

***ПРОГРАММА  
«МАЛЬЧИКАМ НУЖНО ВНИМАНИЕ»***

***Методическое пособие для психологов, социальных работников и тренеров***

***ЧРОО «РСПЦ «Успокоение души» (Синтем)***

***Введение***

*Это пособие разработано в рамках проекта «Женский Ресурсный Центр Гармония - оказание психосоциальной помощи женщинам и девушкам ЧР» в ходе реализации инициативы «Мальчикам нужно внимание». Инициатива была реализована в Чеченской Республике в период с января по декабрь 2019 года. Проект был разработан, организован и реализован ЧРОО «РСПЦ «Успокоение души» (Синтем).*

*Авторы: Инна Айрапетян, Аэлита Селимова, Хазуев Изнаур, Матыева Алина*

**

*Чеченская региональная общественная организация "Ресурсный социально-психологический центр "Успокоение души" (Синтем)*

*Председатель - Айрапетян Инна Кимаевна, snovaya17@gmail.com*

*Менеджер программы – Матыева Алина Рамзановна, matieva-alina88@yandex.ru*

2019 г.

***Предисловие***

Программа «Мальчикам нужно внимание» строится с учетом возрастных интересов подростков. Ребятам предлагаются такие темы, которые могут быть важны для них в силу возрастных особенностей развития, например, отношения в семье, контроль собственной раздражительности, застенчивость и неуверенность в себе, пути решения конфликтов и т. д

Содержание занятий позволяют выстраивать защиту и выбирать конструктивный путь для построения своей жизни. Программа поможет чеченским мальчикам-подросткам стать активными, подкованными гражданами, которые знают свои права и готовы требовать соблюдение своих прав от своих семей, сообщества, школ и властей, апеллируя к знаниям системы защиты права в правовом треугольнике: Конституции РФ, религии ислам и традиций чеченского общества.

Подростковый возраст обычно характеризуется как переломный, переходный, критический, как возраст полового созревания. Подросток чувствует себя одиноким, чужим и непонятным в окружающей его жизни взрослых и сверстников. Следствие всех этих явлений - общее снижение работоспособности, изоляция от окружающих или активное враждебное отношение к ним и различного рода асоциальные поступки.

Программа тренингов «Мальчикам нужно внимание» состоит из интенсивных краткосрочных обучающих занятий, направленных на создание, развитие и систематизацию определенных навыков, необходимых для выполнения конкретных личностных задач, в сочетании с усилением мотивации личности относительно совершенствования себя.

Э.Эриксон подчеркивал, что психологическая напряженность, которая сопутствует формированию целостности личности, зависит не только от физиологического созревания, но и от духовной атмосферы общества. В подростковом возрасте происходит существенная перестройка всего организма ребенка, которая отражается и на психических особенностях. Появляется интерес к собственному внутреннему миру, возникает желание понять, лучше узнать себя. Возникшее острое «чувство Я», увеличение значимости проблем, связанных с самооценкой, сопровождаются трудностями думать и говорить о себе, слабым развитием рефлексивного анализа, что приводит к повышенной тревожности, возникновению чувства неуверенности в себе.

Отличительные особенности программы «Мальчикам нужно внимание» позволяют проводить психопрофилактическую работу не только с детьми «группы психолого-педагогического риска», но и с теми, кто не попадает в поле пристального внимания учителей или школьного психолога. Благодаря этому появляется возможность предложить детям «информацию к размышлению» по тем темам, которые могут быть для них актуальными. Еще один плюс таких занятий - это возможность постоянного контакта с подростками, хотя бы и в рамках школьного расписания.

Такая работа не предусматривает теоретической подготовки подростков, а ориентирована на обращение к тем проблемам, причем только в не директивной форме, которые могут быть важными для них в силу их возрастных особенностей.

**Цель программы**: создание условий для успешной социально- психологической адаптации мальчиков и их личностного развития с учетом возрастных и индивидуальных особенностей.

**Задачи реализации программы:**

1. Обеспечить учащихся средствами самопознания;

2. Развить способности к дифференциации эмоциональных состояний и рефлексии эмоционального поведения;

3. Расширить представления подростков о ценности самого себя и других людей; формирование положительного образа «Я»;

4. Развить навыки и умения, необходимые для уверенного поведения;

5. Формировать умения адекватно реагировать в различных бытовых, учебных и других видах деятельности.

**Сроки реализации и объем программы.**

Программа адресована мальчикам - подросткам (11 – 17 лет), не имеющим медицинские противопоказания. Численный состав группы – 15 человек. Формирование групп по возрасту: 12-14 лет; 15-17 лет.

Программа рассчитана на 3 месяца, объем программы – 44 ч, занятия проводятся: 2 раза в неделю по 2 часа. Продолжительность занятий – 50 минут с 10-ти минутным перерывом.

**Общая характеристика программы «Мальчикам нужно внимание»**

Программа носит развивающий характер. Каждое занятие обеспечивает развитие личности подростка. Программа построена с опорой на личностно-ориентированные технологии обучения, в центре внимания, которых неповторимая личность, стремящаяся к реализации своих возможностей.

Выбор методов обучения определен с учетом возможностей учащихся: возрастных и психофизических особенностей подростков, с учетом специфики изучения данного учебного предмета

Содержание программы направлено на воспитание гармонично развитой личности, способной к саморазвитию и самосовершенствованию, эффективному функционированию в обществе, что будет способствовать формированию позитивного отношения к себе и людям.

В программе представлен цикл 20 последовательно запланированных занятий, темы которых: права ребенка в правовом поле Конституции РФ, религии ислам, чеченского общества, лидерство, разрешение конфликтных ситуаций – миротворчество, реабилитация – проработка травматического опыта, домашнее насилие и конструкция позитивного будущего.

Зная элементы общей психологии, подросток сможет самостоятельно и осмысленно действовать при решении личных проблем и проблем самоопределения. В этом заключается новизна данной программы.

Отличительными особенностями программы является то, что содержание ее включает небольшой объем теоретического материала. Занятия строятся в основном из практических упражнений, самонаблюдений, что дает детям знания и умения, необходимые непосредственно в жизни.

Данный курс рассчитан именно на мальчиков, стремление к самопознанию и самосовершенствованию которых лежит на поверхности. Переломные моменты в жизни подрастающего поколения (в данном случае кризис подросткового возраста и переход в стадию юношества) часто сопровождаются конфликтными ситуациями, что не всегда зависит от высокого уровня конфликтогенности ребенка. Поэтому ему просто необходимо быть социально компетентным, чтобы успешнее реализовать себя в дальнейшей жизни и деятельности.

**Организационно-содержательное построение тренинга.**

В структуре каждого тренинга выделяются смысловые блоки, традиционные для групповой психологической работы с детьми и подростками:

1. Ритуал приветствия. Ритуал, как правило, придумывается группой ребят на первом занятии. Его может предложить и сам психолог. Целью проведения ритуала приветствия является настрой на работу, сплочение группы, создание группового доверия.

2. Объявление темы занятий, за которым следует мотивирующее упражнение и / или обсуждение (в том числе — иногда — домашних заданий), благодаря которому ребята получают возможность обратиться к личному опыту, связанному с заявленной проблемой.

3. Работа по теме занятия. Основное содержание занятия представляет собой совокупность психотехнических упражнений и приемов, которые подбираются в соответствии с задачами, сформулированными для работы над каждой темой. Эти приемы в большинстве довольно широко известны. Самое главное в их использовании — это помочь подросткам найти психологический подтекст упражнения.

4. Подведение итогов занятия. Оно предполагает формулирование основных результатов, достигнутых на уроке, подчеркивание вклада всех участников урока в общий результат. Одна из целей подведения итогов — создание мотивации на работу по следующей теме. Часть этого этапа проходит в форме открытого обсуждения, часть — в форме письменной работы в тетради. Время на выполнение письменной работы оговаривается до начала ее выполнения.

5. Ритуал завершения занятия (см. ритуал приветствия).

**Методы проведения занятий:**

− устный или анкетный опрос для выявления запроса и спектра интересующих подростков проблем в рамках предлагаемой темы тренинга;

− «универсализация» подростковых трудностей через использование проективных форм «Один мальчик...», «Большинство подростков...»;

− обращение к личному опыту учащихся в процессе работы над темой;

− тестирование,

− ситуационно-ролевые, деловые и развивающие игры, соответствующие изучаемым темам, рефлексия результатов тренинга,

− анонимное обращение учащихся к собственным затруднениям;

− контроль «уровня достижений» в виде заданий, выполнение которых показывает включенность изучаемого материала в «поле опыта» учащихся (уровень личностной ассимиляции знаний).

**Форма занятий:**

• групповая,

• подгрупповая,

• индивидуальная работа.

**Материально-методическое обеспечение:**

−учебный кабинет.

− мультимедийное оборудование, доска.

− наглядные пособия и материалы.

**Критерии результативности:**

- проявление устойчивого интереса к содержанию программы;

- активное участие в занятиях;

- высокий уровень качества выполнения практических заданий;

- глубокий уровень саморефлексии.

**Личностные, метапредметные и предметные результаты освоения курса «Мальчикам нужно внимание»**

В результате изучения данного курса подростки получат возможность формирования универсальных учебных действий.

**Регулятивные универсальные учебные действия:**

осознавать свои телесные ощущения, связанные с напряжением и расслаблением,

извлекать необходимую информацию из текста,

определять и формулировать цель в совместной работе,

учиться делать осознанный выбор в сложных ситуациях,

осознавать свою долю ответственности за всё, что с ним происходит,

реалистично строить свои взаимоотношения друг с другом и взрослыми,

планировать цели и пути самоизменения с помощью взрослого,

соотносить результат с целью и оценивать его.

**Познавательные универсальные учебные действия:**

планировать свои действия в соответствии с поставленной задачей,

наблюдать, сравнивать по признакам, сопоставлять,

приобрести социальные знания о ситуации межличностного взаимодействия,

обогатить представление о собственных возможностях и способностях,

учиться наблюдать и осознавать происходящие в самом себе изменения,

оценивать правильность выполнения действий и корректировать при необходимости,

учиться моделировать новый образ на основе личного жизненного опыта,

находить ответы на вопросы в тексте, перерабатывать информацию,

адекватно воспринимать оценку учителя.

**Коммуникативные универсальные учебные действия:**

ориентироваться на позицию партнёра в общении и взаимодействии,

учиться контролировать свою речь и поступки,

овладеть способами общения и сотрудничества,

приобрести опыт общения с представителями других социаль­ных групп, других поколений,

учиться толерантному отношению к другому мнению,

учиться самостоятельно решать проблемы в общении,

осознавать необходимость признания и уважения прав других людей,

формулировать своё собственное мнение и позицию,

учиться грамотно задавать вопросы и участвовать в диалоге.

**Личностные универсальные учебные действия:**

развивать самостоятельность и личную ответственность в информационной деятельности;

формировать личностный смысл учения;

формировать целостный взгляд на окружающий мир.

**Сроки реализации и объем программы.**

Программа адресована мальчикам - подросткам (11 – 17 лет), не имеющим медицинские противопоказания. Численный состав группы – 15 человек. Формирование групп по возрасту: 12-14 лет; 15-17 лет.

Программа рассчитана на 3 месяца, объем программы – 44 ч, занятия проводятся: 2 раза в неделю по 2 часа. Продолжительность занятий – 50 минут с 10-ти минутным перерывом.

***Содержание***

**Блок 1. Командообразование и построение доверия……………………………………………………………….…….……………….…………3**

1.1. Установление доверия и построение команды……………………………………………………………….………….………………….............3

1.2. Закрепление правил успешной командной работы………….………………………………………………….………….……….………………5

1.3. Сплочение…………………………………………………………..…………………………………….………………….….…………………….8

**Блок 2. Эффективная коммуникация и конфликты……………………………………………………………………………………….……... 12**

2.1. Активное слушание и эффективная коммуникация……………………………………………..……………………………..…………………12

2.2. Введение в тему конфликтов ……………………………………………………………………………..……………………………...…………16

2.3. «Я – заявления» и Теория игр……………………………………………………………………………………………………………………. 18

**Блок 3. Толерантность……………………………………………………………………....………………………………………………………….23**

3.1.. Введение в тему толерантности…………………………………………………………………………………………………..………………..23

3.2. Толерантность и социальное неравенство…………………………………………………………………………………………...…………….27

3.3. «Реабилитация» ………………………………………………..……………………………………………….……………………..……….…….31

**Блок 4. Права ребенка………………………………………………………………………………………………………………..…………….…..34**

4.1. Введение в тему прав ребенка………………………………………………………………………………………………………………………34

4.2. Права ребенка в Исламе………………………………………………………………………………………………………………………..……38

4.3. Права и ответственность………………………………………………………………………………………………………………………….... 39

4.4. Что такое гендер..........................................................................................................................................................................................................41

4.5. Приложение…………………………………………………………………………………………………………………………………………..47

**БЛОК 1. КОМАНДООБРАЗОВАНИЕ И ПОСТРОЕНИЕ ДОВЕРИЯ**

|  |
| --- |
| Данный блок направлен на повышения уровня доверия в группе и улучшение навыков командной работы. Эти занятие необходимо для установления доверительный отношений между участниками, которые станут фундаментом для будущего раскрытия потенциала участников, так как доверие формирует чувство безопасности, а это позволяет человеку более открыто отдавать и получать во время занятий. Ожидаемым результатом этого блока может быть активное и вовлеченное поведение участников (это может проявляться как в действиях, так и словах). Некоторые участники могут быть пассивны при первичном взаимодействии в группе и это является типичной ситуацией. Тренеру следует выделять для себя таких участников и давать им побольше пространства для проявления себя (можно просить помочь с чем-то, можно напрямую обращаться к ним при обсуждении чего-либо). Также в этом блоке у участников могут происходить конфликты, что тоже довольно типично (возможно, не стоит этого пугаться и пытаться это подавить). Тренеру (зная, что в будущих блоках будет тема конфликтов) можно обернуть произошедшее в живой пример для обсуждения и проигрывания. Для лучшего понимания групповой динамики предлагаю ознакомиться с материалом из пособия [«Тренинг. Группа. Семинар»](https://www.mitost.org/editions/trener/grupa_seminar/trener-grupa-seminar-ru.pdf) (стр. 43). |

