



КЕРІВНИЦТВО З ВПРОВАДЖЕННЯ МОДЕЛІ "МИРНА ШКОЛА"

Схвалено для використання в освітньому процесі

МЕТОДИЧНИЙ ПОСІБНИК

КЕРІВНИЦТВО З ВПРОВАДЖЕННЯ МОДЕЛІ “МИРНА ШКОЛА”

Друк здійснено за фінансової підтримки уряду Німеччини через Програмний офіс Форуму громадянської служби миру в Україні (forumZFD), Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH

Розробник:

ГО “Інститут миру
і порозуміння”

Редакторська команда:

Тетяна Калениченко,
Єлизавета Коваль, Наталія Макогін

Авторська команда:

Альона Горова, Роман Коваль, Тетяна Калениченко, Надія Лунченко,
Олена Мельник, Єлизавета Коваль, Олександр Мітьков, Альона Копіна

За загальної редакції:

Альони Горової

Науковий редактор:

Віталій Григорович Панок

Дизайн:

Артем Вовченко, Крістіна Паращевіна

ІНСТИТУТ МИРУ І ПОРОЗУМІННЯ

Тел: (044) 537-10-07

Email: info@ipcg.org.ua <https://imip.org.ua/>

Надано гриф «Схвалено для використання в освітньому процесі» і Інститутом модернізації змісту освіти МОН України (Лист № 21/10-146 від 01.04.2024) рішенням експертної комісії з психології та педагогіки від 20.03.2024 року (протокол No 1), який зареєстрований у Каталозі надання грифів навчальній літературі та навчальним програмам за No 7.0001-2024.

ВИДАВЕЦЬ ЗАХАРЧЕНКО В.О.

Свідоцтво суб'єкта видавничої справи ДК№2290 від 14 вересня 2005 р.

Тел: (067) 720-18-23 E-mail: panteon@i.ua

Здано до набору: 24.12.23. Підписано до друку: 15.01.24
Формат: 60x84 1/16. Гарнітура: "Open Sans". Папір крейдований
Друк офсетний Наклад: 1000 прим.Зам. №24/03/01-1

Видруковано у друкарні СПД-ФО Захарченко В.О.

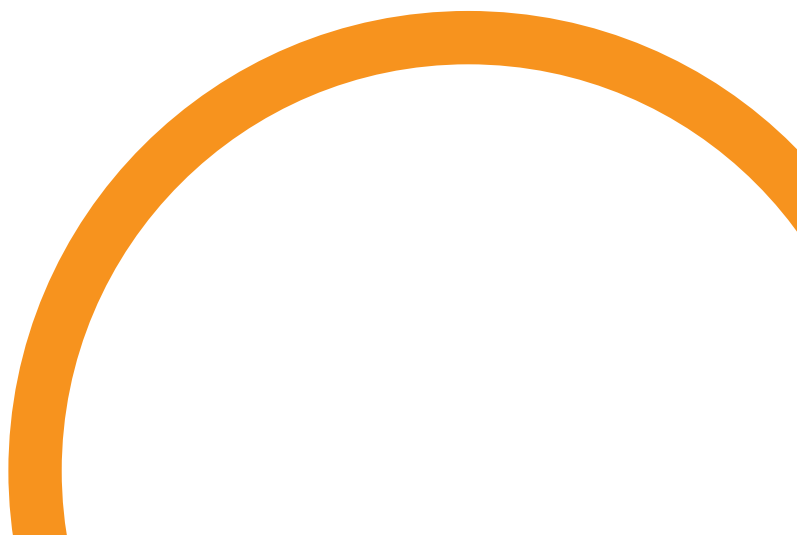


ЗМІСТ

Розділ 1. Модель «Мирна школа»	12
1.1. Суть Моделі	13
1.2. Зasadничі принципи Моделі	18
1.3. Ключові компетенції Моделі	22
1.4. Залучені учасники Моделі (агенти змін)	26
1.5. Основні практики Моделі	28
Розділ 2. Процес розбудови Моделі «Мирна школа» в ЗЗСО	31
2.1. Кроки реалізації Моделі	32
2.1.1. Передумови запровадження Моделі в закладі освіти	32
2.1.2. Відбір команди Моделі в ЗЗСО	37
2.1.3. Навчання команди Моделі	41
2.1.4. Практика, супровід, супервізія	50
2.1.5. Моніторинг і оцінка процесу розбудови Моделі	56
2.2. Організаційна структура Моделі	57
2.2.1. Команда Моделі та структура взаємодії	57
2.2.2. Зони відповідальності учасників команди Моделі	61
Розділ 3. Як підтримати життєздатність Моделі «Мирна школа»	63
3.1. Менеджмент Моделі та циклограма	64
3.2. Супровідні документи для впровадження Моделі	67
3.3. Супервізії та інтервізії в рамках Моделі	70
3.4. Саморефлексія та самооцінка	76
3.5. Розвиток компетентностей команди Моделі	76
3.6. Управління ризиками	79

ЗМІСТ

Розділ 4. Практики Моделі «Мирна школа»	83
4.1. «Я-твердження»	84
4.2. Відновні питання	88
4.3. Відновна бесіда	91
4.4. Медіація	96
4.5. Коло	97
4.6. Навчальні заходи	106
4.7. Психосоціальна допомога в кризових ситуаціях	112
Розділ 5. Досвід впровадження	118
5.1. Онлайн навчання для медіаторів	119
5.2. Практика медіації для Шкільної служби порозуміння та зацікавлених осіб	121
5.3. Приклад з практики – «Чутливий випускний» із Першотравневого Харківської області	123
Післямова	124
Додатки	126



Про яку освіту ми мріємо? Якими бачимо майбутні покоління? Що б хотіли передати молоді, готуючи її до реалій життя? Такі питання ставили автори Моделі «Мирна школа», путівник з якої ви тримаєте у руках.

Будь-який заклад освіти є зменшеною моделлю суспільства. Сам процес навчання має на меті передати не тільки знання, а й досвід, як будувати соціальні зв'язки, ефективно взаємодіяти з іншими людьми і розуміти власні потреби. Зокрема, діти вчаться співіснувати в колективі та вирішувати конфлікти, що виникають через різні погляди, інтереси, вірування тощо. Ми розглядаємо конфлікт не лише як виклик. Це й можливість, що дозволяє покращувати відносини, розв'язувати проблемні питання, знаходити взаєморозуміння та оптимальні способи співпраці.

Саме завдяки конфлікту виявляються та долаються суперечності між людьми, особистість самовизначається і самостверджується в критичні періоди свого розвитку, соціальні спільноти отримують поштовх до вдосконалення. Однак це можливо у разі конструктивного розв'язання конфлікту – ситуації, за якої сторони готові говорити та чути, досягають розуміння інтересів одна одної й знаходять взаємоприйнятні рішення.

Нині експерти відзначають тенденцію до зростання рівня агресії та кількості конфліктів у суспільстві загалом, і серед дітей та підлітків зокрема. Додатковим викликом стала війна, наслідки якої ми тільки-но починаємо уявляти і відчувати. За цих умов насильство в закладах освіти перетворюється на гостру соціальну проблему, яка впливає не лише на учнів. Вона може зруйнувати демократичні цінності та стати бар'єром у реалізації права на освіту.

