каком эмоциональном состоянии я буду максимально эффективен при достижении своей цели.
4. Выбрать способ достичь нужного эмоционального состояния.
5. Достичь необходимого состояния, используя выбранный способ.

Под управлением эмоциями мы понимаем:

1. снижение интенсивности «негативной эмоции» (или переключение ее на другую) и
2. вызывание в себе\усиление «позитивной» эмоции.

Итак, работа над управлением своими эмоциями формирует такие умения:

- ❖ Брать на себя ответственность за свое эмоциональное состояние
- ❖ Принимать свои эмоции
- ❖ Предполагать каким образом определенное событие повлияет на его настроение
- ❖ Изменять интенсивность испытываемой эмоции
- ❖ Управлять своими эмоциями с помощью своего тела
- ❖ Управлять эмоциями, изменяя отношение к ситуации
- ❖ Контролировать уровень неприятной (неадекватной ситуации) эмоции
- ❖ Настроить себя на эмоциональное состояние, необходимое в данной ситуации
- ❖ Поддерживать в себе положительный настрой в ситуации неудачи, неудовлетворенности.

Тренер предлагает выполнить упражнение «Мои эмоции и потребности» (30 минут). Для этого, раздает каждому участнику карточки эмоций и потребностей. Объясняет, что сперва нужно прислушаться к себе и определить какие эмоции из написанных карточек Вы испытали в течении

последних 5 дней. Затем, из карточек потребностей подобрать к каждой эмоцию потребность, которая была удовлетворена либо не удовлетворена.

По окончании упражнения, проводим рефлекссию.

- Что дало Вам данное упражнение?
- Какие мысли у Вас появились?
- В чем важность эмоций?

Далее тренер, продолжает лекцию (15 минут)

Умение осознавать и понимать эмоции других

Процесс осознания эмоций других означает, что в нужный момент необходимо обратить внимание на то, какие эмоции испытывает партнер по взаимодействию (в ситуации медиации-стороны), и назвать их словом. Важно правильно определять этот момент, особенно в процессе медиации, когда эмоциональная реакция может быть следствием слов и действий которые использует как медиатор, так и каждая сторона по отношению друг к другу. **Кроме того**, навык понимания эмоций других включает в себя умение прогнозировать то, каким образом наши слова или действия могут повлиять на эмоциональное состояние другого.

Выделяют три способа осознания эмоций других:

- Эмпатия
- Наблюдение за невербальной коммуникацией
- Вербальные техники

Эмпатия- прямое «вчувствование» в другого человека, основанное на действии зеркальных нейронов. Важным навыком эмпатии есть умение отделять от себя не свои переживания, абстрагироваться от них. Алгоритма или четких рекомендаций, как можно «включить» или «выключить» эмпатию, не существует. Для осознанного управления эмпатией, необходимы также внимательность к состояниям других людей и осознание.

В наблюдении за невербальной коммуникацией самое главное – обращать внимание на весь «язык жестов» в целом, а не судить по конкретным отдельным жестам или позам, и быть особенно внимательным при изменении невербального состояния. Важно помнить про паралингвистический уровень взаимодействия (интонации, тон голоса).

Итак, рассмотренные кратко два способа осознания эмоций других, на наш взгляд, скорее являются сопровождающими процесс коммуникации между людьми, несомненно помогающими выстраивать его наиболее эффективно.

Вербальный план осознания эмоций других имеет ряд трудностей:

- Люди не умеют осознавать свои эмоции, и им трудно правильно ответить на вопрос о чувствах и эмоциях.
- Сам такой вопрос в силу его непривычности может вызывать эмоции беспокойства и раздражения. Что снижает истинность ответа.

Поскольку, спрашивать об эмоциях в нашем обществе не очень-то принято – более того, подобный вопрос может быть сам по себе принят как обвинение в излишней эмоциональности, - важно формулировать эти вопросы (как на вербальном, так и на невербальном уровне) очень мягко.

Работа над осознанием эмоций другого человека способствует формированию **умений**:

- Обращать внимание на эмоциональное состояние других и фиксировать его изменение когда это происходит
- Понимать какие эмоции испытывает другой человек
- Осознавать каким образом используемые слова и действия могут изменить эмоциональное состояние другого
- Предполагать каковы причины эмоционального состояния другого
- Определять общую атмосферу в группе людей
- Предполагать каким образом испытываемая эмоция может повлиять на поведение другого человека.

Управление эмоциями других

Основная сложность управления эмоциями других заключается в том, что мы очень редко оказываемся в ситуации, когда другой человек рядом с нами находится в сильном эмоциональном напряжении, а мы при этом совершенно спокойны.

В данном процессе также есть важные принципы, на которых необходимо остановиться:

Принцип целеполагания. Для медиатора в реализации этого принципа важным остается понимание того, что его роль заключается в построении эффективного диалога между сторонами, а значит ко всему, что мешает этому процессу необходимо отнестись более внимательно и уделить этому (работе с уровнем отношений, эмоциональным уровнем) достаточно времени, для того, чтобы эффективно «двигаться» по процедуре медиации.

Принцип цивилизованного внимания. Поскольку эмоции являются мотиваторами нашего поведения, чтобы вызвать определенное поведение, необходимо изменить эмоциональное состояние другого. Поскольку, управляя эмоциями других, мы не всегда заявляем свою цель «Сейчас я буду тебя успокаивать», то в этом смысле наши действия можно называть манипулятивными. Однако, в ситуации медиации, для снижения напряженного эмоционального фона, может быть приемлемым «прямое раскрытие своей цели», как пример: «Я здесь, чтобы помочь Вам снизить беспокойство по поводу сложившейся ситуации».

Принцип принятия эмоций других. Для реализации этого принципа важны две идеи:

1. Если другой ведет себя « неадекватно» (кричит, возмущается), это означает, что ему сейчас очень плохо.
2. Намерение и действие – разные вещи. Если человек причиняет нам или другим людям своим поведением боль, это не значит, что он действительно этого хочет.

Принцип понимания и поддержки – пожалуй, этот принцип должен реализоваться в первую очередь, поскольку «непонятая» сторона в медиации будет бессознательно оказывать сопротивление и тем самым тормозить процесс.

Алгоритм управления эмоциями других:

1. Осознать и понять свою эмоцию
2. Осознать и понять эмоцию партнера
3. Определить цель, учитывающую и мои интересы, и интересы партнера
4. Продумать, какое эмоциональное состояние партнера поможет взаимодействовать более эффективно
5. Предпринять действия, чтобы помочь партнеру оказаться в нужном эмоциональном состоянии.

Работа над управлением эмоций других помогает формировать **умения:**

- Осознанно влиять на интенсивность эмоций другого (снижать)
- Говорить позитивные, добрые слова, успокаивать
- Поднять дух усталого или расстроенного человека, приободрить

- Вызывать позитивную эмоцию, энтузиазм
- Разговаривать с другими об их эмоциональном состоянии.

Управление эмоциями других, как и управление собственными эмоциями, определяется нахождением той потребности, которая остается неудовлетворенной.

Сущность основных потребностей такова, что позволяет использовать их в качестве лупы, чтобы понять эмоциональные переживания всех участников конфликта, и в качестве рычага, который сможет вывести на поверхность ваши и чужие позитивные эмоции.

После теоретического материала, участникам предлагается закрепить знания через **упражнение «Отгадай эмоцию»**. Для этого, все участники встают в круг и каждый участник, по очереди, демонстрирует какую-то эмоцию. Остальные участники должны отгадать какая эмоция была показана и какая потребность за данной эмоцией стоит. (25 минут).