**Тренинг №1. Установление доверия и построение команды.**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Цель:** повысить уровень доверия в группе и повысить у участников навыки командной работы  **Ожидаемый результат:** участники узнают имена одногруппников и другие факты о них; участники станут более открыты к взаимодействию друг с другом; участники будут более активно включаться в будущие активности проекта  **Время тренинга:** 90 минут  **Материалы для тренинга:** флипчарт, маркеры | | | |
| **Время** | **Название упражнения** | **Ожидаемый результат** | **Описание и инструкция** |
| **10** | Собери имя для бейджика | Участники узнали имена друг друга и получили первый опыт совместной работы | Участники пишут свои имена на листочке бумаги, затем листочек разрезаем/разрываем так, чтобы каждая буква была отдельно. Собираем все буквы в пакет, перемешиваем, после чего каждый участник должен взять из общей массы количество бумажек, равное количеству букв его имени, которое он написал и положил в пакет ранее. Таким образом, у участников оказывается набор разных букв. Задача участников в хаотичном движении познакомиться как можно с большим количеством людей и найти (обменять) буквы своего имени, чтобы слепить бейджик. |
| **5** | Алфавитный круг | Участники продолжили запоминать имена друг друга | Имея бейджики, участники, не разговаривая между собой, становятся в круг по алфавитному порядку. |
| **20** | Ожидания и личные цели – «Человечки» | Участники лучше поняли зачем они сюда пришли и выложили эти цели на бумагу | Каждому участнику выдается лист с изображением человечка (они могут нарисовать его сами). Каждая часть тела означает соответственно: голова – что хочешь узнать (с какими знаниями уйти), сердце – что для тебя важно, что на сердце (какие эмоции хочешь здесь получить), руки – с чем ты пришел, умения, навыки, живот – твои опасения (чего бы тебе не хотелось, чтобы здесь произошло). На заполнение листов дается 15-20 минут. После индивидуальной̆ работы человечки представляются в общем кругу. |
| **10** | Презентация программы проекта и последующих тренингов | Участники получили представление о том, что их ждет в этом и других тренингах, что повысило уровень их доверия к организации и позволило им задать волнующие вопросы | В этом блоке необходимо презентовать:  - информацию о проекте (его цели и др.)  - команду проекта  - структуру мероприятий и их пользу для участников  После презентации следует сказать участникам, что они могут спросить все, что угодно о проекте. |
| **45** | «Миссия невыполнима» | Участники получили первый опыт совместного проекта и тем самым стали более открытыми доверчивыми друг к другу; участники повысили навык командного взаимодействия и определили, что мешает/помогает при работе в команде | Тренер знакомит с инструкцией с заданиями на флипчарте и определяет время, за которое необходимо выполнить все задания (20 минут). Дальше тренер никак не участвует в процессе и дает участникам пространство для совместной работы. Задания на флипчарте:   1. Сочинить четверостишье про г. Грозный (или свой родной город) 2. Сделать общегрупповое фото, где все улыбаются (качественное) 3. Надеть на одного человека как можно больше одежды 4. Придумать и сфотографировать статую, символизирующую их школу (город) 5. Научиться всей группой считать до 10ти на немецком 6. Узнать названия всех районов г. Грозный (или своего родного города) 7. Нарисовать карикатуру на каждого тренера 8. Собрать как можно больше предметов красного цвета 9. Спеть песню группой из 10ти человек (на презентации) 10. Подсчитать общий размер ноги всех участников 11. Посчитать общий рост всех участников 12. Посчитать общий возраст группы 13. Построить шалаш в семинарской комнате 14. Нарисовать портреты всех участников группы 15. Записать видеообращение к инопланетянам 16. Молчать две минуты всем вместе 17. Придумать три слогана группы   *\*Задания можно менять или дополнять/убирать*  После выполнения всех заданий следует презентация результатов тренеру. После презентации каждого задания тренер ставит около него галочку или не ставит, если считает, что задание не выполнено частично или полностью. После этого тренер предлагает похлопать друг другу и просит сесть группу в круг (без пустых мест и дыр)    Рефлексия (чувства-процесс-результат-трансфер на жизнь)  Вопросы:  - Что вы сейчас чувствуете? (Важно держать участников на этом вопросе несколько минут и позволить, как можно большему числу высказать свои ощущения на данный момент)  - Что происходило в процессе? Как происходило взаимодействие в группе?  - Что получилось? Что не получилось? Почему?  - Какие пожелания есть для будущего взаимодействия?  Таким образом можно вывести группу на мозговой штурм по «главным правилам успешной работы в команде» и вместе с ними записать на флипчарте правила/принципы, которые помогают лучше работать в команде. Этот список можно затем повесить в семинарской комнате и не снимать его на будущих тренингах (так как многие принципы могут затрагиваться и в будущих темах). На этом можно поблагодарить участников за их вклад и завершить тренинг. |

**Тренинг №2. Закрепление правил успешной командной работы.**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Цель:** улучшить навык командной работы у участников; позволить участникам отработать выученные ранее уроки  **Ожидаемый результат:** участники вспомнят имена друг друга;участники станут более открыты к взаимодействию друг с другом; участники отработают правила эффективной командной работы; участники узнают командные роли по Белбину; участники выявят свои сильные стороны при работе в команде  **Время тренинга:** 90 минут  **Материалы для тренинга:** флипчарт, маркеры, раздаточный материал (тест Белбина), заготовленные рисунки ролей по Белбину, одеяло, бумага А4, ножницы, скотч, тонкая веревка/ленточка | | | |
| **Время** | **Название упражнения** | **Ожидаемый результат** | **Описание и инструкция** |
| **5** | Приветствие и презентация программы тренинга и его целей | Участники получили представление о том, что их ждет в этом и других тренингах, что повысило уровень их доверия к организации и позволило им задать волнующие вопросы | Нарисовать на флипчарте программу сегодняшнего тренинга и презентовать ее участникам. |
| **5** | Одеяло | Участники вспомнили имена друг друга | 1. Попросить участников посчитаться на первый-второй 2. Попросить первые номера встать в одну сторону, а вторые номера напротив 3. Посередине между ними нужно натянуть одеяло (нужны два тренера) так, чтобы одни не видели других 4. Тренер говорит, чтобы от каждой команды к одеялу (незаметно) подошло по одному представителю каждой команды (обычно они подходят на корточках) 5. На счет ТРИ тренеры резко опускают одеяло и два человека должны вспомнить и назвать имена друг друга 6. Тот, кто назвал имя оппонента первым, побеждает и забирает человека в свою команду (то есть проигравший переходит в другую команду) 7. Таким образом можно сыграть 5 раундов и затем завершить упражнение, поаплодировав друг другу (попросить участников сесть в круг) |
| **50** | **«Вавилонская башня»** | Участники получили новый опыт командной работы; участники стали лучше взаимодействовать в команде | Участники делятся на 2 команды.  Каждому члену команды дается индивидуальное задание.  Индивидуальные задания: кратко прописаны на отдельных листах, каждый лист является строго конфиденциальным для одного участника.  Например, «Башня должна иметь 10 этажей» – листок с такой надписью вручается одному участнику тренинга, он не имеет права никому его показывать, обязан сделать так, чтобы нарисованная совместно башня имела именно 10 этажей!  Второе задание: «Вся башня имеет коричневый контур» – это задание для следующего участника.  «Над башней развивается синий флаг»,  «В башне всего 6 окон» и т.д. Участникам запрещено разговаривать и вообще как-нибудь использовать голос.  Необходимо совместно нарисовать Вавилонскую башню.  Вопросы для рефлексии:  - Что вы сейчас чувствуете? (Важно держать участников на этом вопросе несколько минут и позволить, как можно большему числу высказать свои ощущения на данный момент)  - Что происходило в процессе? Как происходило взаимодействие в группе?  - Что получилось? Что не получилось? Почему?  - - Что вы сейчас чувствуете? (Важно держать участников на этом вопросе несколько минут и позволить, как можно большему числу высказать свои ощущения на данный момент)  - Что происходило в процессе? Как происходило взаимодействие в группе?  - Что получилось? Что не получилось? Почему? (в этих вопросах можно подмечать наблюдения по каждому человеку; кто-то мог отмалчиваться, не включаться, а кто-то наоборот; можно спросить тех, кто был пассивен о том, что их сдерживало; можно спросить тех, кто был активен, видели ли они пассивность других и что (не) делали с этим, почему?)  - Как распределялись задачи в команде? Кто их распределял? Почему именно так, а не иначе?  Рефлексию следует подвести к вопросу о том, что в команде ее члены обычно выполняют разные задачи и имеют разные роли. Для достижения лучших результатов хорошо, когда в команде представлены разные люди и роли. |
| **15** | Презентация ролей по Белбину | Участники получили представление о том, какие роли бывают в команде | Мини-лекция  Материалы можно взять в открытом доступе ([nsportal.ru](https://nsportal.ru/) «Роли по Белбину») или в приложении к этому документу |
| **15** | Тест Белбина | Участники прошли тест и поняли свои сильные стороны при работе в команде | 1. Распечатать тест для каждого участника 2. Раздать его участникам и объяснить, как заполнять (инструкции см. ниже) 3. Позволить участникам заполнить тест и при желании поделиться в общем кругу ролями, которые им больше подходят в команде 4. Поблагодарить участников и завершить тренинг |

**Тренинг №3. Доверие. Сплочение.**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Цель:** Установить контакт с подростками и создать положительную мотивацию к предстоящим занятиям. Закрепить навыки самоанализа, способствовать более глубокому самораскрытию, которое ведет к изменению себя.  Ожидаемые результаты: Позитивная и доверительная атмосферы в группе.  **Время тренинга:** 90 минут  **Материалы для тренинга:** Флипчарт, цветные маркеры, карандаши, ручки, бумага, карточки с незаконченными предложениями. | | | |
| **Время** | **Название упражнения** | **Ожидаемый результат** | **Описание и инструкция** |
| **5** | «Ритуал приветствия» | Позитивная атмосфера в группе. | Встать в круг. Положить руки друг другу на плечи. Приветливо посмотреть друг на друга и поздороваться. |
| **10** | «Местами меняются» | Участники больше узнать друг о друге. | Тренер объясняет, что будет возможность продолжить знакомство. Сделаем это так: стоящий в центре круга (для начала им буду я) предлагает поменяться местами (пересесть) всем тем, кто обладает каким-то умением. Это умение он называет. Например, когда я скажу: «Пересядьте все те, кто умеет водить машину», все те, кто умеет водить машину, должны поменяться местами. При этом тот, кто стоит в центре круга, постарается в момент пересаживания занять одно из освободившихся мест, а тот, кто останется в центре круга без места, продолжит работу. Используем эту ситуацию для того, чтобы больше узнать друг о друге. Кроме того, надо быть очень внимательным и постараться запомнить, кто пересаживался, когда называлось то или иное умение. Это нам понадобится немного позже. |
| **20** | «Принятие себя» | Развиты навыки самоанализа; повышен уровня доверия. | А. – Давайте поработаем с некоторыми нашими недостатками и привычками, теми, которые нам помог выявить проведенный тест и теми, о которых вы хорошо знали еще до начала занятий.  Для этого разделите лист бумаги на две половинки. Слева, в колонку «Мои недостатки», предельно откровенно запишите все то, что вы считаете своими недостатками именно сегодня, сейчас, на этом занятии. На эту работу всем отводится 5 минут. Не жалейте себя, заполняя левую часть таблицы, недостатки есть у всех, и в этом нет ничего страшного.  После этого напротив каждого недостатка, о котором вы вспомнили и который внесли в список, напишите одно из своих достоинств, т. е. то, что можно противопоставить недостатку, что есть у вас в данный момент и что принимают в вас окружающие люди. Запишите их в колонке «Мои достоинства». На второй этап работы вам так же отводится 5 минут.  Б. – Следующий этап – объединение в группы по 3–4 человека и обсуждение записей. Будет лучше, если вы сядете в группу с теми людьми, которых вы меньше всего знаете, с которыми еще не общались на данном занятии. Во время обсуждения будьте предельно откровенны в своих высказываниях и внимательны к тому, что вам говорит ваш партнер. Помните, пожалуйста, о наших правилах. Вы можете задавать друг другу вопросы, но ни в коем случае не «критиковать» выступившего перед вами. Просто поблагодарите его за искренность и доверие к вам. На обсуждение внутри группы вам дается 10 минут.  В. «Кто не против нас, тот с нами».  Есть два процесса, которые в любой учебной группе должны быть запущены одновременно, например, как движения правой и левой ног при ходьбе. Речь идет об одновременной проработке содержания совместной деятельности и самой формы совместности, способов общения и сотрудничества при освоении данного содержания. Все мы должны, иными словами, самоопределиться в двух вопросах: что мы собираемся делать вместе? Как мы собираемся делать это вместе?  Совместность строится на уровне:  а) сознательной договоренности группы о нормах сотрудничества;  б) на уровне телесного и эмоционального доверия.  Тренер сообщает группе, что им будет зачитан ряд вопросов, которые они должны обсуждать парах, после обсуждения каждого вопроса 1-е мобильные участники по часовой стрелке пересаживаются,2-е постоянные остаются на своих местах.  Вопросов столько, сколько пар в группе. Начинается цикл обсуждения с самых приятных и легких вопросов с последующим плавным переходом к более серьезным темам. Перечень вопросов тренер готовит заранее.  Например:  • какое твое любимое время года и почему?  • какой твой любимый цвет и почему?  • в какой стране мира ты мечтаешь побывать и почему?  • как ты думаешь, какие качества нужны мальчику, чтобы быть успешным?  • что может мальчику помешать осуществить свои мечты?  • что может мальчику помочь осуществить свои мечты?  • какими девушками ты восхищаешься? (можно привести примеры) |
| **20** | **«Откровенно говоря»** | Укрепить групповое доверие к окружающим, снять внутреннее напряжение, способствовать откровенности. | Перед вами в центре круга лежит стопка карточек. Сейчас каждый из вас по очереди будет брать по одной карточке, на которой написана незаконченная фраза. Вам нужно сразу же, не раздумывая, закончить фразу. Постарайтесь быть предельно откровенными и искренними. Если члены группы почувствуют неискренность кого-либо из участников, ему придется взять другую карточку с новым текстом и ответить еще раз.  Примерное содержание карточек:  Откровенно говоря, когда я слышу грубость...  Откровенно говоря, когда мне угрожают...  Откровенно говоря, когда я вижу недоверие...  Откровенно говоря, когда я чувствую неуважение...  Откровенно говоря, когда на улице на меня смотрят вызывающе...  Откровенно говоря, когда у меня плохое настроение, и кто-то лезет с расспросами...  Откровенно говоря, когда я гуляю на улице или иду на дискотеку...  Откровенно говоря, когда я злюсь на кого-то...  Откровенно говоря, когда меня застали врасплох...  Откровенно говоря, когда я участвую в тренинге...  **Рефлексия**  Трудно ли было заканчивать предложенные фразы?  Узнали ли вы что-нибудь новое об участниках группы?  Каковы ваши поведенческие установки на настоящий момент? |
| **20** | «Надпись на футболке» | Позитивный настрой на работу, развитие взаимопонимания, доверия. | Тренер предлагает участникам придумать и написать соседу справа надпись на футболке так, чтобы она подходила ему, отражала его внутреннее содержание, передавала его настроение.  Обсуждение. |
| **15** | «Обратная связь» | Обратная связь | тренер просит участников рассказать о впечатлениях, чувствах, интересных моментах, или моментах которые могли быть лучше, в начале, процессе и конце занятия. |
| **10** | «Ритуал завершения» | Снижение уровня эмоционального напряжения, закрепление эффекта групповой работы. | участники и тренер становятся в круг. По часовой стрелке каждый участник проговаривает слова прощания, и группа повторяет его высказывание. Сплочение, закрепление эффекта групповой работы. |

**БЛОК 2. ЭФФЕКТИВНАЯ КОММУНИКАЦИЯ И КОНФЛИКТЫ**

|  |
| --- |
| Данный блок направлен на повышение навыков эффективной коммуникации и работы с конфликтными ситуациями у участников. После работы над построением доверия и командного взаимодействия эта тема является достаточно необходимой, так как на предыдущем этапе у участников могут возникнут разные вопросы касаемо того, как им поступать в сложных командных ситуациях. Этот блок станет своевременным ответом на возникшие в первом блоке вопросом, так как даст практические инструменты участникам – это и является главным ожидаемым результатом. Одним из рисков при работе с данными темами может быть низкий уровень понимания участниками теоретических материалов, так как будут приведены разные модели, и они могут быть непонятны, поэтому важно наблюдать за реакциями участников на информационные блоки и просить у них обратную связь (проверять насколько им понятно). |