Раніше тактика спілкування вчителів з учнями будувалася виключно на дисциплінарному підході. В його основі – питання «Хто винен?» та подальше покарання. У такому випадку в дитини не формується усвідомлення ситуації, прагнення її виправити та довіритись іншим в процесі вирішення останньої.

Ми ж пропонуємо звернутися до принципово іншого підходу – відновного, який передбачає побудову довіри між учасниками ситуації, її прозоре проговорення, пошуки та ухвалення спільного рішення задля досягнення порозуміння, відновлення відносин і, як наслідок, формування ненасильницького середовища.

Вивчення кращих відновних практик із запобігання конфліктам та їх подолання, формування чутливого середовища в освіті, забезпечення науково обґрунтованого інклюзивного підходу привело розробників до конструювання системної Моделі формування гуманістичних відносин у закладі освіти, яка одержала назву «Мирна школа».

На противагу дисциплінарному, відновний підхід [9, 35, 36] Моделі робить акцент не на покаранні, а на особистостях учасників ситуації та їхніх потребах. Завдяки цьому, розвиваються емоційний інтелект, здатність до співпереживання, чутливість до багатоманіття [26].

Модель «Мирна школа» – це сучасний комплексний підхід і практичні інструменти, які забезпечують включення всіх учасників освітнього процесу в розбудову системи конструктивної комунікації та взаємодії, ефективного запобігання конфліктам і їх розв’язання, боротьби з булінгом, агресією та іншими проявами насильницької поведінки у закладі освіти. У рамках даної Моделі інтегруються й адаптуються кращі вітчизняні та іноземні практики, що впроваджуються за принципом системності. «Мирна школа» як системна соціальна технологія організації освітнього процесу сприяє формуванню безпечного середовища у шкільній громаді та гуманістичних відносин між усіма її членами.

Засадничими цінностями Моделі є розуміння, повага, турбота, відповідальність. Саме вони лежать в основі міжособистісних взаємин учасників освітнього процесу. Завдяки їм створюється атмосфера довіри – ключової позитивної зміни для шкільного середовища.

Модель спрямована на формування в учасників освітнього процесу наступних компетенцій: конструктивне вирішення конфліктів; побудова та підтримка відносин; чутливість до багатоманіття^[26] і недискримінація; саморефлексія та життєстійкість^[31]. Набуті навички підвищують особистісний потенціал, навчають творчо розв'язувати проблеми, долати тривоги й стреси, стимулюють вироблення своєрідного «поведінкового імунітету» до складних ситуацій.

Методичний осібник є результатом наукових розвідок та практикування Моделі «Мирна школа» в рамках експерименту всеукраїнського рівня на базі 10 закладів загальної середньої освіти Чернігівської, Одеської, Дніпропетровської, Харківської, Львівської областей протягом 2019–2022 років відповідно до наказу Міністерства освіти і науки України від 01 листопада 2019 року №1368 «Про проведення експерименту всеукраїнського рівня за темою «Формування гуманістичних відносин між учасниками освітнього процесу шляхом упровадження моделі «Мирна школа».

Даний методичний посібник призначений для використання педагогами, директорами та їх заступниками, а також практичними психологами закладів освіти, які пройшли навчання за Моделлю "Мирна школа", у якості додаткового ресурсу для підвищення ефективності її впровадження. Для тих, хто не проходив попереднього навчання, він слугуватиме цінним джерелом знань, проте ми рекомендуємо уникати самостійної імплементації Моделі без підтримки авторів.

Ми, команда розробників Моделі, усвідомлюємо важливість трансформації та розвитку освіти, яка формуватиме «осередки миру» в українському суспільстві. Від імені всіх авторів, котрі не пошкодували свого часу, досвіду, натхнення задля створення путівника, висловлюємо сподівання, що в ньому ви знайдете вичерпні відповіді на всі пов'язані з «Мирною школою» питання. І це спонукає вас ініціювати запровадження і розбудову Моделі у вашому закладі освіти.



КОМАНДА ПРОЄКТУ «МИРНА ШКОЛА»

Альона Горова

Голова правління ГО "Інститут миру і порозуміння" (ІМіП), сертифікований медіатор, тренер і фасилітатор з міжнародним досвідом, медіатор Міжнародної фінансової корпорації, старший викладач Національного університету «Києво-Могилянська академія», консультант з організаційного розвитку та оцінки організаційного потенціалу. Провідний фахівець Українського Центру Порозуміння (2002–2012 рр.) з дизайну тренінгів з організаційного розвитку, стратегічних планувань, навчальних програм та методології підготовки спеціалістів з вирішення конфліктів, з 2004 року – розробила та провела понад 125 тренінгів, зокрема й з підготовки тренерів. Автор досліджень, статей та методичних розробок у сфері створення та розвитку Центрів медіації, а також впровадження систем оцінки та супервізії роботи медіаторів. Співатор 3 навчальних курсів з відновного правосуддя для вищих навчальних закладів України.



Роман Коваль

Член правління ГО "Інститут миру і порозуміння" (ІМіП), фасилітатор і медіатор із міжнародним досвідом, сертифікований тренер з медіації, медіатор Світового банку та Міжнародної фінансової корпорації. Має 20-річний досвід роботи в медіації та фасилітації, 15-річний досвід у навчанні медіації і фасилітації, а також 10-річний досвід фасилітації міжнародної навчальної програми з прав людини (Канада) та 10-річний досвід роботи міжнародним експертом у сфері відновного правосуддя та медіації в кримінальних справах. Спеціалізація в тренінгах: медіація: базові навички та процес; медіація: професійна майстерність; навички конфліктної компетентності; відновне правосуддя та інструменти програм відновного правосуддя; шкільна служба порозуміння. Процес створення, організація діяльності та підхід; відновні практики в школах; відновний підхід та медіація в кримінальному праві.



Віталій Григорович Панок

В.о. академіка-секретаря відділення психології та спеціальної педагогіки НАПН України, директор Українського науково-методичного центру практичної психології і соціальної роботи, доктор психологічних наук, професор, член-кореспондент НАПН України.





Елизавета Коваль

Шкільна медіаторка (посередниця у вирішенні конфліктів) з 2006 року. Тренер та методолог у Всеукраїнському освітньому експерименті Мирна школа з 2019 року. Співавторка та укладачка модуля "Профілактика булінгу" в онлайн курсі "Протидія та профілактика булінгу (цькування) в закладах освіти". Розробниця та тренерка курсів для підлітків "Молодий миротворець", "Навички мирного вирішення конфліктів", "Відновлення та стійкість", "Віднови себе" які загалом пройшли 150+ учасників. Провела 25+ офлайн тренінгів для підлітків за напрямками "Базові навички медіатора Шкільної служби порозуміння", "Тренінг фасилітаторів для медіаторів Шкільних служб порозуміння", "Відновні практики для підлітків".