Затем, предлагаем участникам заполнить тест Холла «Эмоциональный интеллект» (см. Раздаточные материалы)

РЕКОМЕНДАЦИИ ТРЕНЕРУ



- Для проведения данного упражнения, нужно свободное пространство, примерно, если в середины комнаты в одну линию расположатся участники, должно быть достаточно пространство, чтобы участники в среднем могли сделать 3 шага вперед и 3 шага назад. В аудитории не должно быть колон, столбов и других барьеров, заранее нужно убрать мебель и другие предметы, которые могут травмировать участников.

Обратная связь (общее время 30 минут)

Тренер просит участников сесть таким способом, чтобы образовать круг.

Тренер объявляет о завершении модуля и подводит его итоги, обращаясь к участникам, просит каждого ответить на основные два вопроса:



- Что самое главное ты узнал за 2 дня?
- Какие вопросы остались для тебя непонятными?

Тренер дает возможность высказаться каждому участнику.

Тренер закрывает тренинг. Благодарит участников за активное участие и призывает каждого жить и уметь вести переговоры.

После участники заполняют пост тесты и анкеты оценки тренинга.

МОДУЛЯ 3 “МЕДИАЦИЯ”

№	Тематика	Методы обучения	Используемые материалы и оборудование	Кол-во часов	
				теория	практика
1.	Сессия 1 «Вводный блок»	1. Приветствие и знакомство с участниками 2. Упражнение «Автобиография» 3. Выявление ожиданий участников 4. Установление правил взаимодействия	Флипчарт, маркеры		1,0
2..	Сессия 2. “Медиація как способ предотвращения и разрешения конфликтов”	- 1. Мини-лекция - 2. Упражнение - 3. Видео-материал	Проектор Компьютер Power point презентация Колонки	0,8	0,7
3.	Сессия 3. “Эффективная коммуникация – как один из инструментов предотвращения конфликта”. Техники эффективной коммуникации. (Активное слушание, раппорт)”. из	1. Мини-лекция 2. Упражнение “Счастливый отпуск” 3. Упражнение “Пум пум” 4. Упражнение “Крокодил”	Power point презентация Проектор Флипчарт Цветные маркеры Бумага А4 Скотч	1,5	0,6

4.	Сессия 4. - “Техника проведения круга сообщества”.	1. Мини-лекция 2. Симуляционная игра	Компьютер Проектор Колонки Флипчарт Бумага А4, маркеры Распечатанные кейсы	1,0	2,0
5.	Сессия 5. “Процедура медиации”	1. Мини-лекция 2. Симуляционная игра	Проектор Компьютер Power point презентация Маркеры Распечатанные кейсы	1	2
6.	Сессия 6. «Эмоциональный интеллект как одна из компетентностей при предотвращении и разрешении конфликтов».	1. Мини-лекция 2. Работа с карточками эмоций и потребностей 3. Упражнение “Отгадай эмоцию”	Проектор Компьютер Power point презентация Маркеры Распечатанные тесты Карточки эмоций и потребностей	1	2
7.	Обратная связь	Вопросы-ответы Заполнение пост-теста			0,5
	Итого часов			5,2	8,8

ПРОГРАММА МОДУЛЯ 2. «МЕДИАЦИЯ»

Место проведения:

Дата проведения:

1-й день

Время	Название сессии
09.00 – 09.50	Сессия 1: Вводный блок - Приветствие и знакомство участников - Ознакомление с целями и задачами тренинга, выявление ожиданий участников; - Мозговой штурм «Эффективный тренинг» - Заполнение пре тестов
09.50- 10.30	Сессия 2. “ Медиация как способ предотвращения и разрешения конфликтов”. (мини-лекция, упражнение и обсуждение)
10.30 – 10.45	Кофе-брейк
10.45 – 11.40	Продолжение Сессии 2 (мини лекция,упражнение, видео-материал, обсуждение)
11.40 – 12.30	Сессия 3. “Эффективная коммуникация – как один из инструментов предотвращения конфликта”. Техники эффективной коммуникации. (Активное слушание, раппорт)”. Упражнение «Мой прекрасный отпуск» (мини-лекция,работа в малых группах, обсуждение)
12.30 – 13.30	Обед
13.30 – 13.45	Энерджайзер
13.45-14.30	Техника эффективной коммуникации -постановка вопросов.

	(Мини-лекция, упражнение, обсуждение) Упражнение “Пум пум”, Упражнение “Крокодил”
14.30 – 15.30	Сессия 4. - “Техника проведения круга сообщества”. (мини-лекция и обсуждение)
15.30 – 15.45	Кофе-брейк
15.45 – 17.00	Симуляционная игра “Круги сообщества”, кейс «Самолет»
17.00-17.30	Обратная связь
2 день	
9.00- 9.30	Восстановление смыслов предыдущего дня
9.30-10.30	Сессия 5. «Процедура медиации» (мини-лекция, вопросы-ответы) Симуляция кейса “Наследство”. Информационная встреча с 1 стороной.
10.30-10.45	Кофе-брейк
10.45-12.15	Продолжение симуляции. Информационная встреча со второй стороной. Симуляция процедуры медиации (1, 2, 3 этап). Метод “Карусель”
12.15 -12.30	Обратная связь по сессии.
12.30 -13.30	Обед
13.30-13.50	Энерджайзер “Комплименты”
13.50-15.30	Сессия 6. «Эмоциональный интеллект как одна из компетентностей при предотвращении и разрешении конфликтов».

	Тема: “Квадрант эмоционального интеллекта”. Осознание и управление своими эмоциями. (мини-лекция и обсуждение) Упражнение “Мои эмоции и потребности”
15.30-15.45	Кофе-брейк
15.45- 16.20	Тема: Понимание и управление чужими эмоциями (мини-лекция и обсуждение)
16.20 – 16.40	Упражнение “Узнай эмоцию”
16.40-17.00	Тест Холла “Эмоциональный интеллект”
17.00-17.30	Обратная связь. Заполнение пост-тестов

ТЕСТ НА ЭМОЦИОНАЛЬНЫЙ ИНТЕЛЛЕКТ Н. ХОЛЛА

ВНУТРИЛИЧНОСТНАЯ КОМПЕТЕНТНОСТЬ



Социальная компетентность

Тест на эмоциональный интеллект (методика Н. Холла на эмоциональный интеллект) показывает, как вы используете эмоции в своей жизни, и учитывает разные стороны эмоционального интеллекта: отношение к себе и к другим, способности к общению; отношение к жизни и поиски гармонии. уже является неоспоримым фактом то, что эмоциональный интеллект не менее, и даже более чем классический IQ способствует успеху и психическому и физическому благополучию человека.

Радует то, что EQ поддается развитию в отличие от П. Пройдя тест EQ, вы узнаете о себе много интересного, сможете эффективнее добиваться своих целей и при этом жить в мире с самим собой и окружающими.

❖ Тест на эмоциональный интеллект (Тест EQ):

Задание.

Ниже Вам будут предложены высказывания, которые так или иначе отражают различные стороны Вашей жизни.

Пожалуйста, отметьте звездочкой или любым другим знаком тот столбец с соответствующим баллом справа, который больше всего отражает степень Вашего согласия с высказыванием:

- Полностью не согласен (-3 балла).
- В основном не согласен (-2 балла).
- Отчасти не согласен (-1 балл).
- Отчасти согласен (+1 балл).
- В основном согласен (+2 балла).
- Полностью согласен (+3 балла).