**Тренинг №1. Активное слушание и эффективная коммуникация**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Цель:** участники повысили навык активного слушания и работы с обратной связью  **Ожидаемый результат:** участники попробовали инструменты активного слушания; участники узнали о правилах активного слушания; участники стали применять элементы тренинга в групповом взаимодействии и в повседневной жизни  **Время тренинга:** 90 минут  **Материалы для тренинга:** флипчарт, маркеры | | | |
| **Время** | **Название упражнения** | **Ожидаемый результат** | **Описание и инструкция** |
| **5** | Приветствие и презентация программы тренинга и его целей | Участники получили представление о том, что их ждет в этом и других тренингах, что повысило уровень их доверия к организации и позволило им задать волнующие вопросы | Нарисовать на флипчарте программу сегодняшнего тренинга и презентовать ее участникам. |
| **30** | Активное слушание | Участники получили опыт различных типов общения и отрефлексировали этот опыт | Участники объединяются в пары (при этом сидят в общем кругу). Они определяют кто будет в паре №1 и №2. Тренер задает им задания на каждый раунд. Всего 4 раунда, 2 минуты на каждый:  1 раунд: №1 рассказывает о любимой книге. №2 слушает его/ее как в повседневной жизни; переход №2 по часовой стрелке.  2 раунд: №1 рассказывает о любимом фильме/сериале, №2 составляет в уме план на неделю; №2 переходит дальше по часовой стрелке.  3 раунд: №1 рассказывает о любимой еде/кухне, №2 слушает, но никак не реагирует (вербально/невербально); №2 переходит дальше.  4 раунд: №1 рассказывает о том, куда бы хотел(а) поехать и почему, №2 слушает, реагирует и задает вопросы.  После этого участники поворачиваются в общий круг и проходят рефлексию в общем кругу (параллельно один тренер может делать фиксацию интересных находок участников на флипчарте). Вопросы:  Как себя чувствуете?  Как это было? (Что было легко? Что было тяжело?)  Каково было в роли говорящего? Что мешало/помогало?  А в роли слушающего? Что мешало/помогало? |
| **10** | Правила активного слушания | Участники узнали об основных элементах активного слушания. | Мини -лекция  Написать на флипчарте (или вывести на экран) техники активного слушания (см. в приложении) и объяснить их  Дать пространство для вопросов участников |
| **30** | Налаживание связи/ Возвращение смысла | Участники отработали навык активного слушания | 1. В начале следует объединить участников в тройки. 2. Они распределяют три роли в своей тройке - спикер, слушатель и модератор. 3. Каждый участник вспоминает случай из жизни для практики возвращения смысла (на 3 из 10 по эмоциональности). Затем они работают по 4 минуты каждый со своим случаем. 4. Спикер рассказывает слушателю свою историю. Слушатель слушает (можно пробовать инструменты активного слушания). Модератор останавливает спикера каждые 40 секунд и просит слушателя описать смысл сказанного спикеру (что пытается донести собеседник? ; (!) именно смысл, а не сам рассказ); затем модератор спрашивает спикера правильно ли его понял слушатель (Это оно? Есть еще что-то?) и если да, то спикер продолжает рассказ, если нет, то пытается еще. На все это дается 4 минуты 5. Затем роли в тройке меняются по часовой стрелке и так нужно проиграть 3 раунда (чтобы каждый смог побывать и спикером, и слушателем, и модератором) 6. После 3 раундов участники садятся в общий круг и проводят рефлексию. Вопросы:   **-** Как себя чувствуете?  - Как это было? (Что было легко? Что было тяжело?)  - Каково было в роли спикера? Что мешало/помогало?  - А в роли слушателя? Что мешало/помогало?  - Что интересного заметили, когда были в роли модератора?  Вариант завершения: «Как вы заметили мы успели поговорить о том, как осознанное активное слушание приводит к увеличению качества услышанного, отношения к вам собеседника. Благодаря возвращению смысла вы можете, с одной стороны, проверить насколько вы сами хорошо поняли и позволить собеседнику разъяснить те моменты, которые показались вам недостаточно понятны. Всё это - инструменты, позволяющие выстраивать эффективную коммуникацию. Одним из основополагающих элементов эффективной коммуникации является обратная связь, где активное слушание и возвращение смысла являются его компонентами. Как же обращаться с обратной связью и что это вообще такое? Сейчас попробуем разобраться!» |
| **15** | Правила обратной связи | Участники узнали о том, как давать и принимать обратную связь | Мини-лекция  Обратная связь (фидбек) – это отзыв, отклик, ответная реакция на какое-либо действие или событие. (с) Википедия  Общие правила фидбэка:  • концентрируйтесь на поведении человека, а не на личности; • делайте упор на тех аспектах поведения, которые человек реально может изменить; • будьте конкретны;  • используйте наблюдения, не делайте выводов;  • давайте фидбэк так скоро после события, как только возможно;  • будьте ясны в своих мотивах;  • давайте как положительную, так и отрицательную оценку;  • не перегружайте человека информацией.  Советы тому, кто дает фидбек:  • Расскажите человеку о том, что вы наблюдали, то есть от первого лица единственного числа (Я увидел/а..., мне показалось...). • Старайтесь концентрироваться на действиях и поведении, а не на личности (не «Ты эгоист», а «Мне показалось, что во время этого упражнения, ты много думал о себе и не обращал внимание на других»).  • Приводите примеры, чтобы человек смог соотнести ваши высказывания со своими действиями и обстоятельствами.  • Расскажите, какой вы хотели бы видеть ситуацию в следующий раз.  Советы тому, кто получает фидбэк:  • Слушайте. Не прерывайте того, кто дает фидбэк.  • Проверьте, правильно ли вы все услышали. После того, как человек закончил говорить, проверьте степень  вашего понимания, используя технику перефразирования. • Старайтесь не занимать защитную позицию. Случается так, что обратная связь неприятна или причиняет боль. Даже если это положительная обратная связь, мы по привычке склонны отталкивать ее. Контролируйте свои чувства.  • Попросите привести пример. Человек, который дает вам обратную связь, может нарушить правила дачи обратной связи. В ваших интересах контролировать процесс, спрашивая о примерах, для того чтобы судить о качестве обратной связи.  • Решите, как поступить с обратной связью. Вы можете принять обратную связь и постараться внести изменения в свое поведение или проигнорировать ее.  \*Эту лекцию стоит визуализировать (написать заранее на флипчарте или отдельных листках или выводить параллельно на экран, но с условием дальнейшей визуализации на стенах в семинарской комнате).  После окончания мини-лекции следует дать участникам возможность задать вопросы на понимание. На этот можно поблагодарить друг друга и завершить тренинг. |

**Тренинг №2. Введение в тему конфликтов**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Цель:** участники познакомились с темой конфликтов и получили первый опыт работы с ней  **Ожидаемый результат:** участники узнали основные определения в теме конфликта и выявили причины, лежащие в корне конфликта; участники сформировали более широкое видение конфликтов;  **Время тренинга:** 90 минут  **Материалы для тренинга:** флипчарт, маркеры, бумажный скотч, листы А4, ручки | | | |
| **Время** | **Название упражнения** | **Ожидаемый результат** | **Описание и инструкция** |
| **5** | Приветствие и презентация программы тренинга и его целей | Участники получили представление о том, что их ждет в этом и других тренингах, что повысило уровень их доверия к организации и позволило им задать волнующие вопросы | Нарисовать на флипчарте программу сегодняшнего тренинга и презентовать ее участникам.  Можно сделать мостик с предыдущими темами, так как навык активного слушания и работы с обратной связью могут быть актуальны для различных сфер жизни, но во всех этих сферах нас неизбежно преследуют конфликты. Что же это? |
| **20** | Мозговой штурм и мини-лекция | Представить участникам основную информацию о конфликте. | 1. Тренер предлагает всем участникам в формате мозгового штурма ответить на вопрос «Что такое конфликт?». Все ответы тренер записывает на бумагу.  2. После этого ведущий рассказывает участникам основную информацию, необходимую для формирования базовых знаний о конфликте (информация для тренера в приложении)  **Вопросы для обсуждения:**   * Приведите примеры конфликтных ситуаций, связанных с проявлением нетерпимости к различным людям/ мыслям/ словам/ поведению и пр.? * Каковы были причины возникновения этих конфликтов, на ваш взгляд? * Какими способами они были разрешены? |
| **30** | Нужны ли конфликты? | Участники повысили уровень мотивации в работе по теме «Решение конфликтов конструктивным путем» | 1. Группа делится на две подгруппы:  одна из них собирает аргументы, доказывающие, что конфликты недопустимы, отрицательные стороны конфликта,  другая – отстаивает позицию «Конфликты – это двигатель прогресса, они необходимы в общении в коллективах», положительные стороны конфликта.  2. В течение 5 минут каждая подгруппа записывает на флипчарте свои аргументы, а затем зачитывает их вслух. По очереди по одному аргументу. Например, подгруппа, которая была против конфликтов, высказывает один аргумент и передает слово второй подгруппе. Участники второй подгруппы, в свою очередь, приводят аргумент против конфликтов, затем снова выступает первая подгруппа и т.д. По истечении времени (например, 7 минут) тренер останавливает дискуссию.  3. Рефлексия в общем кругу.  Во время обсуждения тренер предлагает участникам не продолжать спор, а сконцентрировать свое внимание на тех трудностях, которые возникли во время упражнения, и на тех позитивных моментах, которые имели место.  Вопросы:  - Как себя чувствуете?  - Что происходило?  - Какие интересные наблюдения вы сделали? |
| **10** | Мини-лекция «Способы выхода из конфликтных ситуаций» | Рассказать участникам о способах разрешения конфликтов. | Ведущий дает мини-лекцию о способах разрешения конфликтов по К. Томасу, график Томаса зарисовывает на ватмане, приводит примеры (материалы для чтения см. в приложении).  Начать можно с фразы: «Идеальное бесконфликтное состояние, когда люди работают в полной гармонии – это утопия. В процессе общения встречаются люди, склонные к конфликтному поведению, а также те, кто спокойно уравновешенно принимает решению. В своем анализе конфликтов Томас Кеннет выделил 5 способов регулирования конфликтов.» |
| **25** | Зачитывание реальных ситуаций | Участники проработали стили поведения в конфликтах и закрепили свое знание | 1. Тренер расклеивает пять стилей поведения в разных частях аудитории и говорит участникам, что будет зачитывать утверждения кейсы, а им необходимо будет становится в ту часть зала, где наклеен подходящий им стиль поведения в конкретной ситуации. После каждого утверждения можно просить комментарии.   Участники позиционируют себя согласно тому, как бы они себя повели в данной ситуации, затем дают свои комментарии.  1) Вы не согласны с решением, принятым вашей командой относительно выполнения конкретного упражнения  2) Ваш одногруппник не держит свои обещания и не выполняет свои задачи  3) Младший брат сломал ваш ноутбук  4) Уважаемый гость зашел к вам в дом и не снял грязную обувь  5) В магазине продавец посчитал неправильно и вам приходится платить больше  6) Тренер предлагает выполнить упражнение, которое вам не нравится  7) Ваш партнер в команде опаздывает всё время на встречу  (Советую дописать еще утверждения в соответствии со спецификой конкретной группы)  Рефлексия в общем кругу:  - Как себя чувствуете?  - Что нового узнали о себе?  - Какие выводы можете сделать из этого тренинга (всего) и что самое важное унесете с собой отсюда?  На этом можно поблагодарить участников за их вклад в тренинг и завершить. |

**Тренинг №3. «Я – заявления» и Теория игр**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Цель:** участники познакомились с техникой «я – заявления» и теорией игр, а также закрепили знания, полученные в предыдущем тренинге  **Ожидаемый результат:** участники научились использовать «я заявления»; участники познакомились с теорией игр и ее проявлениями в обычной жизни  **Время тренинга:** 90 минут  **Материалы для тренинга:** флипчарт, маркеры, бумажный скотч, листы А4, ручки | | | |
| **Время** | **Название упражнения** | **Ожидаемый результат** | **Описание и инструкция** |
| **5** | Приветствие и презентация программы тренинга и его целей | Участники получили представление о том, что их ждет в этом и других тренингах, что повысило уровень их доверия к организации и позволило им задать волнующие вопросы | Нарисовать на флипчарте программу сегодняшнего тренинга и презентовать ее участникам. |
| **5** | Дебрифинг по основным пунктам предыдущего тренинга | Участники вспомнили главные выводы из предыдущего тренинга по конфликтам | Тренер выводит на экран (или представляет на флипчарте) ключевые определения (конфликт и др.) и модели, разобранные ранее. |
| **10** | Я – заявления: мини лекция | Участники познакомились с техникой «Я-заявление» | Ведущий рассказывает о технике «Я - заявление» и задает вопросы аудитории в ходе мини-лекции (информация для тренера в приложении) |
| **15** | Я – заявления: практика | Участники отработали технику «Я – заявление» | 1. Тренер разделяет участников на пары, каждая пара получает ситуацию.  2. Участникам предлагается в паре подготовить два варианта развития ситуации, используя «Я – заявление» и «Ты – заявление». Ведущий дает на подготовку 7 минут.  3. После подготовки пары разыгрывают сценки перед группой. После того, как все покажут свои диалоги, тренер задает вопросы для анализа.  **Вопросы для обсуждения:**  Во всех ли ситуациях прозвучало «Я – заявление» и «Ты – заявление»?  Что использовать сложнее?  При использовании какого высказывания положительное разрешение ситуации более вероятно?  **Материалы для копирования:**  **Карточки для работы в парах (РАСПЕЧАТАТЬ)**  ----------------------------------------------------------------------------  Неделю назад Вы купили себе новую юбку, а теперь подруга купила точно такую же. Вы говорите…  ----------------------------------------------------------------------------  Приятель лезет к Вам с разговорами, а Вы ужасно спешите. Вы говорите…  ----------------------------------------------------------------------------  Ваш друг занял деньги и обещал отдать через три дня, но прошла уже неделя. Вы говорите…  ----------------------------------------------------------------------------  Ваш друг взял у Вас три диска с фильмами, а когда вернул, то оказалось, что один диск не работает. Вы говорите…  ----------------------------------------------------------------------------  Ваш друг сказал своим родителям, что ночевал у Вас. Но Ваш друг не предупредил, что надо соврать его родителям, и когда позвонила его мама, у Вас с ней состоялся не очень приятный разговор. Вы говорите другу…  ----------------------------------------------------------------------------  Ваш друг ставит Вас в неловкое положение, рассказывая при всех истории о Вас. Вы говорите…  ----------------------------------------------------------------------------  Вы договорились с братом/сестрой, что будете по очереди убираться в комнате. И вот он/она уже в который раз не сдерживает обещание. Вы говорите…  ----------------------------------------------------------------------------  Ваш друг/подруга обещали отдать Вам сиамского котенка, Вы очень ждали этого момента. Но потом оказалось, что он/она уже отдали этого котенка другим. Вы говорите…  ----------------------------------------------------------------------------  Ваша сестра одела Вашу кофточку на дискотеку без Вашего разрешения. На следующий день Вы нашли эту вещь в самом дальнем углу полки. Кофта была грязная и мятая. Вы говорите…  ----------------------------------------------------------------------------  Вы смотрите фильм в кинотеатре, а позади Вас кто-то громко разговаривает. Вы говорите…  ----------------------------------------------------------------------------  Ваш друг приходит к Вам в гости и с собой приводит еще нескольких человек, которых Вы не очень-то знаете. Вы говорите…  ----------------------------------------------------------------------------  Ваш друг сказал родителям, что это Вы заставили его покурить. Его родители пожаловались Вашим родителям. Вы говорите другу…  ---------------------------------------------------------------------------- |
| **55** | Игра «Камень Уж Мост» | Участники научились находить компромисс и сотрудничать; участники узнали о теории игр; участники получили представление о | 1. Тренер объединяет участников в две группы «А» и «Б» и представляет инструкцию к упражнению (ее следует визуализировать на флипчарте):   - сейчас вы разойдетесь по разным комнатам и получите таблицу (объяснить таблицу из приложения; распечатать таблицу и раздать заранее командам при делении)  - мы сыграем 7 раундов; каждый раунд займет 3 минуты; за это время вам необходимо выбрать один из трех вариантов: камень /уж/мост; в зависимости от выбранного варианта вы будете получать или терять баллы  - ваша задача: набрать наибольшее количество баллов (важно сформулировать это именно так и никак иначе; следует повторить эту задачу несколько раз)  - вся эта работа займет около получаса и затем мы обсудим результаты в общем кругу   1. Участники расходятся по разным комнатам и начинается первый раунд. Тренер считает время и после каждых трех минут спрашивает о обеих групп что они выбрали (желательно иметь помощника тренера, чтобы он мог взять на себя эту задачу). В зависимости от выбора группы А и группы Б в каждом раунде они будут получать баллы или терять; каждый раунд заканчивается на том, что тренер идет к обеим командам и говорит, что они получили #баллов или потеряли #баллов. После этого начинается следующий раунд. В 4 и 7 раунде возможны переговоры. Для этого тренер спрашивает у каждой команды хотят ли они воспользоваться переговорами, если обе команды говорят да, то они должны выбрать одного переговорщика; эти два человека идут в отдельное место и проводят переговоры; затем возвращаются и принимают решение вместе с командой о варианте выбора. По окончании 7 раундов тренер приглашает всех в круг. 2. Тренер фиксировал результаты всех раундов у себя на большом флипчарте (важно заранее нарисовать таблицу по раундам). Тренер презентует результаты и говорит участникам, что по итогу игры они набрали #количество всех баллов обеих команд. Так начинается рефлексия. 3. Вопросы для рефлексии:   - Что сейчас чувствуете?  - Что происходило в процессе? Что понравилось/ не понравилось?  - Как вам результаты? Что не получилось? Почему? Получилось ли набрать максимальное количество баллов? Почему решили, что нужно каждой команде набирать эти баллы отдельно? (ведь этого не было в инструкции)  - Напоминало ли вам то, что здесь происходило ситуации из жизни? Какие?  Таким образом участников можно вывести к модели теории игр и провести мини-лекцию по ней (информация для чтения в приложении или можно погуглить «дилемма заключенного; win/win; теория игр). |