Тетяна Калениченко

Соціологиня, фасилітаторка діалогів, тренерка. Спеціалізація: аналітика та дослідження, робота з релігійними групами, робота у громадах, освіта дорослих. Виконавча директорка ГО "Європейський Центр стратегічної аналітики", координаторка та фасилітаторка ініціативи «Діалог у Дії», експертка ГО "Інститут миру і порозуміння" (IMiP), кандидатка філософських наук з галузі соціологія релігії.



Катерина Данькова

Шкільна медіаторка, тренерка. З медіацією я познайомилась в 2018 році, коли пройшла тренінг з базових навичок медіатора. І з того моменту почалась моя безмежна любов до медіації й роботи з підлітками. Проводжу тренінги з мирного вирішення конфліктів та впровадження відновних практик в шкільному середовищі. З 2019 року ініціювала ряд проєктів, за допомогою яких вдалось підготувати і створити більше ніж 20 шкільних служб порозуміння в Чернігівській області.

Тетяна Давидовська

Сімейний психолог та психотерапевт з досвідом роботи понад 20 років. Регіональна координаторка проєкту Мирна школа, супервізорка, співзасновниця проєкту СвіТИ, тренерка проєкту Єднання заради дії.



Олена Мельник

Психологиня, сертифікована тренерка з ненасильницької комунікації при міжнародному центрі ненасильницької комунікації (cnvc.org), тренерка і супервізорка "Мирної школи" в Одеській області, медіаторка. Спеціалізація: підвищення кваліфікації педагогів у сфері ненасильницької комунікації та психологічної підтримки, системний аналіз контексту, освіта дорослих, робота в громадах, розвиток спільноти практиків ННС. Авторка моделі "Партнерство в дії". Голова правління ГО "Студії інноваційних рішень", координаторка проекту емпатійної підтримки українців "Empathy Ukraine", координаторка міжнародного миротворчого проекту "Сила добра" (Одеська обласна група медіації).



Олена Копіна

Ініціаторка, авторка проектів в рамках ініціативи «Лабораторія мирних рішень». Медіаторка, організаторка, ведуча діалогів, тренерка освітніх програм у сфері діалогу, ефективної комунікації, командоутворення, роботи з конфліктом, соціологиня. Тематика діалогів, організованих і проведених в рамках Лабораторії: ціннісні конфлікти, питання безпеки спільнот, миробудівництво, робота з поліцією, школами. Робота Лабораторії включає аналіз і діагностику конфлікту, в тому числі різні види картографії, розробку стратегії діалогового процесу (попередні зустрічі з учасниками, розробка дизайну діалогів), фасилітацію групових зустрічей і роботу з результатами діалогу. Також в рамках Лабораторії організовуються і проводяться навчальні та просвітницькі заходи (лекції, тренінги за участю медіаторів, психологів, соціологів, громадських активістів та інших фахівців).



Олександр Мітьков

Фасилітатор діалогів, тренер з відновних практик згуртування громад, співавтор курсів та збірників у сфері неформальної освіти, експерт та регіональний партнер ГО «Інститут миру і порозуміння». Координатор проектів, зокрема: «Вирішення конфліктів та подолання поляризації в Україні» (ГО «Центр гуманітарного діалогу», ГО «Інститут миру та порозуміння» та 12 регіональних партнерів), «Зміцнення спроможності громад» у Донецькій області (в партнерстві з організаціями Elva Community Engagement, Фондація.101, Програма розвитку ООН, Інститут миру і порозуміння); «Роззброєння, демобілізація і реінтеграція (РДР) в Україні» у Дніпропетровській області (Інститут Миру і порозуміння спільно зі Шведським товариством миру й арбітражу).



Наталія Сосновенко

Наукова співробітниця лабораторії прикладної психології освіти Українського науково-методичного центру практичної психології і соціальної роботи Національної академії педагогічних наук України. Практичний психолог-методист. Експертка у галузі практичної психології, авторка програм, методичних розробок, тренінгів. Зокрема тренінгів із застосування відновного підходу у закладах освіти, розробниця та тренерка програм з профілактики насильства, булінгу в освітньому середовищі. Досвід роботи психологом 20 років. Є членом "Національної психологічної асоціації", "Всеукраїнська арттерапевтична асоціація", "Всеукраїнська асоціація практикуючих психологів".





Надія Лунченко

Завідувачка лабораторії прикладної психології освіти УНМЦ практичної психології і соціальної роботи НАПН України, кандидат психологічних наук, виконавчий директор ГО "Агенція розвитку проєктних ініціатив", авторка програм підвищення кваліфікації для педагогічних працівників у питанні застосування відновних практик у закладах освіти, розробниця та тренерка програм з профілактики булінгу, насильства в учнівському середовищі.

Світлана Крот

Фасилітаторка, тренерка, менеджерка проєктів. Спеціалізація: відновні практики, освіта дорослих, робота у громадах, медіаграмотність, соціальна згуртованість, дизайн-мислення. Керівниця напрямку конфліктоуттєвості, проєкт "Єднання заради дії", IREX. Керівниця ГО «Центр соціальних ініціатив та партнерства», ГО «Країна вільних людей».



Ірина Ільїнова

Сімейний психолог, психотерапевт, автор програми для батьків "Діалог з дитиною", фасилітатор дитячо-батьківських стосунків за програмою ICDP, розробка і проведення тренінгів для підлітків, робота з освітянами (розробка і проведення семінарів і тренінгів). Член Асоціації дитячих та сімейних психологів України, УСП, НАП, тренерка проєкту "Мирна школа" досвід роботи 10 років, з них 7 років з освітянами та в освітніх проєктах.



Наталія Макогін

Координаторка та асистентка проєктів ГО "Інститут Миру і Порозуміння", спеціалізується на роботі з освітніми проєктами.



Анна Мойсєєва

Координаторка проєкту "Мирна Школа". Широко вірю в проєкт і його майбутнє.



#1

МОДЕЛЬ «МИРНА ШКОЛА»



Система освіти в Україні на сьогодні переживає період трансформації: оновлюються критерії та принципи, активно впроваджуються такі напрями, як інклюзивна освіта, педагогіка партнерства, антибулінгова програма, відбувається перехід до навчання за компетенціями тощо.

Модель «Мирна школа»

Сучасний системний підхід до організації освітнього процесу, що сприяє формуванню безпечного середовища у шкільній громаді та створює якісно нову взаємодію між усіма її членами.

Модель надає методологію формування необхідних компетенцій у всіх учасників освітнього процесу та пропонує низку практик, які допомагають вибудовувати відносини партнерства і співпраці в школі та ефективно вирішувати завдання запобігання негативним явищам, пов'язаним із насильницькою поведінкою. Модель також покликана розвивати толерантність, уміння адекватно реагувати на життєві виклики, лояльність до поглядів і думок інших.

Мета Моделі – створити в рамках відновного підходу безпечне середовище у шкільній громаді шляхом формування доброзичливих відносин, життєстійкості, чутливості до багатоманіття, що в цілому забезпечує профілактику насильства, зниження рівня конфліктності та розвиток співпраці і партнерства в обраному закладі.