№ п/п	Высказывание	Балл (степень согласия)					
		-3	-2	-1	1	2	3
1	Для меня как отрицательные, так и положительные эмоции служат источником знания о том, как поступать в жизни.						
2	Отрицательные эмоции помогают мне понять, что я должен изменить в моей жизни.						
3	Я спокоен, когда испытываю давление со стороны.						
4	Я способен наблюдать изменение своих чувств.						
5	Когда необходимо, я могу быть спокойным и сосредоточенным, чтобы действовать в соответствии с запросами жизни.						
6	Когда необходимо, я могу вызвать у себя широкий спектр положительных эмоций, такие, как веселье, радость, внутренний подъем и юмор.						
7	Я слежу за тем, как я себя чувствую.						
8	После того как что-то расстроило меня, я могу легко совладать со своими чувствами.						
9	Я способен выслушивать проблемы других людей.						
10	Я не заикиваюсь на отрицательных эмоциях.						
11	Я чувствителен к эмоциональным потребностям других.						
12	Я могу действовать успокаивающе на других людей.						
13	Я могу заставить себя снова и снова встать перед лицом препятствия.						
14	Я стараюсь подходить творчески к жизненным проблемам.						
15	Я адекватно реагирую на настроения, побуждения и желания других людей.						
16	Я могу легко входить в состояние спокойствия, готовности и сосредоточенности.						
17	Когда позволяет время, я обращаюсь к своим негативным чувствам и разбираюсь, в чем проблема.						
18	Я способен быстро успокоиться после неожиданного огорчения.						
19	Знание моих истинных чувств важно для поддержания «хорошей формы».						
20	Я хорошо понимаю эмоции других людей, даже если они не выражены открыто.						
21	Я хорошо могу распознавать эмоции по выражению лица.						
22	Я могу легко отбросить негативные чувства, когда необходимо действовать.						
23	Я хорошо улавливаю знаки в общении, которые указывают на то, в чем другие нуждаются.						
24	Люди считают меня хорошим знатоком переживаний других людей.						
25	Люди, осознающие свои истинные чувства, лучше управляют своей жизнью.						
26	Я способен улучшить настроение других людей.						
27	Со мной можно посоветоваться по вопросам отношений между людьми						
28	Я хорошо настраиваюсь на эмоции других людей.						
29	Я помогаю другим использовать их побуждения для достижения личных целей						
30	Я могу легко отключиться от переживания неприятностей						

Ключ к методике Холла на эмоциональный интеллект.

Шкала «Эмоциональная осведомленность» - пункты 1, 2, 4, 17, 19, 25.

Шкала «Управление своими эмоциями» - пункты 3, 7, 8, 10, 18, 30.

Шкала «Самомотивация» - пункты 5, 6, 13, 14, 16, 22.

Шкала «Эмпатия» - пункты 9, 11, 20, 21, 23, 28.

Шкала «Управление эмоциями других людей» - пункты 12, 15, 24, 26, 27, 29.

Подсчет результатов теста EQ.

По каждой шкале высчитывается сумма баллов с учетом знака ответа (+ или -). Чем больше плюсовая сумма баллов, тем больше выражено данное эмоциональное проявление.

Интерпретация. Уровни парциального (отдельно по каждой шкале) эмоционального интеллекта в соответствии со знаком результатов:

- * 14 и более — высокий;
- * 8—13 — средний;
- * 7 и менее — низкий.

Интегративный (сумма по всем шкалам) уровень эмоционального интеллекта с учетом доминирующего знака определяется по следующим количественным показателям:

- * 70 и более — высокий;
- * 40—69 — средний;
- * 39 и менее — низкий.

1. Эмоциональная осведомленность - это осознание и понимание своих эмоций, а для этого постоянное пополнение собственного словаря эмоций. Люди с высокой эмоциональной осведомленностью в большей мере, чем у другие осведомлены о своем внутреннем состоянии.

2. Управление своими эмоциями - это эмоциональная отходчивость, эмоциональная гибкость и т.д., другими словами, произвольное управление своими эмоциями

3. Самомотивация - управление своим поведением, за счет управления эмоциями.

4.Эмпатия-это понимание эмоций других людей, умение сопереживать текущему эмоциональному состоянию другого человека, а так же готовность оказать поддержку. Это умение понять состояние человека по мимике, жестам, оценкам речи, позе.

5.Распознавание эмоций других людей - умение воздействовать на эмоциональное состояние других людей.

«Наследство»

Общая информация

Максим (27 лет) и Кайрат (21 год) в раннем возрасте потеряли родителей и были воспитаны бабушкой Раушан Досматовой, которая проживала одна в своем доме, построенном на окраине одного из сел Чуйской области, неподалеку от санаторно-курортной зоны, рядом с лесным массивом и озером. К дому прилагался земельный участок, на котором был огород и содержались домашние животные, которые были основным источником пропитания для семьи.

Когда Максиму исполнилось 18 лет, он решил оставить бабушку и младшего брата и уехать в Бишкек на поиски работы, чтобы по его словам: «не торчать всю жизнь в этой деревне и не закончить свою жизнь на грядке или в сарае». Раушан Досматова была против того, чтобы он уезжал. Она была уже совсем стара, плохо видела, еле передвигалась и не могла одна следить за хозяйством, а от двенадцатилетнего Кайрата, как от помощника, не было почти никакой пользы, да и в школу ходить ему тоже было надо. Бабушка очень переживала и не знала как переубедить Максима не оставлять их с Кайратом одних. Она постоянно упрашивала его, обещала помочь ему найти хорошую работу в селе, переговорить с главой села, но, несмотря на все уговоры бабушки, однажды утром Максим собрался и уехал.

Информация для Кайрата:

Кайрат остался один с бабушкой и на него свалился весь груз домашних забот. Ему приходилось самостоятельно следить за хозяйством, чтобы не умереть голодной смертью, и ухаживать за бабушкой. Самой тяжелой выдалась первая зима, когда ему приходилось заботиться и о дровах, и о домашней скотине. По возможности им также помогали соседи.

Борясь за свое с Раушан Досматовой относительно нормальное существование, Кайрат рано повзрослел и в свои пятнадцать лет выглядел намного старше двадцати.

Когда Кайрату исполнилось 18 лет, Раушан Досматова из-за прогрессирующей болезни ног утратила возможность передвигаться и слегла, что добавило Кайрату дополнительных хлопот. Но он, мужественно снося удары судьбы, ухаживал за бабушкой, которая сильно болея, через два года умерла и была похоронена на поселковом кладбище.

Так как Раушан Досматова не оставила завещания, Кайрат полагал, что он должен унаследовать все имущество своей бабушки, состоящее из дома, земельного участка и домашнего скота.

Через пять месяцев после смерти Раушан Досматовы в дом к Кайрату приехал Максим, который случайно узнал о смерти бабушки от знакомой и приехал проститься с ней. Между братьями состоялся разговор, из которого Кайрат узнал, что дела у Максима идут хорошо. Несколько лет назад он создал свою строительную фирму, которая занимается постройкой коттеджных поселков, женился на состоятельной девушке и недавно у них родился сын. В село он приехал не только, чтобы проститься с умершей бабушкой, но и чтобы получить свою половину от оставшегося после нее наследства и предложил Кайрату выдать ему его половину наследства деньгами.

Между братьями произошла ссора, переросшая в драку, в результате которой Кайрат выгнал Максима из дома и советовал ему больше никогда туда не возвращаться и забыть к нему дорогу раз и навсегда. Максим в свою очередь обещал «найти управу» на своенравного брата и кричал, что от своих прав на наследство он ни в коем случае не откажется и тогда вообще пустит Кайрата по миру.