**БЛОК 3. ТОЛЕРАНТНОСТЬ**

|  |
| --- |
| Данный блок направлен на формирование первичного представления о толерантности и понимания социокультурного плюрализма у участников. Он органично вытекает из предыдущего блока, когда участники поняли базовые причины конфликтов между людьми, они переносятся на более широкий общественный уровень, где эти конфликты могут быть актуальны. Главный результатом этого блока может служить наличие у участников простого понимания того, что «в обществе сосуществуют разные люди и у каждого человека есть свои причины/предпосылки вести себя именно так, как он/а ведет и мне следует принять это, как факт, не пытаясь противостоять этому». Так как в блоке затрагиваются чувствительные темы, некоторые участники могут либо выключаться из процесса, либо слишком агрессивно включаться в него (подавляя других), поэтому тренеру важно заранее рассказать участникам с чем мы будем работать и определить четкие правила, которые мы будем соблюдать при работе с этой темой (при этом важно возвращать участников к правилам при их нарушении кем-то). |

**Тренинг №1. Введение в тему толерантности**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Цель:** участники познакомились с темой толерантности и получили первый опыт работы с ней  **Ожидаемый результат:** участники узнали основные определения толерантности, ее принципы; участники узнали о стереотипах, предрассудках, дискриминации и отличиях между ними; участники проиграли жизненную ситуацию, в которой явно проявляются стереотипы и посмотрели на свои стереотипы, с другой стороны.  **Время тренинга:** 110 минут  **Материалы для тренинга:** флипчарт, маркеры, бумажный скотч, листы А4, ручки | | | |
| **Время** | **Название упражнения** | **Ожидаемый результат** | **Описание и инструкция** |
| **5** | Приветствие и презентация программы тренинга и его целей | Участники получили представление о том, что их ждет в этом и других тренингах, что повысило уровень их доверия к организации и позволило им задать волнующие вопросы | Нарисовать на флипчарте программу сегодняшнего тренинга и презентовать ее участникам.  Можно сделать мостик с предыдущими темами, так как конфликты зачастую могут быть напрямую связаны со способностью людей понимать и принимать слова или действия, отличные от их мировоззрения. |
| **5** | Мозговой штурм и мини-лекция | Представить участникам основную информацию о толерантности. | 1. Тренер предлагает всем участникам в формате мозгового штурма ответить на вопрос «Что такое толерантность? С чем у вас ассоциируется это слово?». Все ответы тренер записывает на бумагу.  2. После этого ведущий рассказывает участникам основную информацию, необходимую для формирования базовых знаний о толерантности (информация для тренера в приложении или можно найти ее дополнительно в интернете) |
| **20** | Рисунок толерантности | Участники получили возможность сформулировать собственное определение толерантности; участники увидели многоаспектность понятия «толерантность»; участники нарисовали эмблему толерантности | 1. Тренер просит участников объединится в группы по 3-4 человека 2. Тренер говорит участникам, что им будет необходимо сделать две вещи: написать свое определение понятия «толерантность» и на том же флипчарте нарисовать эмблему толерантности 3. На это задание можно дать 15 минут 4. По окончанию времени тренер собирает всех в общий круг и дает им возможность презентовать свои эмблемы (тренеру следует уточнять что они нарисовали и почему/ что означает рисунок) 5. После всех презентаций тренер и участники садятся в общий круг и проводят рефлексию. Вопросы:   - как себя чувствуете?  - что нового узнали?  - как проходил процесс рисования?  - что особенно запомнилось в презентациях? Почему?  Следует вывести участников к открытому вопросу «Почему важно говорить о толерантности?» (ответ искать не нужно; это будет далее) |
| **10** | Интерактивная мини-лекция о предрассудках, стереотипах и дискриминации | Участники узнали, как связаны между собой разные уровни отсутствия толерантности; участники научились распознавать разные уровни отсутствия толерантности. | 1. Тренер презентует участникам пирамиду (снизу-вверх: стереотипы-> предрассудки-> дискриминация-> насилие) 2. Вопросы участникам для вовлечения в дискуссию (следует задать их по очереди после презентации):   - Как связаны друг с другом разные уровни этой пирамиды?  - Всегда ли стереотипы и предрассудки ведут к дискриминации и насилию? От кого зависит, будет ли это происходить или нет?   1. Попросить участников привести примеры всех видов нетерпимости (например, этническая, религиозная и др.). Тренер фиксирует результаты мозгового штурма на флипчарте (когда идеи участников закончатся можно добавить свои и повесить флипчарт на стену). |
| **20** | Истории от участников | Участники вспомнили реальные примеры из истории, когда изученная ранее пирамида воплощалась в жизнь и тем самым закрепили полученное знание | 1. Тренер объединяет участников в 4 группы (количество групп можно менять в зависимости от общего количества участников; хорошо, когда в каждой группе есть по 3-4 человека) 2. Тренер просит участников на примере разных видов нетерпимости (затронутых ранее) придумать или вспомнить истории о том, как стереотипы приводили к предрассудкам, дискриминации и, в конце концов, насилию. Можно 5 минут на работу в группах. А затем по 3 минуты на презентацию одного примера/истории каждой группе в общем кругу (не нужно ничего рисовать или писать, можно презентовать орально) |
| **50** | Российский экспресс | Участники закрепили знания, полученные в предыдущий час через проигрывание ролевой игры; участники пересмотрели свое отношение к социальным группам, наиболее подверженным стереотипам | 1. Это упражнение происходит в несколько раундов с точки зрения взаимодействия участников (1 раунд – индивидуальный; 2 раунд – в парах; 3 раунд в 5ках; 4 раунд в 10ках; 5 раунд в одной общей группе). Нужно раздать участникам листы А4 и ручки, а также выписать задание и список ролей на флипчарт. 2. Базовое задание всегда одинаковое – участники получают список разных людей и вопрос «С кем из этих людей вы бы меньше всего хотели оказаться в одном купе поезда?» (определите три самых непредпочтительных и три самых предпочтительных выбора). Список (можно менять его в зависимости от особенностей группы):  * Цыганка * ВИЧ-инфицированный * Неаккуратно одетая женщина с маленьким ребенком * Кавказец-мусульманин * Человек из деревни с большим мешком * Африканский студент * Подросток, похожий на наркомана * Бывший заключенный * Таджик в национальной одежде * Милиционер * Инвалид со складной коляской * Китаец, который ест странно пахнущую еду * Человек, говорящий на непонятном языке * Скинхед   Сначала каждый участник проделывает задания индивидуально (3 мин.). Затем двое участников формируют пару и приходят к совместному решению (5 мин.). Затем в пятерках (5 мин.). Затем в десятках (5 мин.). Затем в одной общей группе (5 мин.).  Упражнение завершается на выполнении задания в общей группе. Тренер просит участников сделать общий круг для рефлексии (ее следует не ускорять и вести медленно, давая всем высказываться). Вопросы:  • трудно ли было прийти к единому мнению?  • почему у разных групп ответы оказались разными?  • почему иногда ответы всех групп совпадали?  • каковы причины нежелания ехать с человеком в одном купе? Когда нами руководит страх, когда - брезгливость, когда - неприязнь? Насколько они в каждом случае обоснованы?  • можем ли мы что-то сделать с нашими чувствами в таких случаях? А нужно ли с ними что-то делать?  • может ли кто-нибудь не захотеть ехать водном купе с вами? А если дело происходит в другой стране?  • как мы поступаем, когда оказываемся в одном купе с нежелательным человеком? Случались ли ситуации, когда вы (или кто-то при вас) вели себя плохо с людьми, которые вам не нравятся?  • виноваты ли те, с кем мы не хотим ехать?  • что они почувствуют, если увидят наше недовольство?  • как лучше всего поступать в таких случаях?  На этом можно завершить тренинг и поблагодарить участников за их вклад. |

**Тренинг №2. Толерантность и социальное неравенство**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Цель:** обратить внимание на неравенство возможностей̆ в обществе.  **Ожидаемый результат:** вызвать понимание возможных индивидуальных последствий принадлежности к каким-либо социальным меньшинствам или культурным группам.  **Время тренинга:** 90 минут  **Материалы для тренинга:** флипчарт, маркеры, бумажный скотч, распечатанные карточки с ролями | | | |
| **Время** | **Название упражнения** | **Ожидаемый результат** | **Описание и инструкция** |
| **10** | Приветствие и презентация программы тренинга и его целей | Участники получили представление о том, что их ждет в этом и других тренингах, что повысило уровень их доверия к организации и позволило им задать волнующие вопросы | Нарисовать на флипчарте программу сегодняшнего тренинга и презентовать ее участникам. |
| **80** | «Сделай̆ шаг вперед» | Участники получили представление о связях между поколениями прав  гражданскими политическими, социальными, экономическими и культурными, а также с их доступностью. | Создайте успокаивающую атмосферу, включив спокойную, негромкую музыку. Вы можете попросить всех просто соблюдать тишину. Раздайте всем участникам произвольно выбранные ролевые карточки (см. ниже), но попросите не показывать их другим. Пригласите всех занять места (желательно, сесть на полу) и прочитать свои роли. Затем попросите участников начать вживаться в свои роли. Чтобы помочь им в этом, зачитайте некоторые из следующих вопросов, делая после каждого паузу, чтобы у них было время подумать и образно представить себя и свою жизнь:   1. Как прошло ваше детство? В каком вы жили доме? В какие игры играли? Чем занимались ваши родители? 2. Что представляет собой̆ ваша повседневная жизнь сегодня? Каково ваше социальное окружение? Что вы делаете по утрам, во второй̆ половине дня, вечерами? 3. Какой̆ образ жизни вы ведете? Где вы живете? Сколько зарабатываете в месяц? Чем занимаетесь в свободное время? Как проводите отпуск? 4. Что вас волнует и чего вы опасаетесь?   Попросите всех участников сохранять полную тишину и выстроиться в ряд (как на линии старта), а сами встаньте подальше впереди них (так как они будут идти на вас). Сообщите участникам, что вы собираетесь зачитать список «Ситуации и события». Всякий̆ раз, когда кто-то из участников может утвердительно ответить на зачитанное высказывание, он делает шаг вперед. Остальные остаются на своих местах без движения. Зачитывайте по одной̆ ситуации. После каждой ситуации, делайте паузу, давая людям время сделать шаг вперед и посмотреть на свою позицию по отношению к остальным. В конце попросите всех запомнить свое итоговое положение. Дайте пару минут для выхода из ролей̆ и приступайте к подведению итогов и выводам на пленарном заседании. Спросите о впечатлениях от упражнения в целом, а потом переходите к обсуждению поставленных проблем и выяснению того, чему участники научились.    После раздачи ролей̆ на этапе обдумывания кто-то из участников может пожаловаться, что он плохо представляет себе жизнь личности, чью роль ему предстоит сыграть. Объясните, что это не имеет принципиального значения и что они должны сыграть так, как умеют, используя свое воображение.    Воздействие этого упражнения заключается в том, что участники наглядно видят увеличение разрыва между людьми особенно к концу, когда расстояние между теми, кто шагал вперед, и теми, кто оставался на месте, не может не бросаться в глаза. **Для усиления этого эффекта важно скорректировать роли с учетом жизненных реалий самих участников упражнения**. Внося эти коррективы, следите за тем, чтобы возможность двигаться вперед (т.е. отвечать утвердительно) оставалась лишь у минимума участников. Этот принцип применяется и в том случае, если группа большая и вам нужно придумать дополнительные роли. На этапе анализа и подведения итогов важно выяснить, на основании чего участники составили представление о своих персонажах. На основании личного опыта или других источников информации (из прессы, книг, анекдотов)? Все ли уверены, что имеющиеся у них сведения и представления об этих лицах достоверны? Таким образом, вы можете показать, как работают стереотипы и предубеждения. В этом упражнении особенно целесообразно провести связь между различными поколениями прав (гражданскими и политическими, с одной̆ стороны, и социальными, экономическими и культурными – с другой̆), а также их доступностью.  **Утверждения**  Четко и громко зачитывайте утверждения. После каждого высказывания дайте персонажам время решить, делать ли шаг вперед, а также оглянуться на других.  • Вы никогда не испытывали серьезных финансовых трудностей̆.  • У вас приличное жилье с телевизором и отдельным телефоном.  • Ваш язык, религия и культура пользуются уважением в обществе, в котором вы живете.  • С вашим мнением по социальным и политическим вопросам считаются.  • К вам обращаются за советом по различным вопросам.  • Вы не боитесь, что вас остановит полиция.  • Вы знаете, к кому обратиться за советом и помощью в случае необходимости.  • Вы никогда не испытывали дискриминации из-за своего происхождения.  • Ваша социальная и медицинская защищенность полностью отвечает вашим нуждам.  • Раз в году вы можете позволить себе уехать в отпуск.  • Вы можете себе позволить приглашать к себе друзей̆ на ужин.  • У вас интересная жизнь, и свое будущее вы видите в положительном свете.  • Вы можете себе позволить учебу и работу по избранной̆ вами профессии.  • Вы не боитесь преследования, издевательства на улицах и нападок в прессе.  • Вы можете принимать участие в общенациональных и местных выборах.  • Вы свободно отмечаете наиболее важные религиозные праздники с родственниками и близкими.  • Вы имеете возможность участвовать в международных мероприятиях за рубежом.  • Минимум раз в неделю вы можете себе позволить сходить в театр или в кино.  • Вам не приходится опасаться за будущее своих детей̆.  • Вы можете позволить себе покупку новой̆ одежды, как минимум, раз в три месяца.  • Вы можете себе позволить влюбиться в кого угодно.  • Вы пользуетесь признанием и уважением в обществе, где живете.  • Вы можете пользоваться преимуществами, предоставляемыми интернетом.  **Ролевые карточки**   |  |  | | --- | --- | | Вы – безработная мать-одиночка. | Вы – председатель молодёжной̆ политической̆ организации, ассоциированной̆ с партией̆, которая в данное время находится у власти. | | Вы – дочь директора местного банка, изучаете экономику в университете. | Вы – сын иммигранта - китайца, владеющего процветающим предприятием быстрого питания. | | Вы – девушка-мусульманка арабского происхождения, живущая вместе с глубоко верующими родителями. | Вы – дочь посла США в стране, где вы сейчас проживаете. | | Вы – солдат срочной̆ службы, выполняющий̆ свой воинский̆ долг. | Вы – владелец преуспевающей̆ импортно-экспортной̆ фирмы. | | Вы – молодой̆ инвалид, передвигающийся только в коляске. | Вы – пенсионер, в прошлом рабочий̆ обувной̆ фабрики. | | Вы – 17-летняя цыганка, не окончившая даже начальную школу. | Вы – подруга молодого художника-наркомана. | | Вы – безработный̆ педагог, недостаточно хорошо владеющий̆ новым официальным языком страны пребывания. | Вы – манекенщица африканского происхождения. | | Вы – 24-летний беженец из Афганистана. | Вы – 27-летний бездомный̆. | | Вы – незаконный̆ иммигрант из Мали. | Вы – 19-летний сын крестьянина в отдаленном горном селе. |   **Анализ и рефлексия после упражнения в общем кругу**  Примеры вспомогательных вопросов:   * Какие ощущения возникали при продвижении вперед или стоянии на месте? * В какой̆ момент те, кто чаще шагал вперед, заметили, что остальные от них отстают? * Возникало ли у кого-то ощущение, что в какие-то моменты его основные права игнорировались? * Могут ли участники отгадать, кто какую исполнял роль в упражнении? (на этом этапе каждый̆ раскрывает свою роль). * Насколько легко или трудно было участникам играть свои роли? Как они пытались представить себе человека, чью роль играли? * Отражает ли упражнение положение в обществе в целом? Каким образом? * Какие права человека поставлены на карту в каждой̆ из ролей̆? Мог ли кто-либо утверждать, что его права не уважались или что он не мог их реализовать? * Какие первоочередные меры можно было бы принять с целью решения проблем неравенства в обществе? |