Завданнями Моделі є:

№1. Формування безпечного середовища в закладах загальної середньої освіти (далі – ЗЗСО), а саме:



Зниження рівня конфліктності



Зниження рівня агресії



Поглиблення інклюзивності



Підвищення рівня згуртованості



Налагодження партнерської взаємодії/комунікації



Підвищення рівня толерантності



Обрання конструктивних стратегій поведінки в конфліктах



Розвиток саморефлексії та зміцнення стресостійкості всіх учасників процесу

№2. Створення системи запобігання насильству в шкільному середовищі.

№3. Формування шкільної громади шляхом використання принципів залучення, співпраці та відповідальності учасників внутрішнього і зовнішнього освітнього середовища.

№4. Впровадження сталих змін задля покращення якості відносин учасників освітнього процесу.

Модель базується на **відновному підході** [9, 35, 36], який передбачає побудову довіри й залучення всіх учасників проблемної ситуації до процесу обговорення й ухвалення рішення з метою досягнення порозуміння, розв'язання конфлікту та/або формування ненасильницького середовища.

«Мирна школа» – це інтегрована і комплексна Модель побудови взаємовідносин та комунікації в закладі середньої освіти, для розробки якої було використано такі **чотири методики**:



№1. «Restorative School» («Відновна школа») [35, 36]

Розроблена доктором Беліндою Гопкінс (Велика Британія), успішно впроваджена не тільки на Батьківщині авторки, а й у багатьох інших країнах світу. Дана методика спрямована на формування партнерських відносин та ефективної комунікації між педагогами, учнями й батьками, а також покликана сприяти якісному освітньому процесу з урахуванням ризиків сьогодення. До освітніх потреб України її елементи та практики адаптовані командою «Мирної школи», котра проходила двоступеневе навчання у пані Гопкінс та обговорювала шляхи інтеграції всіх методик в єдину систему.

№2. «Шкільна служба порозуміння» [28]

Система вирішення конфліктів у навчальному закладі, яка базується на внутрішньошкільній медіації та принципі «рівний-рівному». Вона допомагає сформувати конструктивні моделі поведінки та комунікації в умовах непорозуміння насамперед серед учнів, але також і серед педагогів та батьків. Служба працює в автономному режимі й може функціонувати протягом багатьох років у випадку продовження навчання шкільних медіаторів з-поміж учнів ЗЗСО.

№3. «Resilience» («Життєстійкість») [31]

Розвиває в учнів, педагогів і батьків здатність конструктивно опановувати стресову ситуацію, задіюючи при цьому внутрішні та зовнішні ресурси для підтримання власної цілісності та душевної рівноваги. Методика додатково представлена інструментами раннього запобігання радикалізації молоді. «Життєстійкість» успішно функціонує в міжнародному освітньому середовищі. Вона фокусується на «позитивній перспективі» й зміцненні захисних факторів психіки та поведінки молоді. Методика також навчає дорослих, які працюють із підростаючим поколінням (учителі, соціальні працівники, ментори тощо), ефективним інструментам роботи з ним та саморегулюванню. У тривалій перспективі це формує відповідальне і цілісне освітнє середовище, а також полегшує роботу наставників.

№4. «Культура добросусідства»^[6]

Головні завдання освітньої програми полягають у формуванні поваги до культурного багатоманіття як запоруки розвитку цінностей демократичного суспільства в окремо взятому закладі освіти. Програма поглиблює навички міжкультурної комунікації, зокрема у конфліктах, підтримує недискримінаційне ставлення до тих, хто відрізняється за мовними, культурними, релігійними й іншими ознаками у межах однієї нації. «Культура добросусідства»^[6] – інтегрований курс для закладів освіти різного рівня, що має на меті виховання соціально компетентних і свідомих громадян, здатних визнавати, поважати та розвивати багатоманітний культурний потенціал України. Курс уже давно ефективно впроваджується в українській системі освіти.





1.2. Засади принципи Моделі

«Мирна школа» базується на **відновному підході** [9, 35, 36], який дозволяє поєднати чітко визначені межі поведінки (правила, котрі не можна порушувати, та контроль за їх виконанням) зі свободою, що заохочує дітей і дорослих змінювати власну поведінку, розвивати спосіб мислення та навички, орієнтовані на формування міцної спільноти у співпраці одне з одним. Заклад освіти є середовищем для спільного навчання, де поведінка і відносини всіх учасників мають ґрунтуватися на розумінні засад спільно розроблених та встановлених правил і принципів, що забезпечують комфорт та безпеку. У відновному підході такий спосіб називається авторитетним (на відміну від авторитарного) способом побудови взаємовідносин у шкільній громаді. Це означає, що відносини, побудовані на довірі, є ключовим ціннісним орієнтиром під час ухвалення рішень. Найкраща ілюстрація цієї тези – малюнок, добре відомий як «вікно соціального капіталу» або «соціальної дисципліни» [34], вперше описаний Тедом Вачтелом.

З наведеного малюнка видно, що перевага контролю та відповідність правилам за будь-яку ціну без підтримки або турботи є авторитарним шляхом, який віддає перевагу каральним методам управління, і де головним залишається питання «Хто винен?». На противагу йому, надлишок підтримки та брак контролю створюють формат поблажливого підходу до побудови шкільної спільноти, де неможливо сформувати відповідальність за свої дії. Відновний підхід описується правим верхнім квадрантом цього вікна, де поєднуються наявність контролю за дотриманням правил співжиття та атмосфера підтримки й довіри одне до одного. При цьому формат взаємодії, який визначається прислівником разом, передбачає **залучення** всіх учасників освітнього процесу до визначення стандартів. Тобто, учасники самі обирають, які правила вважатимуться справедливими, такими, що створюють атмосферу **довіри** та **безпеки**, дозволяють розв'язувати нагальні проблеми у спосіб, що зберігає відносини та дає змогу навчатися і робити висновки.

Саме тому засадничими цінностями Моделі є:



Розуміння



Повага



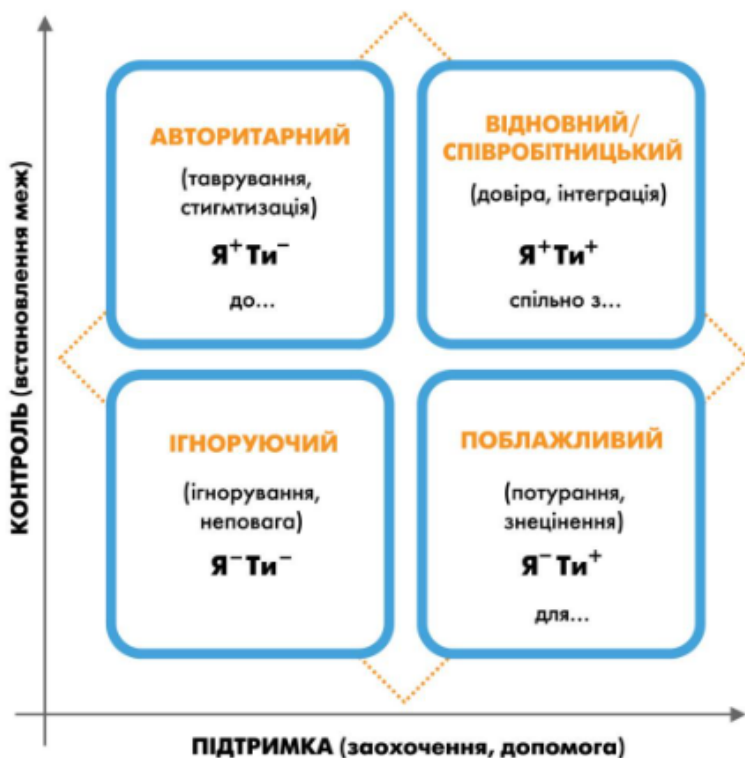
Турбота



Відповідальність

Їх дотримання уможливорює формування атмосфери довіри в школі – ключової позитивної зміни для реалізації Моделі. Всі вони відображені в «Ключових переконаннях» ^[1, 10, 35] (КП), які є метафоричною формою цінностей.