Кайрат полагает, что может претендовать на оставшееся после бабушки имущество, так как он один ухаживал и заботился о ней все эти годы, в то время как старший брат налаживал свою собственную жизнь и, видимо, в этом неплохо преуспел. В то же время сам Кайрат, из-за того, что брат когда-то бросил его одного с бабушкой, не смог получить даже минимального образования, и у него не было надежды, на то, что он сможет найти где-нибудь еще относительно хорошую работу, кроме той, которая у него была в селе (он работает трактористом). Для него вопрос сохранения бабушкиного дома является принципиальным, так как это отвечает элементарной справедливости. Брат, по его мнению, перед ним в долгу и является виновником его «сломанной жизни».

Отказ от наследства со стороны Максима был бы, по мнению Кайрата, нормальным поступком, тем более, что самого Максима вряд ли можно отнести к числу «нуждающихся».

Позиция: Максим должен отказаться от своей доли в наследстве

Интерес: Получить профессию, иметь свою недвижимость.

Наследство

Общая информация

Максим (27 лет) и Кайрат (21 год) в раннем возрасте потеряли родителей и были воспитаны бабушкой Раушан Досматовой, которая проживала одна в своем доме, построенном на окраине одного из сел Чуйской области, неподалеку от санаторно-курортной зоны, рядом с лесным массивом и озером. К дому прилагался земельный участок, на котором был огород и содержались домашние животные, которые были основным источником пропитания для семьи.

Когда Максиму исполнилось 18 лет, он решил оставить бабушку и младшего брата и уехать в Бишкек на поиски работы, чтобы по его словам: «не торчать всю жизнь в этой деревне и не закончить свою жизнь на грядке или в сарае». Раушан Досматова была против того, чтобы он уезжал. Она была уже совсем стара, плохо видела, еле передвигалась и не могла одна следить за хозяйством, а от двенадцатилетнего Кайрата, как от помощника, не было почти никакой пользы, да и в школу ходить ему тоже было надо. Бабушка очень переживала и не знала как переубедить Максима не оставлять их с Кайратом одних. Она постоянно упрасивала его, обещала помочь ему найти хорошую работу в селе, переговорить с главой села, но, несмотря на все уговоры бабушки, однажды утром Максим собрался и уехал.

Информация для Максима:

Оставив бабушку и младшего брата, Максим отправился в Бишкек, где ему пришлось многое пережить. Он долгое время пытался найти работу, жил у знакомых и малознакомых людей, в разное время работал охранником, грузчиком, разнорабочим.

При этом Максим понимал, что его путь к нормальной жизни лежит через образование. Через какое-то время ему удалось поступить в институт на дневной факультет. Днем он учился, а по ночам разгружал вагоны. На четвертом курсе его направили на практику в одну из строительных фирм Бишкека, где ему потом предложили работу.

Максим зарекомендовал себя как талантливый, энергичный и целеустремленный работник и быстро шел на повышение. Хорошую службу ему сыграло близкое знакомство с дочерью Генерального директора фирмы, которая впоследствии стала его женой. В результате, в свои 27 лет Максим стал руководителем дочерней строительной фирмы, созданной специально

для него, которая занималась строительством коттеджных поселков в Чуйской области.

Одним из инвестиционных проектов, которыми занимается фирма Максима, является строительство коттеджного поселка на берегу озера в его родном селе. Предполагалось, что земля под застройку будет выкуплена у жителей села, проживающих на территории, определенной под застройку. В проект коттеджного поселка входил и земельный участок принадлежавший бабушке Максима.

Он давно собирался навестить бабушку, но никак не мог выбрать для этого подходящего времени.

Как-то раз, на подходе к офису он случайно столкнулся с одной знакомой, дочерью хорошей подруги своей бабушки, которая сообщила ему о смерти Раушан Досматовы.

Максим почувствовал себя виноватым в смерти бабушки и на следующий день выехал в село для того, чтобы проститься с ней и поговорить с братом, а заодно и разузнать насчет судьбы, принадлежавшего ей земельного участка.

Он встретился с братом, который, несмотря на многолетнюю разлуку, принял его очень прохладно. Они вместе навестили могилу Раушан Досматовы. После возвращения в дом, Максим пытался поговорить с Кайратом о судьбе бабушкиного наследства. Однако, Кайрат отказался обсуждать этот вопрос, и заявил, что права на наследство у Максима нет и лучше ему уехать и больше никогда не возвращаться.

Между братьями произошла ссора, переросшая в драку. В результате Максиму пришлось уйти, но так оставлять этот вопрос он не собирался. Он готов разрешить его любой ценой, не желая оставлять все этому «деревенщине, просидевшему всю жизнь у бабушкиной юбки».

Максим считает, что имеет равное с Кайратом право на наследство. Он тяжело работал, для того, чтобы пробиться в этой жизни и получить все то, чего достиг. Всю жизнь он рассчитывал только на свои силы и боролся за свое будущее. В то время как Кайрат даже не пытался ничего сделать со своей судьбой и просто плыл по течению и теперь только за это ему должно отойти все наследство? Где же элементарная справедливость?!

С учетом того, что здесь скоро будет возведен коттеджный поселок, бабушкин земельный участок должен резко возрасти в цене. Кроме того, постройка поселка – это первый самостоятельный проект Максима, который

он не имеет права «провалить», а если Кайрат не захочет продавать и переезжать с занимаемой земли? Он может испортить ему все дело!

Позиция: Получить свою долю наследства

Интересы: Построить коттеджный городок. Восстановить отношения с братом

Кейс «Самолет»

Инструкция для Тилека.

Тилек, Вы возвращались домой с другом Канатом со школы. Вы учитесь в 7 классе.

Проходя мимо дома Марии Викторовны, Вы увидели модель самолета. Захотели с Канатом его взять на время и поиграться, поскольку сами увлекаетесь моделированием.

Калитка была открыта, поэтому Вы решили зайти во двор. Когда самолет был в руках Каната, из дома вышла Мария Викторовна, она начала ругаться и кричать, вы испугались, бросили самолет и убежали.

Вы сожалеете о сделанном, хотите попросить прощения у Марии Викторовны, но боитесь.

Инструкция для Каната.

Канат, Вы возвращались домой с другом Тилеком со школы. Вы учитесь в 7 классе.

Проходя мимо дома Марии Викторовны, Вы увидели модель самолета. Тилек предложи взять на время и поиграться, Вы согласились.

Калитка была открыта, поэтому Вы вместе с Тилеком решили зайти во двор. Когда самолет был в ваших руках, из дома вышла Мария Викторовна, она начала ругаться и кричать, вы испугались, бросили самолет и убежали. Если бы, Мария Викторовна не кричала, то самолет не сломался бы.

Вы сожалеете о сделанном, хотите попросить прощения у Марии Викторовны, но боитесь. Еще родители ругают, откуда они деньги возьмут на самолет.

Инструкция для Марии Викторовны.

Мария Викторовна, 64 года, архитектор, сейчас находится на пенсии.

Вы очень расстроились и злы. Этот самолет – это память о Вашем покойном муже, она для Вас очень ценная вещь. Каждый раз , когда смотрели на самолет , Вы вспоминали счастливые семейные годы с мужем.

Если бы ребята попросили, Вы бы сами дали поиграться.

Вам тяжело уже ухаживать за двором и с детьми тоже хотелось бы общаться, поскольку ваши дети уехали жить в другую страну.

В круги сообщества приглашаются дети, их родители, классный руководитель, Мария Викторовна, социальный педагог.

(наименование организации)

(Ф.И.О. заявителя)

(адрес и контактные данные заявителя)
отформатировать

**Заявление
об организации информационной встречи по медиации**

Я, _____
(фамилия, имя, отчество одной стороны)

(адрес, номера телефонов, факсов, адреса электронной почты)
прошу связаться с

(фамилия, имя, отчество другой стороны спора)

(адрес, номера телефонов, факсов, адреса электронной почты)
по вопросу возможности проведения процедуры медиации по спору,
возникшему между

Краткое описание существа спора:

Дата: _____

Подпись:

ДОГОВОР

о применении процедуры медиации

г.Бишкек

"___" _____ 20___ г.