**Тренинг №3.** **«Реабилитация»**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Цель:** Проработка травматических переживаний.  **Ожидаемый результат:**  **Время тренинга:** 110 минут  **Материалы для тренинга: флипчарт, цветные маркеры, карандаши, ручки, бумага.** | | | |
| **Время** | **Название упражнения** | **Ожидаемый результат** | **Описание и инструкция** |
| **10** | **Приветствие группе** | Создание позитивного эмоционального фона | участники группы садятся в круг, ведущий предлагает начать работу с того, что каждый по очереди выскажет пожелание группе на сегодняшний день. |
| **30** | **Линия жизни** | Прикосновение к травматическим событиям. | подросткам предлагается нарисовать на листе линию своей жизни от рождения до настоящего момента. На оси координат по горизонтальной линии отмечаются года, а по вертикальной, выше нулевой отметки, - положительные события, а ниже нулевой отметки – отрицательные.  Вопросы для обсуждения:  В каком возрасте были отрицательные события и с чем они связаны?  Как изменилось ваше общение со сверстниками и взрослыми в связи с происшедшим? |
| **15** | **Дыхательные упражнения** | Снижение психоэмоционального напряжения. | подросткам на счет один, два, три, четыре с интервалом не менее 4 секунд делается глубокий вдох. На тот же счет дыхание задерживается, выдох делается постепенно в том же ритме, но до счета три, в интервале 3-4 длится не более 1 секунды, то есть делается сильный выдох остаточного воздуха, при этом туловище чуть наклоняется, руки забрасываются, как бы обнимая себя. |
| **30** | **Сад чувств** | Регуляция психологического состояния. | подросткам предлагается сесть поудобней, закрыть глаза и представить, что они входят в заброшенный сад и становятся садовниками. Далее говориться: «Вам хочется очистить сад от мокрых листьев и веток, Вы берете грабли, садовые инструменты и начинаете работу. Вы подстригаете разросшуюся траву и срезаете старые ветви. Заглядываете в каждый уголок и везде наводите порядок. Сажаете новые кустарники и цветы. Сад наполняется прекрасными звуками. Вы слышите жужжание пчел, пение птиц, отдаленный шум водопада. Вы ощущаете свежий запах сосны, чистого воздуха, благоухание розы, жасмина, лилии и множества других цветов, запах земли. Несколько раз глубоко вдохните, ощущая аромат воздуха. Медленно открывайте глаза, потянитесь…. Вы вернулись из своего путешествия».  **Вопросы для обсуждения:**  Оцените свое настроение. Какое оно? Хорошее, плохое, грустное, веселое, приподнятое.  Какую роль сыграло представление «Сада чувств» в регуляции вашего эмоционального состояния?  Что помогало регулировать ваше состояние в лучшую сторону? |
| **15** | **Обратная связь** | Развитие рефлексии. Подведение итогов занятия. | Участники, сидя в кругу, с помощью ведущего обсуждают и фиксируют основные выводы относительно своей ситуации.  Вопросы для обсуждения:  О каких новых способах реагирования на эмоционально тяжелую ситуацию вы сегодня узнали в группе?  Что вы можете попробовать предпринять, чтобы изменить свои негативные мысли, чувства? |
| **10** | **Ритуал прощания** | Снижение уровня эмоционального напряжения, закрепление эффекта групповой работы. | Участники и тренер становятся в круг. По часовой стрелке каждый участник проговаривает слова прощания, и группа повторяет его высказывание. |

**БЛОК 4. ПРАВА РЕБЕНКА**

|  |
| --- |
| Данный блок направлен на формирование у участников понимания сущности прав ребенка и их проявления в жизни каждого из них, а также получение участниками адаптированного к местным культурным условиями понимания темы прав ребенка. После того, как участники поработали с темой толерантности для них может быть полезно увидеть международные рамки и особенности «регулирования» толерантности на разных уровнях. Одним из рисков при работе с данной темой может быть низкий уровень понимания участниками теоретических материалов, так как будут приведены разные модели, и они могут быть непонятны, поэтому важно наблюдать за реакциями участников на информационные блоки и просить у них обратную связь (проверять насколько им понятно). Кроме этого, у участников может возникнуть сопротивление при обсуждении всего, что связано с взаимоотношениями/ нормами поведения с девушками, так как они могут обладать глубокими предрассудками к этому вопросу. Решением этой проблемы может стать наличие авторитетного эксперта имама, которые расскажет об этом.  В конце этого тренинга необходимо дать домашнее задание на следующий тренинг: найти и прочитать статьи о правах ребенка в Исламе в интернете и подготовить доклад по правам ребенка в Исламе, а также сформулировать вопросы, на которые хочется получить дополнительные ответы (которые остались открытыми). |

**Тренинг №1. Введение в тему прав ребенка**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Цель:** участники познакомились с темой прав ребенка и получили первый опыт работы с ней  **Ожидаемый результат:** участники получили базовые знания по теме прав ребенка; участники вспомнили где проявляются права ребенка в их жизни и оценили насколько они реализуются.  **Время тренинга:** 90 минут  **Материалы для тренинга:** флипчарт, маркеры, бумажный скотч, листы А4 и ручки, распечатанные и нарезанные карточки (их количество соответствует половине присутствующих) | | | |
| **Время** | **Название упражнения** | **Ожидаемый результат** | **Описание и инструкция** |
| **5** | Приветствие и презентация программы тренинга и его целей | Участники получили представление о том, что их ждет в этом и других тренингах, что повысило уровень их доверия к организации и позволило им задать волнующие вопросы | Нарисовать на флипчарте программу сегодняшнего тренинга и презентовать ее участникам.  Можно сделать мостик с предыдущими темами, так как в обществе часто люди могут быть нетерпимы и нетолерантны друг к другу, мы тоже можем быть такими, а также кто-то может быть таким по отношению к нам, но для того, чтобы все члены общества чувствовали себя более комфортно вместе, существуют общепринятые права человека… |
| **20** | Дискуссия по личным кейсам | Участники определили сферы жизни, в которых они сталкиваются с правами ребенка; участники вспомнили ситуации, в которых могли быть нарушены их права | 1. Тренер задает вопрос «Что вас волнует в повседневной жизни? Что не нравится?» - таким образом можно начать дискуссию вокруг социальных проблем на разных уровнях (5 минут). 2. После разных ответов участников на эти вопросы, можно попросить у них индивидуально вспомнить ситуации, в которых перечисленные проблемы наносили вред лично им (когда они чувствовали себя жертвой этой ситуации? Когда их лично угнетали?). На это можно отвести 3-5 минут и затем позволить им поделиться ситуациями в парах. 3. После этого тренер предлагает участникам в парах обсудить вопросы «А как я реагирую на эту ситуацию? Как я себя в ней веду?» - 3-5 минут 4. После этого тренер начинает обсуждение в общем кругу (можно взять мячик и кидать его тем, кто хочет высказаться). Вопросы:   - Что интересного узнали от собеседников по их реакции на проблемы?  - Пытались ли вы выражать свое мнение касаемо волнующей проблемы, где вы выступали жертвой? Как реагировали окружающие?  Таким образом можно подвести дискуссию к тому, что окружающие далеко не всегда могут реагировать с поддержкой, когда кто-то в обществе становится жертвой проблемы/ угнетенным и тогда в дело вступают права ребенка… |
| **5** | Мини-лекция по правам ребенка | Участники получили общее представление о теме прав ребенка | Тренер рассказывает участникам основную информацию о правах ребенка и основных положениях конвенции, а также основных принципах прав ребенка. Также тренер дает пространство для вопросов участников.  Мини-лекцию следует сопровождать визуализацией (на флипчарте или экране). |
| **60** | Важнее для кого? Ваши приоритеты могут отличаться от моих! | Участники получили первый опыт работы со статьями КПР (конвенция прав ребенка) и узнали их | 1. Разделите детей на малые группы по два или четыре человека и выдайте каждой группе по две карточки с правами детей̆ (см. в приложении), бумагу и ручку. Объясните, что на каждой карточке объясняется право, изложенное в Конвенции о правах ребенка. Попросите их прочитать вслух две статьи на карточках и решить, какое право наиболее важно для детей. Затем они должны записать причины своего выбора именно этого права.  2. Соберите карточки с «менее важными» правами. Попросите каждую группу из четырех человек взять выбранную ими карточку с описанием правами детей̆ и присоединиться к другой̆ группе. Пусть эта большая группа из восьми человек повторит Шаг 1, решит, какое право из приведенных на карточках прав является приоритетным для детей̆, и запишет своё обоснование этого.  3. Опять соберите карточки с «менее важными» правами. Перечислите их все на перекидном плакате под названием «Наименее важные права».  4. Когда группы сделают свой окончательный̆ выбор, попросите одного человека из каждой группы прочитать вслух единственную карточку с правами детей, выбранную ими как наиболее важную, и объяснить причины их выбора. По мере прочтения этих карточек перечислите их на перекидном плакате под названием «Наши права». Останутся только два или четыре права в зависимости от размера группы.  5. Обсудите этот выбор: а. Трудно ли вам было сделать выбор? Почему? б. Какие факторы заставили вас предпочесть одно право другому?  в. Изменились ли в ходе игры ваши представления о том, какие права являются наиболее важными?  г. Согласны ли вы с причинами, которые привели другие группы в обоснование своего выбора? Почему да или почему нет?  6. Произвольно раздайте карточки с «наименее важными» правами и попросите детей прочесть их вслух. Обсудите, что произойдёт, если мы действительно откажемся от этих прав.  а. Выберите несколько «наименее важных» прав и попросите детей представить, что случится без них (например, право на усыновление или альтернативную заботу, право на семейную жизнь, право на раз- влечения и культурные мероприятия).  б. Как потеря одного из этих «наименее важных» прав повлияет на вас лично? в. Какое воздействие на права, выбранные вами, произведет потеря этих «наименее важных» прав?  **Анализ и рефлексия**  1. Напомните детям о фундаментальном принципе универсальности: у каждого есть все права, и обсудите: а. Почему так важно, чтобы все люди имели одинаковые права?  2. Можно ли лишить некоторых людей прав человека? Почему?  а. Обсудите важность обладания полным объемом прав детей. Хотя вам не надо использовать такие термины, как «неотъемлемость» или «взаимозависимость», помогите детям понять, что каждому нужны все права человека.  б. Покажите взаимосвязь прав на особых примерах (например, право на образование и право на информацию, право на семью и право не разлучаться со своими родителями).  3. Попросите детей привести примеры того, почему им необходимы все их права.  а. Обсудите, как предпочтение одного права другому зависит от индивидуальных приоритетов (например, «Меня никогда не арестовывали» или «Я живу с обоими родителями»), но Конвенция о правах ребенка принимает во внимание потребности всех детей в мире.  б. Попросите детей придумать ситуации, где каждое из «наименее важных» прав может стать решающим для выживания или благополучия отдельного ребенка. |

**Тренинг №2. Права ребенка в Исламе**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Цель:** участники сформировали представление о правах ребенка в Исламе и инструментах их реализации  **Ожидаемый результат:** участники презентовали свои рассказы о правах ребенка в Исламе; участники получили ответы от имама на интересующие их вопросы; участники узнали и обсудили нормы поведения и взаимоотношения с девочками в Исламе  **Время тренинга:** 90 минут  **Материалы для тренинга:** флипчарт, маркеры | | | |
| **Время** | **Название упражнения** | **Ожидаемый результат** | **Описание и инструкция** |
| **5** | Приветствие и презентация программы тренинга и его целей | Участники получили представление о том, что их ждет в этом и других тренингах, что повысило уровень их доверия к организации и позволило им задать волнующие вопросы | Нарисовать на флипчарте программу сегодняшнего тренинга и презентовать ее участникам.  Можно начать вводную с того, что мы живем в исламском регионе и права ребенка в Исламе занимают особую роль |
| **35** | Презентации домашних заданий + обсуждение | Участники рассказали о том, что узнали при исследовании тематических материалов; участники получили консультации по вопросам от имама | 1. Тренер презентует имама и дает ему сказать приветственное слово. 2. Тренер объединяет участников в 4 группы и в каждой группе они делятся тем, что исследовали (10 минут). 3. Тренер после 10 минут ставит задачу: сделать общую презентацию результатов исследования от своей группы (и открытых вопросов) на три минуты максимум и дает еще 10 минут на подготовку 4. Презентации (15 минут) |
| **30** | Разговор с имамом | Участники получили ответы на интересующие их вопросы по правам ребенка в Исламе, на которые они не нашли ответов самостоятельно | 1. Тренер суммирует открытые вопросы от четырех групп и проходится по ним вместе с имамом 2. Участники параллельно имеют возможность задавать дополнительные вопросы 3. Тренер может задать имаму вопрос о том, какие он видит основные проблемы при реализации прав ребенка в Исламе на сегодняшний день. Можно заранее попросить имама затронуть вопрос взаимоотношений девочек и мальчиков в рамках этой темы. |
| **20** | Блок про нормы поведения с девочками | Участники определили нормы поведения по отношению к девушкам и получили консультацию имама по этой теме | 1. Тренер объединяет участников в две группы и просит одну группу подумать о том, что важно и нужно делать при взаимодействии, взаимоотношениях с девочками, а другую, что не стоит/неправильно делать при взаимодействии, взаимоотношениях с девочками (5 минут) 2. Затем участники делают короткие презентации в общем кругу (2 минуты на каждую) 3. На основе услышанного имам высказывает позицию религии по отношению к этому вопросу и позволяет участникам задать интересующие их вопросы. Тренер модерирует этот разговор и завершает дискуссию. 4. После этого можно попросить участников оценить сегодняшний тренинг по степени полезности (руки вытянуты вниз – бесполезно; руки посередине – так себе; руки вытянуты вверх – очень полезно). Можно попросить прокомментировать свое решение у нескольких участников по каждому из трех вариантов. |