Схема соціальної дисципліни





Розуміння

Передумова і запорука дотримання меж та правил, важливих для відчуття безпеки в шкільній громаді. Воно досягається шляхом залучення учнів до процесу розробки й формування принципів співжиття в закладі освіти. Більшість ключових переконань відновного підходу відображають цю цінність: «Думка кожного унікальна і важлива» (КП1), «Наші думки впливають на наші почуття, які, своєю чергою, обумовлюють наші дії» (КП2),

«Розуміння власних потреб дає змогу обрати найкращий напрямок дій» (КП4). Отже, відновний підхід «Мирної школи» визнає важливість розуміння себе – своїх емоцій, почуттів і потреб – для визначення правильних дій, пошуку шляхів розв'язання конфліктів та подолання викликів. Також Модель допомагає розвивати саморефлексію, емоційний інтелект, формуючи міцні соціальні зв'язки в шкільній громаді без насильства.



Повага

Проявляється в тому, що ми визнаємо право безпосередніх учасників освітнього процесу долучатися до розв'язання питань, які їх стосуються. «Ті, хто зазнав найбільшого впливу проблеми, мають найбільше підстав разом шукати шляхи її вирішення» (КП5). Інакше кажучи, «Нічого про нас або для нас без нас!».



Відповідальність

У Моделі, на відміну від авторитарного підходу, означає не покарання, а усвідомлення наслідків власних дій для інших: «Те, що ми робимо або говоримо, має вплив на оточуючих» (КП6). Відповідальність – це ще й дії, спрямовані на усунення заподіяної шкоди, що дозволяє відновлювати порушені відносини та розбудовувати соціальний капітал.



Одна з ключових цінностей – стосується взаємовідносин між членами шкільної громади, кожен з яких дбає про формування міцних відносин і відновлення зруйнованих у разі виникнення конфліктів. Це означає увагу до почуттів і потреб – як власних, так й інших членів громади.

Розробники відновного підходу в освітньому середовищі наполягають на тому, що цінності та принципи є фундаментом для відновних практик і формують у всіх учасників процесу повагу та розуміння ціннісного виміру в стосунках між людьми.





1.3. Ключові компетенції Моделі

Модель «Мирна школа» спрямована на формування в учасників освітнього процесу таких компетенцій:



Вирішення
конфліктів



Побудова
стосунків



Чутливість до
багатоманіття



Саморефлексія
та життєстійкість



Конструктивне вирішення конфліктів

- Передбачає розуміння конфлікту як можливості, а не лише загрози
- Поділяє цінності відновного підходу [9, 35, 36] (розуміння, повага, турбота, відповідальність)
- Дотримується принципів відновного підходу [9, 35, 36] (самовизначення, добровільність, безоціночність, прийняття відповідальності, увага до емоцій та потреб учасників конфлікту)

Компетенція передбачає, що всі учасники освітнього процесу знають про:

- Зміст поняття «конфлікт»
- Підходи до вирішення конфліктів
- Стратегії розв'язання конфліктів («від позицій – до інтересів» [33], «робота з упередженнями» [33])
- Стили поведінки в конфліктах [41]
- Інструменти роботи з конфліктами («Я-твердження» [37], «Відновна мова» [1, 35], «Відновна розмова/бесіда» [1, 35], «Медіація» [39], «Коло» [10, 38]);
- Алгоритми конструктивного подолання конфліктів

Учасники також уміють вирішувати конфлікти мирним шляхом, а саме:

- Визначати інтереси та потреби всіх сторін конфліктів ^[33]
- Управляти емоціями в конфліктах (здійснювати менеджмент емоцій)
- Застосовувати емпатію (співпереживання)
- Виявляти та пропрацьовувати стереотипи й упередження у конфліктах ^[33]
- Використовувати інструменти вирішення конфліктів в освітньому процесі («Я-твердження» ^[37], «Відновна мова» ^[1, 35], «Відновна розмова/бесіда» ^[1, 35], – для усіх; «Медіація» ^[39], «Коло» ^[10, 38], – для тих, хто пройшов додаткове навчання (медіатори Шкільної Служби Порозуміння (ШСП), Координатор ШСП, окремі члени Команди лідерів))
- Застосовувати алгоритми конструктивного розв'язання конфліктів

Додатково учасники Моделі готові:

- Співпрацювати, а не конкурувати
- Застосовувати інструменти конструктивного вирішення конфліктів
- Усвідомлено брати на себе відповідальність в ситуаціях непорозуміння



Побудова та підтримка відносин

Компетенція, що розвиває повагу до життя, до себе та оточуючих, вчить дбати про інших, визнавати власні й чужі потреби. Для даної компетенції головними є засади відновної дисципліни та відновної педагогічної практики ^[35, 36], а також використання принципу «Не нашкодь» у спілкуванні. Учасники освітнього процесу знають про підходи відновної дисципліни, мирної комунікації; володіють поняттями емпатії, асертивності (здатність відстоювати власну точку зору, не порушуючи моральних прав інших людей); обізнані в динаміці індивідуальних та групових відносин, базових принципах вікової психології, педагогіки та конфліктології, в методиках інтерактивного залученого навчання, правилах реагування на кризові ситуації в комунікації.

Учасники вміють застосовувати навички, інструменти та практики відновного спілкування; планувати й аналізувати дії задля змін емоцій і поведінки оточуючих у форматі міжособистісного та групового спілкування; керуватися принципами конфліктно-чутливого підходу; володіти принципами відновного спілкування та застосовувати їх під час індивідуальних і відновних бесід, медіацій, кола, групових конференцій та групових практик відновної дисципліни (тренінгів, занять, діалогів тощо); формулювати й ставити відновні питання; тлумачити та перефразовувати почуте; застосовувати активне слухання, резюмування й узагальнення почутого; використовувати допоміжні матеріали (відео, фото, картки, мовники тощо).