В целях урегулирования возникшего между Сторонами спора (споров), руководствуясь принципами добровольности, сотрудничества и равноправия сторон, нейтральности Медиатора, Стороны в соответствии с настоящим договором дают свое согласие на разрешении спорной ситуации между сторонами через процедуру медиации.

(полное наименование или Ф.И.О. лица)

в лице _____,
именуемое в дальнейшем "Сторона1" с одной стороны, и

(полное наименование или Ф.И.О. лица)

в лице _____,
именуемое в дальнейшем "Сторона 2" с другой стороны, в дальнейшем
совместно именуемые "Стороны" и медиатор

_____,
именуемый в дальнейшем «Медиатор», заключили настоящий договор о
нижеследующем:

1. ПРЕДМЕТ ДОГОВОРА

1.1. Стороны согласились провести процедуру медиации в отношении
спора(ов) по вопросам _____

(предмет спора или споров)

1.2. На период проведения процедуры медиации, стороны договорились
приостановить разбирательство в суде или третейском суде.

1.3. Для проведения процедуры медиации Стороны по взаимному
согласию выбирают (назначают) в качестве медиатора _____

2. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН

2.1. Стороны медиации обязаны:

- 1) предоставлять Медиатору по его запросу документы и информацию, необходимые для проведения процедуры медиации;
- 2) давать необходимые Медиатору разъяснения по интересующим его вопросам в ходе организации и проведения процедуры медиации;
- 3) соблюдать принципы медиации в соответствии с Правилами проведения процедуры медиации (приложение №1).

2.2. Стороны медиации вправе:

- 1) отказаться от проведения процедуры медиации с соблюдением принятых на себя обязательств по настоящему договору, Правил проведения процедуры медиации;
- 2) получать у Медиатора разъяснения в устной форме по возникшим вопросам в ходе проведения процедуры медиации.

2.3. Медиатор обязан:

- 1) обеспечить проведение процедуры медиации в соответствии с законом «О медиации» и утвержденными Правилами проведения процедуры медиации;
- 2) давать необходимые Сторонам спора разъяснения по вопросам проведения процедуры медиации;
- 3) обеспечивать конфиденциальность сведений, документов и иных материалов, получаемых и составляемых в ходе работы в рамках настоящего договора.

2.4. Медиатор вправе:

- 1) самостоятельно определять способы и методы организации и проведения процедуры медиации по согласованию со Сторонами спора;
- 2) получать от Сторон спора разъяснения в устной форме по возникшим в ходе обеспечения проведения процедуры медиации вопросам;
- 3) прекратить процедуру медиации, если считает, что процедура медиации с его Сторонами не приведет к урегулированию спора, в соответствии с нормами действующего законодательства.

3. ОПЛАТА И ПОРЯДОК ПРОВЕДЕНИЯ ПРОЦЕДУРЫ МЕДИАЦИИ

3.1. Процедура медиации по настоящему договору проводится Медиатором в соответствии с Законом «О медиации», Правилами проведения процедуры медиации и настоящим договором.

3.2. Процедура медиации будет проводиться на _____ языке.

3.3. Процедура медиации будет проводиться в помещении _____, по адресу: _____.

3.4. Стороны обязаны в отношениях друг с другом и в отношении медиаторов воздерживаться от действий или поведения, которые могут осложнить ход

рассмотрения спора, в том числе, создать препятствия для достижения согласия.

3.5. Стороны и медиатор договорились о том, что вся информация, полученная в ходе процедуры медиации является конфиденциальной и никто не вправе разглашать ее.

3.6. Стороны и медиатор договорились о том, что приложат все свои усилия для разрешения спора. В случае, нахождения взаимовыгодного варианта урегулирования спора, стороны подписывают медиативное соглашение, которое сторонами исполняется добровольно и в сроки, установленные в медиативном соглашении.

3.7. Стороны договорились, что приложат все свои усилия для разрешения спора. В случае, когда стороны не смогли урегулировать спор в рамках процедуры медиации, процедура медиации прекращается и стороны в последующем не вправе ссылаться в суде, третейском суде на:

3.7.1. предложение одной из сторон об обращении к процедуре медиации или готовность одной из сторон к участию в медиации;

3.7.2. мнения или предложения, высказанные одной из сторон медиации в отношении возможного урегулирования спора;

3.7.3. заявления или признания, сделанные одной из сторон в ходе медиации

3.7.4. факт принятия предложения об урегулировании спора, сделанного медиатором;

3.7.5. документ, подготовленный исключительно для целей медиации.

3.8. Стороны пришли к соглашению об участии в процедуре медиации лично, а также будут участвовать представители:

1. Стороны 1.

Ф.И.О. _____,

доверенность _____

_____.

2. Стороны 2

Ф.И.О. _____

доверенность _____

_____.

3.9. Представители также соглашаются соблюдать конфиденциальность информации, полученной в ходе проведения процедуры медиации.

3.10. Стороны пришли к соглашению, что в случае необходимости по согласованию друг с другом и медиатором, они могут привлекать для участия в процедуре медиации также других лиц, участие которых они считают необходимым.

3.11. Оплата по медиации составляет _____ сом.

4. СРОКИ ПРОВЕДЕНИЯ МЕДИАЦИИ

4.1. Стороны договорились о том, что разрешение спора через процедуру медиации должно быть завершено в срок не более чем 15 (пятнадцати) календарных дней с даты подписания настоящего договора.

4.2. Сроки проведения медиации могут быть продлены по дополнительному соглашению сторон, но не более чем на шестьдесят календарных дней.

5. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

5.1. В случае разглашения конфиденциальной информации, Медиатор несет гражданско-правовую ответственность и выплачивает компенсацию в размере _____ сом.

5.2. В случае разглашения конфиденциальной информации одной из Сторон, виновная сторона выплачивает другой стороне компенсацию в размере _____ сом.

6. ПРЕКРАЩЕНИЕ МЕДИАЦИИ

6.1. Медиация прекращается в случаях:

6.1.1. подписания сторонами медиативного соглашения – со дня подписания такого соглашения;

6.1.2. установления медиатором обстоятельства, исключающего возможность урегулирования спора путем медиации со дня установления такого обстоятельства;

6.1.3. письменного отказа одной, нескольких или всех сторон от медиации в связи с невозможностью урегулирования спора путем медиации - со дня подписания сторонами письменного отказа

6.1.4. письменного отказа одной из сторон от продолжения медиации - со дня направления медиатору и другой стороне письменного отказа

6.1.5. истечения срока проведения медиации.

6.1.6. смерти одной из сторон, являющейся физическим лицом, или ликвидации одной из сторон, являющейся юридическим лицом, - со дня смерти или регистрации прекращения деятельности юридического лица.

6.2. Прекращение процедуры медиации, в том числе по инициативе медиатора, Сторонами или одной из Сторон спора, не означает невыполнение или ненадлежащее выполнение обязательств медиатором.

7. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

7.1. Во всем остальном, что не предусмотрено условиями настоящего договора, стороны руководствуются действующим законодательством КР.

7.2. Все разногласия по данному договору разрешаются путем переговоров. В случае невозможности решить спорные вопросы путем переговоров они в обязательном порядке разрешаются с применением процедуры медиации.

7.3. Все приложения к настоящему договору являются его неотъемлемой частью.

7.4. Настоящий договор составлен в _____ экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу, по одному для каждой из сторон договора.