**Тренинг №3. Права и ответственность**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Цель:** участники сформировали знание о том, как формируется гражданская ответственность и из чего она состоит  **Ожидаемый результат:** участники пришли к пониманию соотношения прав и ответственности; участники узнали о гражданской ответственности и формах ее реализации  **Время тренинга:** 90 минут  **Материалы для тренинга:** флипчарт, маркеры, цветная бумага, клей, скотч, ножницы, карандаши, восковые мелки | | | |
| **Время** | **Название упражнения** | **Ожидаемый результат** | **Описание и инструкция** |
| **5** | Приветствие и презентация программы тренинга и его целей | Участники получили представление о том, что их ждет в этом и других тренингах, что повысило уровень их доверия к организации и позволило им задать волнующие вопросы | Нарисовать на флипчарте программу сегодняшнего тренинга и презентовать ее участникам. |
| **5** | Дискуссия про связь прав и ответственности | Участники поделились своими мыслями о том, как связаны права и ответственность и увидели разные точки зрения по этому поводу | Тренер напоминает участникам о том, что мы уже разобрались с понятием прав, поняли какими они могут быть и как проявляться в нашей жизни, но параллельно с правами идет такое понятие как ответственность и «Как вы думаете, про что это?» - тренер модерирует дискуссию и собирает мнения |
| **5** | Мини-лекция о способах проявления ответственности | Участники узнали о вариантов проявления ответственности и дополнили список своими идеями | 1. Тренер говорит, что сейчас у нас будет возможность получше разобраться с этим… Для этого он презентует список некоторых вариантов проявления своей ответственности: 2. выступая против несправедливости, 3. представляя свои идеи на собраниях, конференциях и форумах, 4. выступая в роли кураторов, тренеров или наставников, 5. занимаясь творческой̆ деятельностью, 6. выступая с организацией̆ петиций, кампаний и демонстраций, 7. развивая новые предпринимательские идеи, 8. поддерживая организации или проекты на общественных началах, 9. осознанно относясь к потреблению и ответственно используя ресурсы.   Тренер просит участников подумать еще над вариантами проявления своей ответственности и собирает идеи. Их можно дописывать на флипчарте. |
| **75** | Город мечты | Участники сформировали представление о гражданской ответственности и о том, почему важно брать на себя ответственность | 1. Тренер объединяет участников в 4 группы (4-5 человек максимум в каждой) 2. Задача: создать город мечты, идеальный город, в котором живут счастливые люди (используя любые подручные средства). На это можно отвести 25-30 минут. Важно, чтобы участники детально проработали свой город, так как им нужно будет сделать пятиминутную презентацию в конце. В этой презентации важно отразить следующее:   - Название города, его девиз и главная достопримечательность  - Чем славится этот город?  - Как люди относятся в нем друг к другу? (в школах, университетах, рынках, дорогах, больницах и т.д.)  - Что нельзя делать в этом городе?  - За какие поступки в этом городе люди удостаиваются наибольших наград?  - Какие самые популярные профессии в городе?  - Что делает людей в этом городе счастливыми?  - Как люди относятся к экологии в городе?  3. Тренер просит участников презентовать по очереди свои города, а остальных членов группы внимательно слушать и запоминать понравившиеся моменты (20 минут)  4. Тренер просит участников занимать места в общем кругу для проведения рефлексии. Вопросы:  - Как себя чувствуете?  - Как проходило создание городов мечты? Что вам понравилось? Что не очень понравилось?  - Что наиболее запомнилось?  - Видите ли вы какие-то части городов мечты в вашей повседневной жизни в вашем городе? Что вы видите? Как часто вы это видите?  - Как вы думаете, что мешает нынешнему городу, в котором вы живете, стать ближе к городу мечты?  - Что мешает вам стать теми, кто приблизит этот город к идеалу? Что помогает вам в этом?  Таким образом тренер выводит группу к осознанию значимости взятия ответственности за решение любых социальных проблем в первую очередь на себя. Также можно коротко рассказать о том, что все это называется гражданская ответственность. На этом можно завершить тренинг, поблагодарив участников. |

**Тренинг №3.** **«Что такое гендер?»**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Цель:** формирование представления о социально – психологическом содержании понятия «гендер».  **Ожидаемый результат:** профилактика гендерного насилия.  **Время тренинга:** 130 минут  **Материалы для тренинга:** Флипчарт, цветные маркеры, карандаши, ручки, бумага. | | | |
| **Время** | **Название упражнения** | **Ожидаемый результат** | **Описание и инструкция** |
| **15** | **«Мои события»** | Создание позитивного настроя на выполнение тренинговой деятельности. | Каждый по кругу рассказывает, как минимум об одном хорошем или печальном событии, произошедшем с ним за это утро. |
| **10** | **«Счет до десяти»** | Прочувствовать друг друга, понять без слов и мимики | «Сейчас по сигналу «начали» вы закроете глаза, опустите лицо вниз и попытаетесь посчитать от одного до десяти. Но хитрость состоит в том, что считать вы будете вместе. Кто-то скажет «один», другой человек скажет «два», третий скажет «три» и так далее +. Однако в игре есть одно правило: слово должен произнести только один человек. Если два голоса скажут «четыре», счёт начинается сначала. Попробуйте понять друг друга без слов.  Обсуждение: Что с вами происходило? − Если не получилось, то почему? − Какую стратегию вы выбрали? |
| **25** | **«Мой герб»** | Презентация личного гендерного образа. | тренер предлагает участникам задание представить себя группе уже в качестве мужчины.     Для этого ведущий предлагает с помощью маркеров изобразить свой личный герб на листе бумаги. Герб в символической форме показывает окружающим устремления и позиции человека. Контур герба разделяют на четыре области. В левой части фиксируются главные достижения в жизни; средняя – то, как человек себя воспринимает; в правой части отмечаются главные цели в жизни; нижняя часть герба отводится для обозначения главного жизненного девиза.     По окончании участники представляют друг другу свои гербы и девизы. Задаются уточняющие вопросы. Обсуждается сходство гербов и символов.     Рассказ про герб можно проводить по такой схеме: «Я нарисовал в таком-то окошечке то и, то, потому что я…»     Затем тренер спрашивает, что чувствовали участники, когда рисовали гербы, когда рассказывали про них. Для чего мы делали это упражнение? Для чего его нужно делать? Какие из окошек было тяжело рисовать? Почему? Какие легче? Почему? Возможно ли какие-то принципиальные отличия в гербах мужчин и женщин? С чем они связаны? |
| **15** | Информационная часть» | Пополнить и углубить знания о социализации, рассмотреть процесс гендерной социализации человека в онтогенезе, осознать степень влияния общества на процесс гендерной социализации. | Гендерная социализация  Понятия пола и гендера. Что такое пол «Мальчик или девочка?» – первый вопрос о вас, как только вы появились на свет, хотя ваш пол был определён намного ранее – в момент зачатия. Пол определяет, является человек мужчиной или женщиной. Он определён структурой генов и является понятием биологическим. От пола зависит строение половых органов, возможность стать матерью или отцом, а также некоторые другие признаки: пропорции тела (рост, ширина плеч, объём бёдер), распределение жировых тканей, количество волос на теле и на лице, особенности полового созревания, мышечная сила, выносливость, черты лица, тембр голоса и даже мимика и походка. Признаки пола формируются в процессе полового развития человека от момента зачатия до достижения половой зрелости. Что такое гендер Гендер (половая роль) – понятие культурное и социальное. Оно определяет черты характера и особенности поведения, которые считаются характерными для мужчин и женщин в определённом обществе. Например, в большинстве культур женщинам приписывают такие черты характера, как заботливость, уступчивость, эмоциональность, а мужчинам – лидерство, сдержанность. Реальное поведение конкретного человека может отвечать принятому в обществе, а может, наоборот, считаться характерным для противоположного пола. Так, мужчины бывают мужественными и заботливыми, а женщины – нежными и энергичными.  В этом нет ничего плохого. Более того, считается, что сочетание в одном человеке традиционно мужских и женских черт характера делает его полноценной и чрезвычайно дееспособной личностью, которая выбирает стиль поведения в зависимости от конкретной ситуации, а не ограничивается тем, что отведено её полу. |
| **20** | Гендерные стереотипы | Развитие навыков различия гендерных стереотипов. | Описание и инструкция к упражнению:  Прочитайте приведённые ниже факты. Отметьте, признаком чего они являются: пола или гендера.  Обсудите: 1. Доказывают ли эти факты, что гендерные отличия не являются врождёнными признаками, а приобретаются в процессе воспитания?  2. Какой факт вас удивил больше всего?  • Объединитесь в две группы.  • В группах нарисуйте на большом листе бумаги изображения мальчика (девочки).  • Придумайте ему или ей имя.  • Запишите черты характера и особенности поведения, считающиеся характерными для этого пола.  • Нарисуйте треугольник возле ваших идей и рисунков. Это и есть гендерная рамка, то есть гендерные стереотипы, которых мы ожидаем от людей, опираясь на распространённые в обществе представления о мужском и женском поведении.  • Представьте результаты работы групп. В общем кругу проанализируйте каждую позицию с помощью вопроса: «Может ли человек противоположного пола обладать такой же чертой характера или поведением?». Если да, вычеркните эту позицию.  • Обсудите, какие гендерные стереотипы устарели, а какие могут нарушать права людей.  НАПРИМЕР: Гендерная рамка девочки отзывчивая опрятная хорошая хозяйка ... Гендерная рамка мальчика мужественный сдержанный амбициозный |
| **20** | «Мультимедийная презентация» | Дать теоретическое определение понятия формы насилия. | тренер, в ходе просмотра тематической презентации, предлагает участникам тренинга высказывать свое мнение, развивать дискуссионную площадку.  • Объяснить различия понятия «форма насилия» от «вида насилия».  • Перечислить и описать общие признаки, присущие всем формам насилия.  • Анализировать причины появления насилия в обществе, факторы, которые  способствуют их укоренению, воспроизводству и сохранению.  • Ознакомить с правовыми нормами, защищающие права женщин и детей на  свободу от насилия. |
| **15** | «Итоги» | Получение обратной связи от участников группы о прошедшем дне тренинга. | сядьте удобнее. Сейчас мы с вами будем передавать друг другу мяч, делиться впечатлениями от сегодняшнего занятия и высказывать пожелания всем участникам группы. Когда кто-то будет говорить, прошу вас внимательно слушать, уважая своих одноклассников.  Рефлексия.  Каковы ваши впечатления от сегодняшнего занятия?  Какие открытия вы сделали для себя?  Участникам предлагается поделиться эмоциями, мнением о занятии.  Что узнали нового? |
| **10** | «Ритуал прощания» | Снижение уровня эмоционального напряжения, закрепление эффекта групповой работы. | Участники и тренер становятся в круг. По часовой стрелке каждый участник проговаривает слова прощания, и группа повторяет его высказывание. |

**Приложение 1. Тест Белбина (к тренингу №2, блок №1)**

**Тест Белбина**

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

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

**Блок 1. Что я могу предложить команде:**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 10 |  | Я думаю, что я в состоянии быстро воспринимать и использовать новые возможности |
| 11 |  | Я легко кооперируюсь с людьми разных типов |
| 12 |  | Один из моих главных активов – продуцировать новые идеи |
| 13 |  | Я способен вовлекать людей, которые, по моему мнению, могут сделать большой вклад в достижение групповых целей |
| 14 |  | Мои личные способности эффективно доводить дело до самого конца |
| 15 |  | Я не представляю себе даже временного снижения своей популярности, даже если это приведет к увеличению прибыли |
| 16 |  | Обычно я чувствую, что реалистично и что дееспособно |
| 17 |  | Я способен предложить весомые аргументы в пользу другой линии действий, не провоцируя при этом предубеждений и предвзятости |

**Блок 2. Что характеризует меня как члена команды:**

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

**Блок 3. Когда я работаю с другими над проектом:**

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

**Блок 4. Моё отношение и интерес к групповой работе:**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 40 |  | Я искренне желаю узнать моих коллег получше |
| 41 |  | Я не боюсь ни оспаривать точку зрения другого человека, ни остаться в меньшинстве |
| 42 |  | Обычно я могу доказать несостоятельность неудачного предложения |
| 43 |  | Я думаю, что я способен хорошо выполнить любую функцию ради выполнения общего плана |
| 44 |  | Часто я избегаю очевидных решений и прихожу вместо этого к неожиданным решениям проблемы |
| 45 |  | Я стремлюсь все, что я делаю, доводить до совершенства |
| 46 |  | Я готов использовать контакты вне группы |
| 47 |  | Хотя я всегда открыт различным точкам зрения, я не испытываю трудностей при принятии решений |

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

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

**Блок 6. Когда задание трудное и незнакомое:**

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

**Блок 7. Проблемы, возникающие при работе в группах:**

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

**Подсчёт баллов**

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

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| MC900237627[1] | **Реали-затор** | **Коорди-натор** | **Творец** | **Генера-тор идей** | **Исследо-ватель** | **Эксперт** | **Дипло-мат** | **Испол-нитель** |
| **1 блок** | 16 | 13 | 15 | 12 | 10 | 17 | 11 | 14 |
| **2 блок** | 20 | 21 | 24 | 26 | 22 | 23 | 25 | 27 |
| **3 блок** | 37 | 30 | 32 | 33 | 35 | 36 | 34 | 31 |
| **4 блок** | 43 | 47 | 41 | 44 | 46 | 42 | 40 | 45 |
| **5 блок** | 51 | 55 | 53 | 57 | 54 | 50 | 52 | 56 |
| **6 блок** | 65 | 62 | 66 | 60 | 67 | 64 | 61 | 63 |
| **7 блок** | 74 | 76 | 70 | 75 | 73 | 71 | 77 | 72 |
| **Итого** |  |  |  |  |  |  |  |  |

**Реализатор**

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

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

**Координатор**

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

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

**Творец**

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

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

**Генератор идей**

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

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

**Исследователь**

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

**Функциональность.** Они очень хорошо реагируют и отвечают на новые идеи и разработки, могут найти ресурсы и вне группы. Они самые подходящие люди для установки внешних контактов и проведения последующих переговоров. Они умеют самостоятельно думать, получая информацию от других.