Чутливість до багатоманіття і недискримінація ^[26]

Дозволяє всім учасникам освітнього процесу усвідомлювати багатоманітність суспільного середовища, що також віддзеркалюється на прикладі їхнього навчального закладу. Учасники знають про:

- Суть недискримінації та чутливості до багатоманіття;
- Толерантний підхід до освітнього процесу з урахуванням особливостей кожного з учасників (учнів, педагогів, батьків);
- Культурні, мовні, релігійні, етнічні особливості представників як шкільної громади, так і свого регіону та країни загалом;
- Родинні особливості оточуючих, зокрема спричинені війною та іншими суспільними кризами, і важливість їх урахування при плануванні освітніх активностей.

Завдяки цій компетенції учасники вміють:

- Розвивати інклюзивне середовище в шкільній громаді, що передбачає залучення всіх учасників освітнього процесу на рівних та з урахуванням їхніх індивідуальності, світогляду, побажань;
- Розробляти та організовувати нові тематичні заходи й адаптовувати вже наявні до потреб шкільної громади в її багатоманітті;
- Розробляти, планувати та впроваджувати освітні активності, що є чутливими до питань багатоманіття та дозволяють поглибити свої знання про інших;
- Розвивати навички учнів щодо практичного і повсякденного застосування недискримінації.



Саморефлексія та життєстійкість

Важлива компетенція, що сповідує цінності щирості, саморозвитку, цілісності особистості, прийняття цінності – як власної, так й інших людей. Завдяки їй учасники Моделі знають про алгоритми саморефлексії, механізми медіації, шляхи визначення власних і чужих емоцій, інтересів та потреб, зворотний зв'язок і його правила, ресурсний стан людини та джерела його відновлення, критерії розрізнення деструктивних і відновних відносин.

Водночас учасники вміють самостійно аналізувати та планувати свою діяльність у рамках «Мирної школи»; розуміти й усвідомлювати себе (власні реакції, емоції, інтереси, потреби) та, виходячи з цього, відповідно реагувати й діяти; говорити про свої інтереси іншим; рефлексувати та розвивати власну особистість; дбати про себе і свій ресурсний стан; користуватися конструктивним зворотним зв'язком; підтримувати себе у складних ситуаціях та просити про допомогу інших.



1.4. Залучені учасники Моделі (агенти змін)

Методологія Моделі «Мирна школа» розроблена

imip.org.ua

**ГО «Інститут миру
і порозуміння»**



pp.ippo.kubg.edu.ua

**Українським науково-методичним
центром практичної психології
і соціальної роботи**

Ці команди координують ресурсний центр, що забезпечує роботу із впровадження та підтримки Моделі, в тому числі онлайн, та поширюють її через багатоступеневе навчання і надання супервізійної підтримки.

Шкільна команда лідерів ^[35]

Це 7-10 мотивованих та навчених представників закладу освіти (адміністрації, педагогів, членів батьківської спільноти), які стають основними «агентами змін». Саме вони детально вивчають і практикують Модель «Мирна школа» та за сприяння зовнішнього експерта-коуча планують, пілотують, адаптують і запроваджують її у своєму закладі освіти. Члени команди залучають та навчають конструктивному підходу до вирішення конфліктів і побудови співпраці широке коло учасників з-поміж педагогів, учнів, батьків. Їхнє основне завдання полягає не лише в запровадженні та підтримці роботи Моделі в ЗЗСО, а й у її глибокій та системній інтеграції в усі повсякденні процеси. Після проходження спеціальної підготовки команда лідерів може передавати знання Моделі «Мирна школа» іншим закладам освіти.

Шкільна служба порозуміння (ШСП) ^[28]

Учнівська структура вирішення конфліктів та навчання конструктивних моделей комунікації. Ця служба складається з 8-10 підготовлених старшокласників, які за принципом «рівний – рівному» застосовують процедури розв'язання конфліктів (медіації, кола та інші) і проводять додаткове навчання. Службу очолює Координатор – педагог, практичний психолог чи соціальний педагог, котрий за необхідності долучається до цих процедур. Координатор ШСП є членом Команди шкільних лідерів. Для команди Шкільної служби порозуміння ^[28] в рамках Моделі проходить процес відбору, навчання та надалі забезпечується супроводом. У результаті цього учні можуть самостійно залагоджувати конфлікти, а також отримують додатковий майданчик для спілкування, розвитку комунікативних навичок та власної незалежності, чим допомагають батькам та педагогам, у яких зникає потреба втручатися у кожную проблемну ситуацію.

«Мирна школа» орієнтується на зміни системи комунікації, ухвалення рішень та атмосфери у ЗЗСО. Саме тому до її реалізації залучаються всі учасники освітнього процесу: діти, педагоги, батьки й адміністрація. Спеціально підготовлені представники Команди лідерів та старшокласники зі Шкільної служби порозуміння проводять заходи для інших учасників освітнього процесу, щоб поділитися відповідними знаннями, розвинути необхідні навички та спонукати до застосування інструментів Моделі як у навчанні, так і в повсякденному житті.

Слід зауважити, що Модель працюватиме лише тоді, коли члени шкільної спільноти не тільки пройдуть навчання, а й інтегрують здобуті навички у своє повсякденне життя – щодня користуватимуться відновними практиками в комунікації, побудові відносин, вирішенні конфліктів, під час саморефлексії. Це практики, що залишаються з дітьми та дорослими на все життя і впливають на безліч дотичних процесів.



1.5. Основні практики Моделі

Особливість практик Моделі «Мирна школа» полягає в тому, що вони залучають до ухвалення рішень тих, кого вони безпосередньо стосуються. Отже, практики спрямовані як на розвиток розуміння себе, так і на досягнення порозуміння з іншими людьми.



«Я-твердження» ^[37]

Інструмент для саморефлексії, що допомагає окреслити власні інтереси у такий спосіб, щоб бути почутим іншими, уникнувши критики та звинувачень. «Я-твердження» ^[37] допомагає розвивати власну асертивність та використовується всією шкільною спільнотою (від п'ятикласників до вчителів, батьків та адміністрації).



Відновні питання ^[1, 35]

Базуючись на Ключових переконаннях, відновні питання слугують побудові у відновний спосіб діалогу з однією зі сторін конфлікту, сприяючи його мирному вирішенню. Відновні питання допомагають проаналізувати почуття і думки учасників конфлікту, ситуацію, що склалася, та її вплив на інших, а також кроки, які дадуть змогу усунути суперечності й рухатися далі. Цей інструмент використовують учителі, соціальні педагоги та шкільні психологи.



Відновна бесіда ^[1, 35]

Проводиться спеціально навченим фахівцем – представником шкільної спільноти (вчителем, психологом, соціальним педагогом) у випадку виникнення конфлікту між кількома особами. Використання такої бесіди вимагає розуміння Ключових переконань, володіння навичками відновного спілкування та дотримання відновних цінностей.



Медіація ^[39]

Груповий процес мирного вирішення конфлікту за допомогою нейтрального посередника. Базується на принципах конфіденційності, безособовості посередника, добровільності участі сторін та розділення між ними відповідальності за результат. Медіація ^[39] проводиться спеціально навченими старшокласниками з-поміж медіаторів Шкільної служби порозуміння, шкільними психологами, вчителями, соціальними педагогами.