8. РЕКВИЗИТЫ И ПОДПИСИ СТОРОН

Сторона 1	Сторона 2	Медиатор

МЕДИАТИВНОЕ СОГЛАШЕНИЕ

г. Бишкек

«_____» _____ 20__ г.

Мы, _____

(Ф.И.О., год рождения, паспортные данные, адрес проживания)

_____ «Сторона 1»,

(Ф.И.О., год рождения, паспортные данные, адрес проживания)

_____ «Сторона 2»

именуемые в дальнейшем «Стороны», заключили настоящее медиативное соглашение о нижеследующем:

1. Стороны провели процедуру медиации по спору

_____,
начатую в соответствии с заключенным и подписанным Сторонами
договором о применении медиации от _____.202__ года № _____ и
проведенную при содействии медиатора _____

в соответствии с Правилами проведения процедуры медиации,
утвержденными в _____.

2. Срок, в течение которого проводилась процедура медиации:

_____.
3. Настоящее соглашение подлежит исполнению на основе принципов
добровольности и добросовестности сторон.

4. Настоящее соглашение является конфиденциальным и не подлежит
раскрытию третьим лицам, если стороны не договорятся об ином.
Содержание настоящего Соглашения может быть раскрыто только для
совершения определенных в Соглашении действий.

5. Стороны подтверждают, что представленная ими в процедуре медиации
информация, на основании которой подписывается настоящее соглашение,
была полной и достоверной.

6. Содержание договоренностей и сроки их исполнения:

«Сторона – 1» обязуется:

1. _____

2. _____

3. _____

«Сторона – 2» обязуется:

1. _____

2. _____

3. _____

7. Ответственность Сторон

7.1. В случае, если одна из Сторон нарушает условия исполнения настоящего Соглашения, то _____

(способы и сроки их исполнения и последствия их неисполнения или ненадлежащего исполнения)

8. В случае возникновения разногласий или трудностей в связи с реализацией или толкованием достигнутых договоренностей по настоящему Соглашению Стороны рассмотрят возможность и необходимость возобновления процедуры медиации при содействии медиатора

9. Настоящее медиативное соглашение составлено на _____ листах в 2 (двух) экземплярах: по одному для каждой из Сторон.

10. Реквизиты и подписи Сторон:

Сторона	Сторона



ЗАКОН КЫРГЫЗСКОЙ РЕСПУБЛИКИ

от 28 июля 2017 года № 161

О медиации

Принят Жогорку Кенешем 22 июня 2017 года
Кыргызской Республики

Настоящий Закон разработан в целях создания правовых основ для применения в Кыргызской Республике медиации по урегулированию споров, содействия в защите прав, свобод и законных интересов граждан, развития партнерских деловых отношений и формирования этики делового оборота, гармонизации социальных отношений.

Глава 1. Общие положения

Статья 1. Предмет регулирования настоящего Закона

1. Настоящий Закон регулирует отношения, связанные с применением медиации к спорам, возникающим из гражданских, семейных и трудовых правоотношений.
2. Медиация применяется к спорам, возникающим из уголовно-правовых отношений в случаях, прямо предусмотренных законом.
3. Медиация не применяется, если спор затрагивает интересы лиц, не участвующих в медиации, или лиц, признанных судом недееспособными, за исключением случаев, когда эти лица или законные представители недееспособных лиц вступают в процесс в качестве стороны медиации.

Статья 2. Основные понятия, используемые в настоящем Законе

В настоящем Законе используются следующие основные понятия:

- 1) **медиация** - процедура урегулирования спора при содействии медиатора (медиаторов) путем согласования интересов спорящих сторон в целях достижения ими взаимоприемлемого соглашения;
- 2) **медиатор** - независимое физическое лицо, отвечающее требованиям настоящего Закона, оказывающее помощь сторонам в проведении медиации;
- 3) **стороны медиации** - физические лица и (или) юридические лица, выразившие согласие на урегулирование спора посредством медиации;
- 4) **договор о применении медиации** - письменное соглашение, заключаемое сторонами и медиатором об урегулировании спора путем проведения медиации;

- 5) **медиативное соглашение** - письменное соглашение сторон об урегулировании спора, достигнутое ими в результате медиации;
- 6) **организация медиаторов** - некоммерческая организация, создаваемая для объединения медиаторов на добровольной основе в целях обеспечения методических, организационно-правовых условий оказания медиаторами помощи по проведению медиации;
- 7) **организация по профессиональному обучению медиаторов** - юридическое лицо, осуществляющее деятельность по обучению и повышению квалификации медиаторов;
- 8) **информационная встреча** - встреча медиатора со сторонами спора, дела о проступке, уголовного дела для разъяснения сущности процедуры медиации;
- 9) **сертификат** - документ, подтверждающий получение дополнительного образования медиатора;
- 10) **свидетельство медиатора** - документ о присвоении статуса медиатора в соответствии с требованиями настоящего Закона.

Статья 3. Принципы проведения медиации

Медиация проводится на основе принципов:

- 1) добровольности;
- 2) сотрудничества и равноправия сторон медиации;
- 3) нейтральности медиатора;
- 4) конфиденциальности.

Статья 4. Принцип добровольности

1. Никто не вправе принудить стороны к урегулированию спора посредством медиации.
2. Никто не вправе принудить медиатора к оказанию помощи по урегулированию спора посредством медиации.
3. Достигнутые сторонами медиации договоренности исполняются добровольно.

Статья 5. Принцип сотрудничества и равноправия сторон медиации

1. Медиация проводится на основе конструктивного сотрудничества в целях согласования интересов спорящих сторон.
2. Стороны медиации имеют равные возможности в выборе медиатора, предъявлении своих позиций и в выработке взаимоприемлемого соглашения.

Статья 6. Принцип нейтральности медиатора

1. Медиатор при проведении медиации независим и беспристрастен.
2. Медиатор независим от сторон медиации, государственных органов, органов местного самоуправления и их должностных лиц, юридических и физических лиц.

3. Медиатор должен проводить медиацию беспристрастно в интересах сторон и обеспечивать им равное участие в медиации.
4. При наличии обстоятельств, влияющих на нейтральность медиатора, он должен отказаться от проведения медиации.

Статья 7. Принцип конфиденциальности

1. При проведении медиации сохраняется конфиденциальность всей информации, относящейся к медиации.
2. Медиатор, сотрудники организации медиаторов обязаны соблюдать конфиденциальность информации, ставшей им известной до начала и (или) в процессе проведения процедуры медиации. Данная обязанность также распространяется и на случаи приостановления или прекращения их деятельности в качестве медиатора.
3. В случае если медиатор получил от одной из сторон информацию, относящуюся к медиации, он может раскрыть такую информацию другой стороне только с согласия стороны, предоставившей информацию.
4. Стороны медиации не вправе разглашать информацию, относящуюся к медиации, если они не договорились об ином.

Статья 8. Гарантии при проведении медиации

1. Медиатор, сотрудники организации медиаторов не могут быть допрошены в качестве свидетеля о сведениях, ставших им известными в ходе информационной встречи и медиации.
2. Запрещается истребовать от медиатора и организаций медиаторов информацию, относящуюся к медиации, за исключением случаев, предусмотренных законодательством.