**Эксперт**

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

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

**Дипломат**

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

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

**Исполнитель**

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

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

**Специалист**

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

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

**Роли в команде по Белбину**

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

**Приложение 2. Активное слушание (к тренингу №1, блока №2)**

**ТЕХНИКИ АКТИВНОГО СЛУШАНИЯ**

***Автор: Евтихов О. В., 2004 г.***

**Успешность беседы во многом зависит не только от умения говорить, но и**[**умения**](http://msk.treko.ru/show_dict_590)**слушать. Когда мы внимательно и заинтересованно кого-то слушаем, то самопроизвольно поворачиваемся лицом к говорящему или немного наклоняемся в его сторону, устанавливаем с ним визуальный контакт и др. Умение слушать «всем телом» помогает вам лучше понять собеседника, показывает собеседнику заинтересованность в нем. При этом умение слушать подразумевает определенный алгоритм, который можно произвольно воспроизводить.**

**Смотрите на собеседника**  
  
Как уже было сказано ранее, зрительный контакт глазами является важным элементом коммуникации.  
  
Если вы смотрите в глаза собеседнику, тем самым вы показываете, что вам важно и интересно то, что говорит собеседник.  
  
Если вы рассматриваете собеседника «с ног до головы», тем самым вы сообщаете ему, что для вас важен в первую очередь сам собеседник, а то, что он говорит, — вторично.  
  
Если в то время, как собеседник что-то говорит, вы рассматриваете предметы в комнате, тем самым вы сообщаете, что вам не важен ни собеседник, ни то, что он говорит, по крайней мере в этот момент.  
  
**Реагируйте**  
  
**Главный элемент активного восприятия** — [умение](http://msk.treko.ru/show_dict_590) дать человеку понять, что вы его внимательно слушаете. Это можно сделать, сопровождая речь собеседника киванием головы, произнесением сопровождающих слов типа «да», «понимаю вас...» и т. п. Важно реагировать на слова собеседника, но не следует переусердствовать. Гротескное реагирование и внимание могут вызвать напряжение и разрушить [раппорт](http://msk.treko.ru/show_dict_644).  
  
**Не заканчивайте предложение вместо другого человека**  
  
Иногда у вас может появляться желание «помочь» говорящему и закончить за него начатую им фразу. Даже если вы уверены в том, что правильно понимаете, о чем хочет сказать человек, не следует стараться продемонстрировать это таким образом. Дайте человеку возможность самому понять и оформить мысль.  
  
**Задавайте вопросы на понимание**  
  
Если вы чего-то не поняли, спрашивайте. Обращение к говорящему за уточнением, стремление получить дополнительную информацию, прояснить позицию собеседника — один из показателей **активного слушания**.  
  
Если вы поняли то, о чем хочет сказать человек, но он затрудняется выразить мысль, помогите ему вопросом.  
  
При этом помните, что каждый вопрос содержит в себе ограниченное количество возможных ответов на него. Ваш вопрос определяет те ответы, которые вы получите. Поэтому важно уметь задать правильный вопрос в нужный момент.  
  
**Перефразируйте**  
  
Перефразирование означает попытку уточнить смысл высказывания собеседника посредством повторения говорящему его же сообщения, но своими словами. Кроме проверки правильности понимания, перефразирование дает возможность говорящему увидеть, что его слушают и понимают.  
  
**Замечайте чувства**  
  
Фразы «Я понимаю ваше состояние...»; «Я понимаю, что вам нелегко говорить об этом» и т. п. — показывают собеседнику, что его состояние понимают, ему сопереживают. При этом акцент делается не на содержании сообщения, как при перефразировании, а на отражении чувств, выраженных говорящим, его установок и эмоционального состояния.  
  
*Евтихов О. В., Практика психологического тренинга, СПб, «Речь», 2004 г., с. 137-138.*

**Приложение 3. Блок 2, тренинг 2**

**Что такое конфликт?**

**Информация для тренера:**

**Конфликт** – столкновение (противоречие) действий (реальных, возможных, приписываемых), не могущих сосуществовать в неизменном виде, сопровождаемое негативным эмоциональным восприятием.

|  |  |
| --- | --- |
| **Уровни конфликта** | **Причины конфликта** |
| **Переживания** | Способы восприятия (установки, мифы, стереотипы, склонности и т.д.) |
| **Действия** | Стиль поведения (агрессия, игнорирование, искажение информации и т.д.) |
| **Основания** | Объективные противоречия (ценности, интересы и т.д.) |

Специалисты (Лютова Е.К., Монина Г.Б.) выделяют 4 стадии прохождения конфликта:

* Возникновение конфликта (появление противоречия).
* Осознание данной ситуации как конфликтной хотя бы одной из сторон.
* Конфликтное поведение.
* Исход конфликта (конструктивный, деструктивный, замораживание конфликта).

*Динамика конфликта*

*Конфликт*– это явление, представляющее собой отрезок, но не точку на временной шкале. Этот отрезок может делиться на части, «начало» и «завершение» которых будут отдельными этапами конфликта. Развитие этапов и весь процесс конфликта определяют динамику конфликтного взаимодействия.

*Возможные этапы (или стадии) конфликта (Кузьмина Т.В.):*

1) предконфликтная стадия (латентный этап);

2) стадия открытого конфликта;

3) стадия завершения конфликта;

4) послеконфликтная стадия (этап нормализации отношений).

На латентном этапе возникает противоречие между субъектами или проблемная ситуация, которая после осознания сторонами вызывает определенные действия. Эти действия направлены на бесконфликтное разрешение проблемной ситуации. Участники аргументируют свои цели, определяют свое положение по отношению к другому участнику в возникшей ситуации. Если проблемная ситуация не разрешается, то предконфликтная стадия завершается возникновением объективной предконфликтной ситуации.

Стадия открытого конфликта *–* это непосредственные действия противоборствующих участников, составляющих конфликтное взаимодействие. Этап начинается со столкновения сторон – инцидента, а затем продолжается взаимным обменом конфликтных действий. Каждое новое действие, направленное на оппонента, увеличивает эмоциональную составляющую взаимодействия, затрудняет рациональное восприятие действий и позиции другого участника. Это приводит к усилению столкновения и делает взаимодействие более агрессивным – наступает эскалация конфликта. На стадии завершения конфликта степень противоборства ослабевает, взаимодействие становится не столь интенсивным и негативно окрашенным. Участники конфликта видят, что все их действия не приводят к поставленным целям и не разрешают противоречия, поэтому ищут другие способы урегулирования конфликтной ситуации. После чего конфликт разрешается. Форм разрешения конфликтов может быть достаточно много, но основными считают: затухание, разрешение, устранение проблемы, видоизменение конфликта в другой конфликт.

Послеконфликтная стадия необходима, чтобы восстановить разрушенные конфликтом межличностные отношения между участниками. Если конфликт разрешен способом, не полностью удовлетворяющим индивида, могут оставаться условия, которые мешают построить прежние отношения. В этом случае на послеконфликтной стадии происходит частичная нормализация отношений. Если участники завершенного конфликта видят необходимость совместной конструктивной деятельности и обоюдно стремятся восстановить прежние отношения, наступает полная нормализация межличностного взаимодействия.

**Способы выхода из конфликтных ситуаций**

**Информация для тренера:**

Конкуренция Сотрудничество

(соревнование)

Внимание к

своим

интересам

Компромисс

Избегание Приспособление

(уклонение)

Внимание к интересам партнера

К. Томас в своей классификации использует двухмерную модель, включающую показатели внимания к интересам партнера и собственным интересам. В соответствии с этой моделью К. Томас выделяет пять способов выхода из конфликтной ситуации (см. рисунок).

**Конкуренция** (соревнование) предполагает сосредоточение внимания только на своих интересах, полное игнорирование интересов партнера.

**Избегание** (уклонение) характеризуется отсутствием внимания как к своим интересам, так и к интересам партнера.

**Компромисс** представляет собой достижения «половинчатой выгоды» каждой стороной.

**Приспособление** предполагает повышенное внимание к интересам другого человека, при этом собственные интересы отходят на задний план.

**Сотрудничество** является стратегией, позволяющей учесть интересы обеих сторон.

Как бы нам ни хотелось этого, едва ли возможно представить и тем более осуществить совершенно бесконфликтное взаимодействие между людьми. Иногда даже важнее не избежать конфликта, а грамотно выбрать стратегию поведения в конфликтной ситуации и привести стороны к конструктивному соглашению.

В практике существует мнение, что наиболее эффективными являются такие способы выхода из конфликта, как сотрудничество и компромисс. Однако любая из представленных Томасом стратегий может отказаться в разных ситуациях эффективной, поскольку имеет как положительные, так и отрицательные стороны.

**Способы разрешения конфликтов по К. Томасу**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **№** | **Стиль** | **Сущность**  **стратегии** | **Условия эффективного применения** | **Недостатки** |
| 1 | Соревнование | Стремление добиться своего в ущерб другому. | Исход очень важен. Обладание определенной властью. Необходимость срочного решения. | При поражении - неудовлетворенность; при победе - чувство вины; непопулярность; испорченные отношения. |
| 2 | Уклонение | Уход от ответственности за решения. | Исход не очень важен. Отсутствие власти. Сохранение покоя. Желание выиграть время. | Переход конфликта в скрытую форму. |
| 3 | Приспособление | Сглаживание разногласий за счет собственных интересов. | Предмет разногласия более важен для другого. Желание сохранить мир. Правда на другой стороне. Отсутствие власти. | Вы уступили.  Решение откладывается. |
| 4 | Компромисс | Поиск решений за счет взаимных уступок. | Одинаковая власть.  Взаимоисключающие интересы.  Нет резерва времени. Другие стили неэффективны. | Получение только половины ожидаемого. Причины конфликта полностью не устранены. |
| 5 | Сотрудничество | Поиск решения, удовлетворяющего всех участников. | Есть время.  Решение важно обеим сторонам.  Четкое понимание точки зрения другого.  Желание сохранить отношения. | Временные и энергетические затраты. Негарантированность успеха. |

Приложение Блок 2, тренинг 3

**Я – заявления: инфо для тренера**

Если мы рассержены или расстроены, то обычно в первую очередь обвиняем окружающих во всем, что произошло. Например, Катя, узнав о том, что подруга Аня разболтала ее секрет, начинает злиться: «Ты плохая подруга. Ты вечно сплетничаешь. Ничего тебе нельзя доверить!»

Возможно, в этих обвинениях и есть зерно правды, но, пытаясь повлиять на подругу таким образом, Катя лишь заставит ее защищаться. Скорее всего, Аня выступит с ответными обвинениями, и разногласия возрастут. «Ты-заявление» (оно названо так потому, что, применяя его, человек лишь обвиняет оппонента) очень редко бывает эффективным, и не помогает людям, решившим заняться разрешением возникшего конфликта.

Если Катя действительно хочет, чтобы Аня поняла, что она чувствует, то сможет добиться гораздо большего эффекта, используя «Я-заявление». Применяя «Я-заявление», говорящий описывает свои чувства, возникшие у него по той или иной причине, и поясняет, что именно его задело. Например, Катя может сказать Ане: «Мне очень обидно, когда я узнаю, что кто-то разболтал всем о том, что мои родители развелись, потому что я не хотела предавать это огласке».

«Я - заявление» и «Ты - заявление» имеют абсолютно разное воздействие на слушателя. «Ты - заявление» может вызывать у слушающего ощущение, что его осуждают, обвиняют и вообще считают недостойным человеком.

Обвиняемый может так увлечься обороной, что у него даже не будет возможности понять позицию оппонента и задуматься о том, какой урок можно извлечь из произошедшего.

Так как «Я - заявление» базируется на желаниях, потребностях и заботах говорящего, слушающий будет чувствовать себя несправедливо обвиненным гораздо в меньшей степени. Благодаря этому, у него будет возможность проанализировать то, что ему говорят.

*Формально «Я - заявление» состоит из 4-х частей:*

«Я чувствую…» [описывайте ваши чувства]

«когда (я)…» [описывайте конкретную ситуацию]

«потому что (я)…» [описывайте эффект, произведенный на вас произошедшим]

«в следующий раз я бы хотел…» [скажите, что бы вы сделали для улучшения ситуации для вас в будущем]

Пример ситуации, в которой может быть использовано «Я - заявление».

Вы обнаруживаете, что ваш брат взял ваши учебники и не положил их на место.

«Я расстраиваюсь, когда (я) не могу найти свои книги в положенном месте, потому что не могу без них выполнить домашнее задание. Я бы хотел, чтобы мои учебники возвращались на место, коль уж мы с тобой так договорились».

На практике «Я - заявление» составляется в зависимости от ситуации: в случае необходимости можно изменять порядок частей или включать не все части. Однако очень важно помнить, что «Я - заявление» всегда сфокусировано на говорящем, а не на слушающем, и должно отражать чувства говорящего, а не обвинять слушающего.

Возможно, наиболее трудный момент в использовании «Я - заявления» заключается в том, чтобы собственно помнить о его существовании. На пике эмоций большинство из нас склонно обвинять и осуждать оппонента, прежде чем приходит осознание необходимости отказаться от восприятия лишь собственных чувств и потребностей. Помните, что в начале всем необходима практика в использовании данного инструмента, прежде чем вы автоматически станете применять «Я - заявление» в конфликтной ситуации.

**Дилемма заключенного и win-win взаимодействие.**

Одной из наиболее классических некооперативных игр является, несомненно, дилемма заключенного. Несмотря на то, что речь идет об описании конкретной ситуации, сделанные на основе ее анализа выводы могут рассматриваться как актуальные для широкого круга ситуаций, в которых возникает вопрос об отстаивании общих интересов двумя (или более) социальными субъектами, вынужденными вырабатывать собственную индивидуальную стратегию поведения.

Дилемма заключенного сводится к следующему. Двое преступников, А и Б, оказываются в ситуации, когда каждый из них был пойман полицией примерно в одно и то же время, и они обвиняются в сходных преступлениях. У полиции есть основания полагать, что два преступника действовали по сговору. Изолировав их друг от друга, она предлагает каждому из них следующую сделку: если один свидетельствует против другого, а тот хранит молчание, то первый освобождается за помощь следствию, а второй получает 10 лет тюрьмы. Если оба сохраняют молчание, то их преступления проходят по более легкой статье, и каждый из них получает 6 месяцев тюрьмы. Наконец, если оба свидетельствуют друг против друга, каждый из них получает 2 года тюрьмы. Каждый из преступников должен выбрать молчание или свидетельствование против другого. При этом каждый из них не может знать точно, что сделает другой, и механизм согласования действий отсутствует.

Объективно наиболее выгодным для обоих заключенных было бы молчать и действовать, таким образом, с позиции коллективных действий. Однако, не обладая уверенностью в том, что другой заключенный поступит также, а не захочет максимизировать свой выигрыш за чужой счет, выбрав предательство (и, соответственно, выход на свободу), каждый заключенный сделает выбор в пользу свидетельствования против другого, как наиболее оптимальной стратегии с позиции индивидуального действия. Так как, если партнер молчит, то выгодно его предать и выйти на свободу (а не получить срок в 6 месяцев тюрьмы). А если партнер дает показания, то наиболее выгодно также давать показания, чтобы получить 2 года (а не 10 лет). Стратегия давать показания доминирует, таким образом, над стратегией молчать, несмотря на то, что с точки зрения объективных общих интересов, двоим заключенным выгодно выступать с позиции коллективных действий и выбрать стратегию молчать. Результатом игры является отрицательная сумма: наиболее оптимальная стратегия (давать показания), выбранная с индивидуалистических позиций, в действительности не является оптимальной для обоих заключенных. То есть, каждый из них, выступая с индивидуалистических позиций, получает 2 года тюрьмы, а не возможные 6 месяцев. Каждый из них оказывается проигравшим, пренебрегая win-win стратегией молчать.