Фасилітований груповий процес колективного розв'язання питань та побудови довіри в спільноті. Особливостями Кола є спеціальна процедура, що ґрунтується на спільно визначених правилах та принципах; допоміжна роль Хранителя Кола (фасилітатора, котрий ставить питання та стежить за процесом) і мовника (предмета, що передається по колу та надає право голосу); форма, де учасники сидять по колу, рівновіддалено від центру, що символізує рівність усіх у процесі.



Методи й прийоми психосоціальної допомоги дітям у кризових ситуаціях [8, 15–17, 19–25, 29, 30]

Дозволяють виявити та зрозуміти кризу, налагодити контакт з тим, хто її переживає, і шукати варіанти виходу з неї. Ці практики застосовуються лише підготовленими фахівцями, насамперед шкільними психологами чи соціальними педагогами або ж іншими педагогами, які пройшли відповідне підвищення кваліфікації.





#2

ПРОЦЕС РОЗБУДОВИ МОДЕЛІ «МИРНА ШКОЛА» В ЗЗСО



2.1. Кроки реалізації Моделі

2.1.1. Передумови запровадження Моделі в закладі освіти

Під час роботи перед будь-яким закладом освіти постає низка викликів, пов'язаних з організацією освітнього процесу і функціонування шкільного середовища. Найбільш помітними проблемами є конфліктні ситуації, ускладнення міжособистісних взаємин, брак взаємодії між учасниками освітнього процесу, вигорання та демотивація, агресія, булінг і насильство в шкільній громаді.

За таких умов заклад відчуває необхідність в альтернативних методиках формування культури взаємодії, що сприятимуть конструктивному вирішенню конфліктів та розвитку відносин на основі мирних принципів, задовольнятимуть запити суспільства.

Дізнатися про альтернативний підхід до менеджменту та побудови відносин у закладах освіти можна, відвідавши веб-сторінку Моделі «Мирна школа» онлайн (safeschools.com.ua).

Систематизуючи основні передумови (або рекомендації) до впровадження Моделі «Мирна школа» в освітньому закладі, доцільно звернути увагу на такі фактори:



Наявність конфліктів

Школа, яка має проблеми з дисципліною і поведінкою дітей, відсутністю поваги між педагогами й учнями, може розглядати Модель як спосіб подолання цих негараздів.



Готовність до співпраці

Застосування системного підходу до впровадження «Мирної школи» потребує співпраці адміністрації, педагогів, учнів та батьків. Тому важливо, щоб вони були готові до неї заради досягнення цілей Моделі.



Запит на розвиток і зміни

Педагоги та адміністрація чітко усвідомлюють неефективність підходу до організації виховного процесу і менеджменту закладу освіти в ієрархічній лінійній системі, де відсутній зворотний зв'язок.



Готовність учитися

Для впровадження Моделі в школі потрібні педагоги, котрі хочуть навчатися нового та прагнуть збагнути, як працювати з учнями, щоб створити сприятливе середовище.



Розподіл відповідальності

Реалізація «Мирної школи» передбачає розподіл завдань та зон відповідальності між усіма учасниками освітнього процесу, що має супроводжуватися передачею повноважень для виконання певних завдань. Це однаковою мірою стосується і вчителів, і дітей. Тобто, перед ухваленням рішення про запровадження Моделі, слід з'ясувати, чи є готовність керівництва закладу освіти повністю передати відповідальність за реалізацію певних завдань учителям, батькам чи учням.



Впровадження Моделі може потребувати матеріальних та фінансових ресурсів для навчання педагогів, адміністрації, учнів, батьків, придбання методичного матеріалу та створення необхідних умов.

Ще один суттєвий (хоча він і має рекомендаційний характер) фактор, на який варто звернути увагу, ухвалюючи рішення про впровадження Моделі – градація шкіл за ступенем. У зв'язку з тим, що до реалізації проекту залучаються старшокласники (9–10 кл.), «Мирну школу» рекомендовано для закладів освіти II–III ступенів. Водночас за нагальної потреби та готовності ЗЗСО, дозволяється впроваджувати Модель і в школах II ступеня. Але при цьому команда ШСП зазвичай потребує більше уваги та підтримки.

Перед упровадження Моделі, слід ретельно вивчити готовність усіх груп учасників освітнього процесу та наявність відповідних передумов для кожної з них. Готовність адміністрації до «Мирної школи» передбачає розуміння суті Моделі, відкритість до змін (насамперед у системі управління), наявність необхідних ресурсів, прагнення до співпраці, впровадження нових методик та ідей, підтримку Моделі, лідерство і постійний моніторинг ситуації в закладі освіти.

Готовність педагогічного колективу включає розуміння суті Моделі, відкритість до змін і співпраці, усвідомлення своєї ролі у процесі, глибокий аналіз власної професійної діяльності та ситуації в школі, підтримку Моделі, володіння навичками взаємодії з учнями й батьками, застосування Моделі в практичній діяльності та допомогу з боку колег.

Готовність дітей полягає у зацікавленості, відкритості до змін і співпраці, усвідомленні власної ролі у процесі, активній участі в програмі та її підтримці. Діти мають розуміти, як саме принципи «Мирної школи» сприяють створенню безпечного та дружнього освітнього середовища, що стимулює навчання і розвиток. Вони мусять бути готові до спільної роботи з учителями та іншими учнями на основі принципів Моделі, допомагати один одному в розв'язанні конфліктних ситуацій та підтримувати мирну атмосферу в класі й школі.

Стратегії для забезпечення готовності дітей до впровадження «Мирної школи» можуть включати проведення дискусій, тренінгів та ігор, які заохочують до взаємодії та розвитку навичок управління конфліктами у співробітницький спосіб, побудови відносин, формують саморефлексію та життєстійкість^[31], чутливість до багатоманіття^[26]. Також рекомендується залучати дітей до розробки стратегії впровадження Моделі.

Готовність батьків визначається наступними чинниками: розуміння суті Моделі, відкритість до змін та співпраці, підтримка перетворень, інтерес до участі, усвідомлення своєї ролі та зацікавленість у розбудові мирного і дружнього шкільного середовища. Потрібно максимально залучати батьківську громаду до роботи в «Мирній школі».

Отже, передумовами впровадження Моделі є усвідомлений запит від закладу освіти на якісні зміни системи менеджменту і принципів взаємодії між усіма учасниками процесу у такий спосіб, щоб це допомагало формуванню безпечного шкільного середовища, сприятливого для розвитку.

Коли рішення про початок реалізації Моделі ухвалено, шкільна адміністрація та/або ініціативна група заповнює аплікаційну форму для участі в програмі та надсилає її на контактну адресу, вказану на сайті «Мирної школи» (safeschools.com.ua).



Із відібраним до участі в програмі закладом освіти, зв'язується представник Методичної групи «Мирної школи». Він домовляється про онлайн чи офлайн візит з метою з'ясування всіх питань щодо взаємодії. Під час цього візиту проводяться інтерв'ю з адміністрацією школи й окремо з учителями і дітьми, а також відбувається презентація Моделі педколективу, батькам, учням. За результатами візиту Методична група ухвалює рішення про долучення школи до участі в реалізації проєкту, після чого укладається Меморандум про співпрацю (Додаток 7). Цей документ окреслює ключові питання відповідальності сторін щодо підтримки впровадження «Мирної школи» в конкретному закладі освіти та передбачає в процесі спільної роботи передачу (через Шкільну команду лідерів та Шкільну службу порозуміння) «права власності» за успішність інтеграції Моделі у внутрішньошкільне життя.