Глава 2. Правовой статус и организация деятельности медиатора

Статья 9. Требования, предъявляемые к медиатору

1. Медиатором может быть физическое лицо:
 - 1) достигшее 25-летнего возраста;
 - 2) имеющее высшее образование;
 - 3) получившее сертификат по результатам дополнительного образования по медиации;
 - 4) получившее свидетельство медиатора в соответствии с настоящим Законом.
2. Медиатором не может быть:
 - 1) государственный или муниципальный служащий;
 - 2) лицо, признанное недееспособным или ограниченно дееспособным;
 - 3) лицо, имеющее не погашенную или не снятую в установленном законом порядке судимость.
3. Медиатор не вправе:

- 1) быть представителем какой-либо стороны в ходе медиации, а также быть представителем или защитником какой-либо из сторон в судебном разбирательстве или в третейском разбирательстве по спору, делу о проступках и уголовному делу, в которых он был медиатором;
- 2) оказывать какой-либо стороне медиации консультационную помощь в отношении спора, если стороны не договорились об ином.

Статья 10. Прекращение статуса медиатора

1. Статус медиатора прекращается в случаях:

- 1) утраты дееспособности;
- 2) вступления в законную силу обвинительного приговора суда;
- 3) письменного заявления об отказе от статуса медиатора;
- 4) смерти медиатора.

2. Решение о прекращении статуса медиатора может быть обжаловано в судебном порядке.

Статья 11. Обучение медиаторов

1. Обучение медиаторов осуществляется организациями по профессиональному обучению медиаторов.

2. Для получения статуса медиатора необходимо получить дополнительное образование по медиации, подтвержденное сертификатом.

Медиатор обязан повышать свою квалификацию не менее одного раза в два года.

Статья 12. Оплата помощи по проведению медиации

1. Помощь по проведению медиации не относится к предпринимательской деятельности.

2. Помощь по проведению медиации может осуществляться медиаторами на возмездной или безвозмездной основе.

3. Размер и порядок оплаты помощи по проведению медиации определяются договором о применении медиации.

Статья 13. Организация медиаторов

1. Организация медиаторов создается по инициативе медиаторов в организационно-правовых формах, предусмотренных законодательством о некоммерческих организациях.

2. Организация медиаторов разрабатывает правила проведения и оплаты помощи по проведению медиации.

3. Организация медиаторов вправе осуществлять функции профессионального обучения медиаторов в порядке, определяемом законодательством.

Глава 3. Республиканское сообщество медиаторов

Статья 14. Республиканское сообщество медиаторов

Медиаторы Кыргызской Республики образуют республиканское сообщество медиаторов.

Республиканское сообщество медиаторов на учредительном собрании решает вопросы создания исполнительного органа управления и утверждения устава.

Статья 15. Функции исполнительного органа управления

Исполнительный орган управления:

- 1) участвует в совершенствовании нормативной правовой базы в области медиации;
- 2) рекомендует стандарты и типовые программы обучения медиаторов;
- 3) принимает Кодекс профессиональной этики медиатора;
- 4) выдает свидетельство медиатора лицам, соответствующим требованиям статьи 9 настоящего Закона;
- 5) ведет общереспубликанский реестр медиаторов;
- 6) прекращает статус медиатора;
- 7) представляет интересы медиаторов во взаимодействии с государственными органами и органами местного самоуправления;
- 8) осуществляет иные функции, предусмотренные уставом.

Глава 4. Правила проведения медиации

Статья 16. Язык проведения медиации

1. Стороны медиации могут по своему усмотрению договориться о языке, который будет использоваться в процессе проведения медиации.
2. Стороны медиации вправе привлечь переводчика в рамках проведения процедуры медиации.
3. Медиативное соглашение может быть заключено на любом языке по выбору сторон.
4. Медиативное соглашение, заключенное по спору, по делам о проступках и по уголовному делу, находящимся в производстве суда, должно быть составлено на государственном либо официальном языке.

Статья 17. Сроки проведения медиации

1. Сроки проведения медиации определяются договором о применении медиации и не могут превышать шестьдесят календарных дней. По соглашению сторон медиации срок проведения медиации может быть продлен, но не более чем на тридцать календарных дней.
2. Медиация по спору, делу о проступке и уголовному делу, находящимся в производстве суда и третейского суда, должна быть завершена в срок до тридцати календарных дней. По взаимному согласию сторон и медиатора данный срок может быть продлен, но не более чем на тридцать календарных дней.

Статья 18. Условия проведения медиации

1. Процедура медиации начинается с момента заключения договора о применении медиации.
2. Медиация может быть проведена как до обращения в суд, так и во время судебного разбирательства, третейского разбирательства и исполнительного производства.
3. Стороны медиации участвуют в процедуре медиации лично. В случае если одна из сторон не может по уважительным причинам лично участвовать в процедуре медиации, она уполномочивает на это своего представителя, полномочия которого оформляются в соответствии с законом.
4. В ходе процедуры медиации стороны могут пользоваться помощью представителей (адвокатов), переводчиков, а также специалистов в соответствующей области. С согласия сторон в процедуре медиации могут участвовать и другие лица.

Статья 19. Выбор медиатора

1. Для проведения медиации стороны по взаимному согласию выбирают медиатора (медиаторов).
2. Медиатор до его избрания или назначения в соответствии с настоящей статьей, в случае наличия обстоятельств, которые могут повлиять на его независимость и беспристрастность, незамедлительно обязан сообщить об этом сторонам и в организацию медиаторов, в которой он состоит.

Статья 20. Информационная встреча

1. Судья, арбитр, следователь и уполномоченное должностное лицо органа дознания вправе направлять стороны спора, дела о проступке и уголовного дела, находящихся в их производстве, на информационную встречу.
2. Стороны не вправе отказаться от участия в информационной встрече с медиатором по направлению судьи, арбитра, следователя и уполномоченного должностного лица органа дознания.
3. Во время проведения информационной встречи медиатор:
 - 1) разъясняет сторонам спора сущность и принципы медиации;
 - 2) в случае согласия сторон об урегулировании спора в рамках медиации согласовывает условия договора о применении медиации.

Статья 21. Форма и содержание договора о применении медиации

1. В случае взаимного согласия сторон на урегулирование спора посредством медиации заключается договор о применении медиации в письменной форме.
2. В договоре о применении медиации указываются следующие сведения:
 - 1) дата и место заключения договора;
 - 2) фамилия, имя и отчество или наименование сторон спора;
 - 3) фамилия, имя и отчество или наименование представителей сторон спора с указанием реквизитов документов, удостоверяющих их полномочия;
 - 4) фамилия, имя и отчество медиатора или медиаторов;

- 5) предмет спора;
- 6) язык проведения медиации;
- 7) соглашение сторон о конфиденциальности проведения медиации и последствия неисполнения такого обязательства;
- 8) место, участники проведения процедуры медиации;
- 9) условия и порядок оплаты расходов, связанных с проведением медиации, а также размер оплаты помощи медиатора;
- 10) срок проведения медиации;
- 11) порядок проведения медиации.

Статья 22. Медиативное соглашение

1. Медиативное соглашение заключается в письменной форме сторонами медиации по итогам проведения процедуры медиации.
2. В медиативном соглашении указываются следующие сведения:
 - 1) дата и место заключения соглашения;
 - 2) фамилия, имя и отчество или наименование сторон спора;
 - 3) фамилия, имя и отчество или наименование представителей сторон спора с указанием реквизитов документов, удостоверяющих их полномочия;
 - 4) описание предмета спора;
 - 5) фамилия, имя и отчество медиатора или медиаторов, участвовавших в проведении процедуры медиации;
 - 6) условия соглашения, способы и сроки их исполнения и последствия их неисполнения или ненадлежащего исполнения;
 - 7) иные условия, не противоречащие требованиям законодательства.
3. По желанию сторон медиативное соглашение может быть удостоверено нотариусом или должностным лицом, уполномоченным на совершение нотариальных действий в соответствии с законодательством о нотариате.
4. На основании медиативного соглашения суд или третейский суд может утвердить мировое соглашение в соответствии с процессуальным законодательством или применимыми правилами третейского суда.
5. Стороны медиации вправе предусмотреть в медиативном соглашении совершение исполнительной надписи нотариуса для исполнения условий медиативного соглашения.