Одним из многочисленных примеров «срабатывания» дилеммы заключенного в реальной жизни является, например, гонка вооружений между двумя враждующими странами, каждая из которых не может гарантированно рассчитывать на соблюдение формальных обещаний обеих сторон прекратить обоюдное наращивания военного потенциала. Каждая из стран вынуждена продолжать гонку вооружений, неся при этом разрушительные издержки. При этом, из-за отсутствия доверия и надежных механизмов согласования стратегии между враждующими сторонами выбор наиболее оптимальной для обеих сторон стратегии (заключающейся в прекращении гонки вооружения) – то есть, стратегии, возникающей в рамках коллективных действий - является маловероятным.

Важно отметить, что, несмотря на то, что вероятность выбора win-win стратегии в рамках дилеммы заключенного является с точки зрения классиков теории игр маловероятным, научные эксперименты, направленные на проверку истинности этого вывода показали, что выбор участниками win-win стратегий был намного более частым, чем это можно было предположить на основании теории.

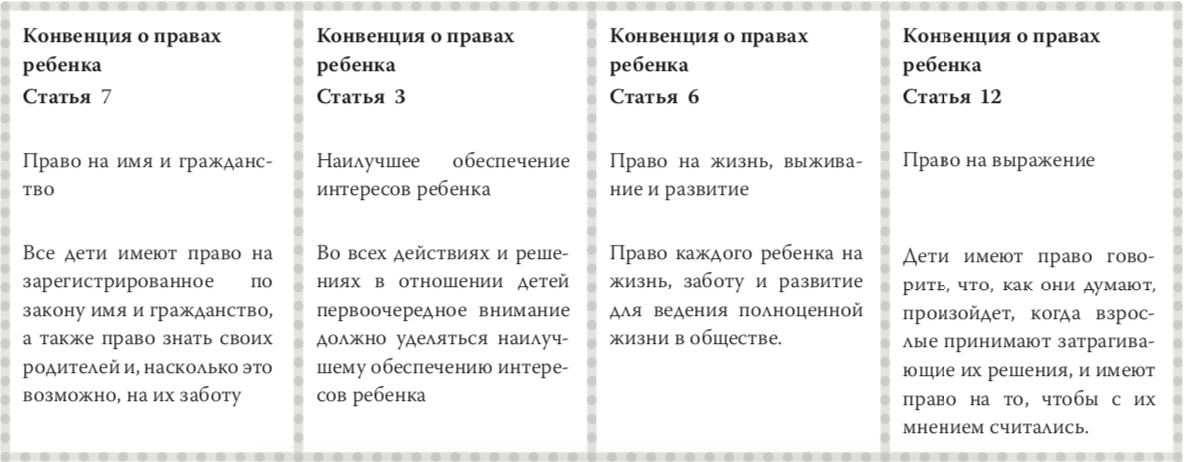
Некоторыми учеными в этой связи был обозначен ряд факторов, делающих возможной win-win стратегию даже в случае некооперативной игры, то есть в условиях необходимости осуществления индивидуального действия[9]. Среди таких факторов следует выделить влияние социальных норм, обеспечивающих предрасположенность людей к выбору индивидуальной стратегии, направленной на сотрудничество с другой стороной и защиту коллективных интересов. Выбор win-win стратегии становится также в значительной степени более вероятным в случае не разового, а многократного проведения игры. Так, выбор сотрудничества, а не предательства будет обусловлен опасениями человека быть в дальнейшем, в рамках следующей игры, наказанным за эгоистическое «асоциальное» поведение. Таким образом, даже в рамках некооперативных игр существуют механизмы, способные обеспечить большую вероятность win-win взаимодействия

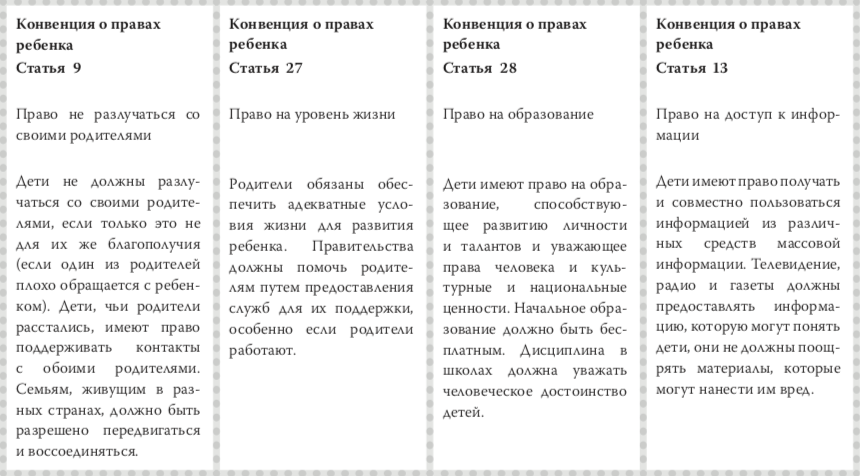
| А  Б | К (“Камень”) | У (“Уж”) | М (“Мост”) |
| --- | --- | --- | --- |
| К (“Камень”) | -2  -2 | -2  +2 | -4  +4 |
| У (“Уж”) | +2  -2 | 0  0 | -2  +2 |
| М (“Мост”) | +4  -4 | +2  -2 | +2  +2 |

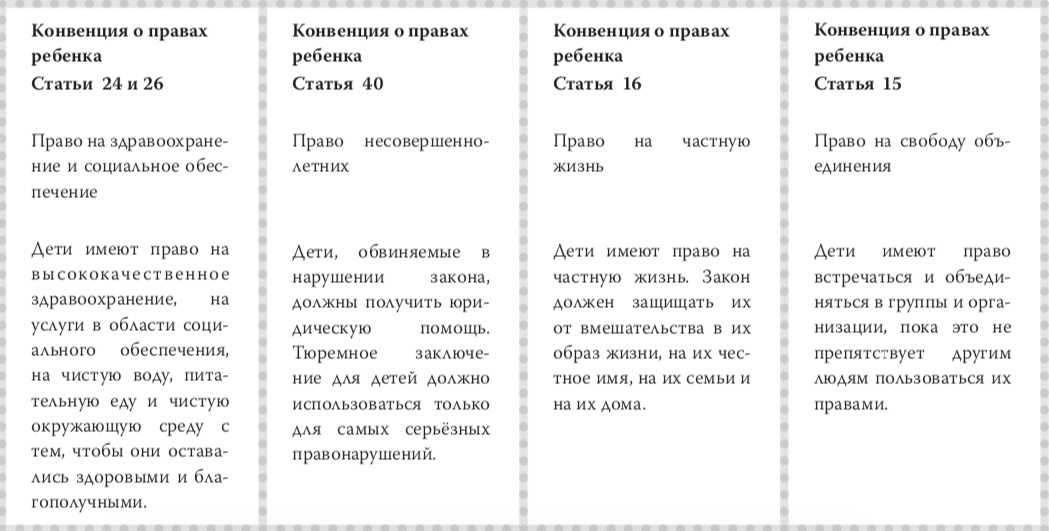
| Раунд |  | пере-гово-ры | стратегия “А” | результат “А” | стратегия “Б” | РЕЗУЛЬТАТ “Б” |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 1 | х1 | нет |  |  |  |  |
| 2 | х 1 | нет |  |  |  |  |
| 3 | х 1 | нет |  |  |  |  |
| 4 | х 1 | да |  |  |  |  |
| 5 | х 2 | нет |  |  |  |  |
| 6 | х 2 | нет |  |  |  |  |
| 7 | х 5 | да |  |  |  |  |
| Итого |  |  |  |  |  |  |
| Общий  итог |  |  |  |  |  |  |

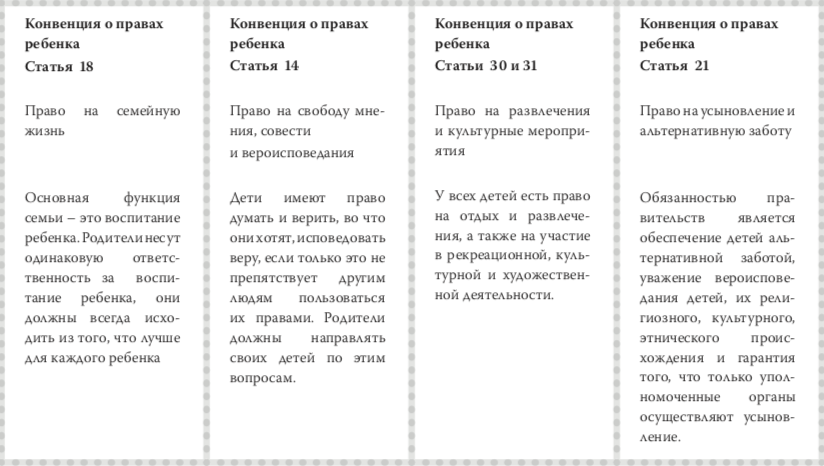
Приложение Блок 4. Тренинг 1

**Карточки со статьями из КПР**









Что такое права детей̆?

Конвенция ООН о правах ребенка стала поворотным пунктом для всемирного признания того, что дети не только являются объектами защиты, но также и носителями гражданских и политических прав. Мод де Бур-Букиккио, Заместитель Генерального секретаря Совета Европы

Конвенция ООН о правах ребенка (КПР) предоставляет идеальную возможность для изучения детьми своих прав. В связи с тем, что в КПР определяются права человека, особенно относящиеся к детям, каждый̆ человек, но, в первую очередь, дети, родители и работающие с детьми взрослые должны ознакомиться с этим важным компонентом международной̆ правозащитной̆ системы.

Генеральная Ассамблея ООН приняла Конвенцию о правах ребенка в 1989 году, после почти десяти лет компромиссов и переговоров между государствами-членами ООН и широких консультаций с неправительственными организациями. С тех пор так называемую «Детскую конвенцию» ратифицировало больше стран, чем любой другой договор о правах человека и с наименьшим числом оговорок, т.е. формальных исключений, относящихся к пунктам или частям конвенции, с которыми данное государство не согласно.

В Конвенции о правах ребенка (называемой̆ также Детской конвенцией̆) ребенок определяется как любой̆ человек, не достигший̆ возраста восемнадцати лет, и утверждается, что ребенок обладает правами человека в полной̆ мере. В Конвенции содержится 54 статьи о правах ребенка, которые можно разделить на три общие категории:

Защита, гарантирующая безопасность детей̆ и охватывающая конкретные вопросы, такие как недопустимое обращение, безнадзорность и эксплуатация;

Обеспечение, охватывающее особые потребности детей̆, такие как образование и медицинское обслуживание;

Участие, признающее развивающуюся способность ребенка принимать решения и участвовать в жизни общества по мере взросления и приближения к совершеннолетию.

В Конвенции применяется несколько принципиально новых подходов к правам человека. Право детей̆ на участие раньше не рассматривалось в ВДПЧ (1948) или в Декларации прав ребенка (1959). Еще одним нововведением этой̆ Конвенции является использование местоимений он и она вместо обобщенного он для того, чтобы включить представителей̆ обоих полов.

В Конвенции особо подчеркивается первостепенная важность роли, авторитета и ответственности семьи ребенка. Утверждается право ребенка не только на язык и культуру семьи, но также на то, чтобы эти язык и культура уважались. Конвенция также призывает государства поддерживать семьи, не имеющие возможности обеспечить достойный̆ уровень жизни для своих детей̆.

Признавая важность семьи для благополучия ребенка, Детская конвенция также признает в детях личностей̆, являющихся носителями прав, и гарантирует им, в соответствии с их развивающимися способностями, право на индивидуальность, частную жизнь, информацию, свободу мысли, совести и религии, на свободу выражения и на свободу ассоциаций.

Конвенция оказывает огромное влияние на весь мир. Она способствовала наращиванию усилий по защите прав детей̆ со стороны органов ООН, таких как ЮНИСЕФ и Международная организация труда (МОТ); она повлияла на последующие договора о правах детей̆ (например, Гаагская конвенция о защите детей̆ и сотрудничестве в области межгосударственного усыновления, в которой̆ говорится о праве ребенка на семью, а не о праве семьи на ребенка, и Конвенция о правах инвалидов); она направила международное движение на искоренение широко распространенных форм нарушений прав детей̆, таких как детская проституция и участие детей̆ в вооруженных конфликтах, которые в настоящее время рассматриваются в факультативных протоколах (дополняющих КПР).

Общие принципы Детской̆ конвенции

Закрепленные в КПР права детей̆ отражают четыре общих принципа:

1. Свобода от дискриминации (статья 2): Все права применяются ко всем детям без исключений. Государство обязано защищать детей̆ от любых форм дискриминации.

2. Наилучшее обеспечение интересов ребенка (статья 3): Определяющим фактором во всех действиях, связанных с любым ребенком, должно быть наилучшее обеспечение его или ее интересов. Во всех случаях наилучшее обеспечение интересов ребенка имеет преимущественную силу над интересами взрослых (например, родителей̆, учителей̆, опекунов). Однако вопрос о том, как определять наилучшее обеспечение интересов ребенка остается трудным и открытым для дискуссии.

3. Право на жизнь, выживание и развитие (статья 6): Право ребенка на жизнь является неотъемлемым, и на государство возлагается обязанность обеспечить выживание и развитие ребенка. Это означает, что дети не могут приговариваться к смертной̆ казни или к лишению жизни.

4. Уважение к взглядам ребенка (статья 12): Ребенок имеет право выражать мнение и право на то, чтобы такое мнение учитывалось в любом деле, затрагивающем ребенка.

**ЛИТЕРАТУРА**

1. Григорьева Т.Г., Линская Л.В., Усольцева Т.П. Основы конструктивного общения: Методическое пособие для педагогов-психологов. – Новосибирск, 1999.
2. Лидерс А.Г. Психологичекий тренинг с подростками. – М., 2003.
3. Прутченков А.С. Социально-психологический тренинг межличностного общения. – М., 1991.
4. Психогимнастика в тренинге / под редакцией Н.Ю. Хрящевой. – СПб., 2004.
5. Тейлор К. Психологические тесты и упражнения для детей. – М., 2003.
6. Фопель К. Сплоченность и толерантность в группе. Психологические игры и упражнения. – М., 2005.
7. Чеснокова Г.С. Психология общения: Методические рекомендации по организации занятий со старшеклассниками. – Новосибирск, 1995.
8. Алиева М.А. Я сам строю свою жизнь. СПб., 2000
9. Волков В.Б. Тренинг социальной активности. – СПб.: Речь, 2005
10. Микляева А.В. Я-подросток. Я среди других людей. Программа уроков
11. психологии.- СПб.: Изд-во «Речь», 2003
12. Пикалова Т.В. Формирование толерантных качеств личности школьника
13. в процессе поликультурного образования на уроках.
14. Вачков И. Основы технологии группового тренинга. Психотехники. М.: Изд. “Ось – 89”, 2000.
15. Добрович А.Б. Воспитателю о психологии и психогигиене общения. М., 1993.
16. Дубровина И.В. Руководство практического психолога: Психологические программы развития личности в подростковом и старшем школьном возрасте. М., Изд. центр “Академия”, 1997.
17. Козлов Н. Лучшие психологические игры и упражнения. Екатеринбург: Изд. АРД ЛТД. 1997.
18. Кривцова С.В., Мухаматулина Е.А. Тренинг: навыки конструктивного взаимодействия с подростками. №-е изд., стер. – М., Генезис, 1999.

и подростками / Под ред. И.В. Дубровиной. Москва – Тула, 1993.