Статья 23. Прекращение медиации

Медиация прекращается в случаях:

- 1) подписания сторонами медиативного соглашения - со дня подписания такого соглашения;
- 2) установления медиатором обстоятельства, исключающего возможность урегулирования спора путем медиации, - со дня установления такого обстоятельства;

- 3) письменного отказа одной, нескольких или всех сторон от медиации в связи с невозможностью урегулирования спора путем медиации - со дня подписания сторонами письменного отказа;
- 4) письменного отказа одной из сторон от продолжения медиации - со дня направления медиатору и другой стороне письменного отказа;
- 5) истечения срока проведения медиации - со дня его истечения с учетом требований настоящего Закона;
- 6) смерти одной из сторон, являющейся физическим лицом, или ликвидации одной из сторон, являющейся юридическим лицом, - со дня смерти или регистрации прекращения деятельности юридического лица.

Глава 5. Медиация по отдельным категориям споров

Статья 24. Допустимость доказательств

Сторона медиации или любое лицо, участвовавшее в процедуре медиации в рамках производства по делу о проступке, уголовного дела, судебного или третейского разбирательства, не приводит доказательства и не вправе ссылаться в своих свидетельских показаниях на:

- 1) предложение одной из сторон об обращении к процедуре медиации или готовность одной из сторон к участию в медиации;
- 2) мнения или предложения, высказанные одной из сторон медиации в отношении возможного урегулирования спора;
- 3) заявления или признания, сделанные одной из сторон в ходе медиации;
- 4) факт принятия предложения об урегулировании спора, сделанного медиатором;
- 5) документ, подготовленный исключительно для целей медиации.

Статья 25. Медиация в сфере гражданских, семейных и трудовых правоотношений

Стороны могут предусмотреть условие о проведении процедуры медиации в качестве обязательного внесудебного или досудебного порядка урегулирования спора в любом договоре.

Статья 26. Медиация в сфере уголовно-правовых отношений

1. Медиация в сфере уголовно-правовых отношений регулируется Уголовным [кодексом](#) Кыргызской Республики, [Кодексом](#) Кыргызской Республики о проступках, Уголовно-процессуальным [кодексом](#) Кыргызской Республики и настоящим Законом.
2. Сторонами медиации в сфере уголовно-правовых отношений являются потерпевший и лицо, подозреваемое в совершении проступка или преступления.
3. Для участия в медиации стороны должны соглашаться с обстоятельствами дела.

4. Факт участия в медиации, в случае недостижения согласия по спору, не может рассматриваться как отказ от обвинения или как признание вины.

5. Не могут выступать в качестве медиатора в сфере уголовно-правовых отношений уполномоченное должностное лицо органа дознания, следователь, прокурор, судья, адвокат одной из сторон.

Статья 27. Ответственность за нарушение законодательства о медиации

Лица, виновные в нарушении требований настоящего Закона, несут установленную законодательством ответственность.

Статья 28. Заключительные положения

1. Настоящий Закон вступает в силу по истечении шести месяцев со дня официального опубликования.

Опубликован в газете "Эркин Тоо" от 11 августа 2017 года № 92 (2817)

2. Правительству Кыргызской Республики:

1) в течение шести месяцев со дня официального опубликования настоящего Закона:

а) разработать и внести на рассмотрение Жогорку Кенеша Кыргызской Республики проекты законов, направленные на приведение в соответствие с настоящим Законом;

б) привести свои нормативные правовые акты в соответствие с настоящим Законом;

2) в течение трех месяцев со дня вступления в силу настоящего Закона оказать содействие в организации и проведении учредительного собрания республиканского сообщества медиаторов.

3. На учредительном собрании медиаторов вправе участвовать лицо, отвечающее требованиям, предусмотренным пунктами 1 и 2 части 1 [статьи 9](#) настоящего Закона, и имеющее сертификат медиатора.

**Президент
Кыргызской Республики**

А.Ш. Атамбаев

ИСТРУМЕНТЫ ОЦЕНКИ ПОЛУЧЕННЫХ ЗНАНИЙ, УМЕНИЙ И НАВЫКОВ ПО МОДУЛЮ № 3 «МЕДИАЦИЯ»

Примечание тренеру: в начале модуля участники заполняют опросник для понимания поведения и мышления участников на тему «Медиация».

По завершению модуля 3, тренер просит участников обратно заполнить опросник для дальнейшего анализа и сравнения изменений в мышлении и поведении участников. В результате тренер анализирует не знания, а изменения в мышлении/поведении участников.

В случае необходимости для того, чтобы понять насколько участники получили новую информацию тренеры могут дополнить опросник вопросами касательно тем модуля.

Для удобства анализа информации тренер может создать электронную форму опросника на <https://www.google.com/intl/ru/forms/about/>.

Вопросы для опросника:

1. Что такое медиация?
2. Какие принципы медиации Вы знаете?
3. Какие преимущества есть у медиации как метода разрешения конфликтных ситуаций?
4. Как проходит процедура медиации?
5. Зачем нужно «Активное слушание»?
6. Какие техники активного слушания знаете?
7. Как проходит примирение по технике «Круги сообщества»

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ

Уважаемые участники, мы постоянно стремимся к улучшению наших мероприятий в зависимости от интересов и потребностей. В связи с чем

просим вас оценить организацию и проведение тренинга и ответить на поставленные ниже вопросы.

Ваши ответы будут анонимными и будут обрабатываться конфиденциально!

	Отлично	Хорошо	Удовлетв ори- тельно	Не удовлетво- рительно	Плохо
Какую Оценку вы дали бы содержанию, темам модуля?					
Какую оценку вы дали бы организации тренинга?					
Практические задания					
В какой мере модуль соответствовал вашим ожиданиям?	В полной мере	В некоторой степени	Частично	Несколько не соответствовало	Не соответствовал
Комментарии:					

Насколько информация в данном модуле была новой для вас?	Полностью новая	В некоторой степени новая	Немного	Не особо новая	
Поясните свой ответ:					
Насколько информация в данном модуле была понятной для вас?	Полностью понятная	В некоторой степени понятная	Немного	Не особо понятная	Не понятная
Поясните ваш ответ на вопрос					

Насколько вероятно, что вы будете использовать новые знания, полученные на этом модуле и какие?	Однозначно буду использовать	В некоторой степени буду использовать	Немного	Не особо буду использовать	Не буду использовать
Поясните ваш ответ на вопрос					
Какую оценку вы дадите тренерскому составу модуля?	Отлично	Хорошо	Удовлетворительно	Не удовлетворительно	Плохо
Не вызывали ли трудности вопросы, обсуждаемые в ходе тренинга?					

Что в ходе тренинга вызывало у вас дискомфорт?

Есть ли у вас предложения по улучшению данного тренинга?

Благодарим вас за участие в тренинге!

СПИСОК ДОПОЛНИТЕЛЬНОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Работа с конфликтом С.Фишер.
2. Хрестоматия по медиации. Христофер Бессемер

Презентации доступны по ссылке

<https://drive.google.com/drive/folders/1xDEvDs8jVxuPpbIIQDzhEwd6T6kYeK0n?usp=sharing>

ⁱ Социальная сплоченность и осмысление конфликтов в приграничных районах Кыргызстана и Таджикистана. Кемель Токтомушев

ⁱⁱ Работа с конфликтом. С. Фишер

ⁱⁱⁱ Работа с конфликтом . С. Фишер