2.1.2. Вибір команди Моделі в ЗЗСО

Команда «Мирної школи» – це філігранно підібрана група людей, які разом мають достатні компетенції для ефективного впровадження і реалізації Моделі в закладі освіти.

Як зазначалося вище, суб'єктами реалізації Моделі є Шкільна команда лідерів (ШКЛ) ^[35] та Шкільна служба порозуміння (ШСП) ^[28]. Основна мета їхньої діяльності – системне запровадження Моделі та її конгруентна інтеграція в шкільне життя.

Шкільну команду лідерів (ШКЛ) ^[35] очолює координатор, бажано, аби це був директор чи його заступник із навчально-виховної роботи, що, своєю чергою, робить процес упровадження швидшим та системнішим, а також усуває ризик виникнення непорозуміння між координатором/лідером й адміністрацією школи. До складу Команди можуть входити вчителі, психолог, соціальний педагог, інші фахівці, батьки учнів.

Дуже добре, якщо всі вони поділяють цінності відновного підходу, послуговуються безоцінковістю у спілкуванні, мають розвинені комунікативні та лідерські якості, вміють працювати в команді й володіють належними навичками і базовими знаннями про Модель, щиро вболівають за результат її впровадження. Для встановлення відповідності кандидатів визначеним критеріям, створювати команду ШКЛ необхідно на основі опитування педагогічного колективу. Структура Команди планується з урахуванням подальшого розподілу між її членами зон відповідальності. Формування Команди лідерів покладається на: від школи – директора та інших представників адміністрації, а також ініціатора запровадження Моделі; від Методичної групи – супервізора або ментора.

Процедура відбору членів Шкільної команди лідерів складається із двох етапів:

- #1** Анкетування вчителів дозволяє виявити рівень їхньої готовності до участі в реалізації Моделі, мотивацію опитуваних, наявність необхідних навичок та принципів у роботі, а також визначити тих, хто користується повагою й авторитетом серед колег. Анкетування можна проводити під час першого візиту (онлайн чи офлайн) до школи після презентації Моделі (Додаток 5).
- #2** Співбесіда з відібраними вчителями (онлайн чи офлайн). Така співбесіда проходить або індивідуально, або у вигляді групової зустрічі з метою визначення зон відповідальності та подальшого залучення педагогів до впровадження Моделі (Додаток 3).

Шкільну службу порозуміння (ШСП) ^[28] очолює координатор ШСП, який водночас є членом Шкільної команди лідерів. Найчастіше цю функцію виконують шкільні психологи або соціальні педагоги, хоча траплялося, що цим займалися й інші представники педагогічного колективу. Основне завдання координатора ШСП – налагодити ефективне впровадження Моделі в учнівському середовищі та менеджмент цього процесу з активним включенням учнів-членів команди ШСП.

Крім того, координатор відповідає за узгодженість дій та зв'язок між Шкільною командою лідерів і Шкільною службою порозуміння. ШСП, зазвичай, утворюється із 8–10 старшокласників, котрі пройшли відбір та спеціалізоване навчання з практик «Мирної школи». Процедури відбору учнів до Служби і педагогів до ШКЛ подібні. Відбір включає анкетування після презентації Моделі учням (в онлайн чи офлайн форматі) (Додаток 9) та інтерв'ю з відібраними учасниками (цей етап бажаний, хоча іноді за браком ресурсів відсутній). Склад команди учнів обов'язково узгоджується з директором закладу освіти (або іншою уповноваженою особою) та потенційним координатором ШСП.

Принципи відбору членів команд з впровадження «Мирної школи» (ШКЛ та ШСП) мають базуватися на певних критеріях, що забезпечать високу якість виконання завдань і максимальне досягнення поставлених цілей.

Ось основні критерії:



Добровільність і наявність особистої мотивації до участі у Моделі «Мирна школа» та її подальшого просування

Кожен учасник має бути мотивованим та відданим цілям програми, щоб забезпечити продуктивність й ефективність команди. Важливо, щоб зовнішня і внутрішня мотивації були збалансовані, не слід покладатися виключно на зовнішні стимули.



Особа схильна до безоцінкового сприйняття та здатна відрізнити судження від фактів

Цей критерій є, вочевидь, найскладнішим з огляду на те, що реалізація Моделі здійснюється педагогами, які володіють професійними навичками оцінювання. Проте для успішного запровадження Моделі критично необхідні гнучкість мислення і вміння подивитися на ситуацію з різних ракурсів. Так само важливо підтримувати зміни (особистісні, групові, на рівні системи) без деструктивної критики.



Користується авторитетом серед учнів, педагогів, адміністрації

Чи буде позитивним імідж Моделі в закладі освіти, безпосередньо залежить від репутації та авторитету команди «Мирної школи» (і педагогів, і учнів). Якщо людину поважають і довіряють їй, швидше за все, до неї звернуться по допомогу в скрутній ситуації. Це теж сприятиме розбудові практики в закладі освіти.



Справляє загальне позитивне враження (за суб'єктивною думкою того, хто опитує)

Цей критерій радше додатковий – він доволі суб'єктивний і не повинен відігравати ключову роль під час відбору претендентів. Але якщо відбір здійснює потенційний ментор або супервізор, то комфортність його комунікації з респондентом є вагомим чинником, яким не варто нехтувати.



Має достатньо часу та інших ресурсів для участі у проєкті

У ході інтерв'ю потрібно допомогти претенденту реально оцінити свої ресурси, у тому числі й часові. Зрозуміло, що перенавантаження заважатиме якісному виконанню завдань із реалізації Моделі. Ступінь навантаження в обов'язковому порядку обговорюється не лише з педагогами, а й з учнями, адже останні більш схильні переоцінювати власні сили. З іншого боку, значне навантаження не є перешкодою для участі в Моделі. Доцільним буде спільний пошук можливостей для взаємовигідної співпраці.



Адміністрація схвалює участь даної особи у навчанні та не бачить прихованих ризиків

На початку роботи з Моделлю слід звертати увагу на рівень підтримки претендентів (на членство в командах ШКЛ і ШСП) з боку адміністрації, оскільки від цього певною мірою залежить її ставлення до самої «Мирної школи». Безумовно, проєкт сприяє гармонізації відносин та формуванню високого рівня довіри серед його учасників. Однак, якщо на старті між адміністрацією та командою «Мирної школи» наявні суттєві суперечності – це може призвести до блокування процесу впровадження.



Має розвинуті комунікативні навички та емпатію

Добре розвинені комунікативні навички та здатність до співпереживання – це основа процесу розуміння інших і себе, а також базова навичка для ефективного розв'язання конфліктів.



2.1.3. Навчання команди Моделі

Шкільна команда лідерів ^[35]

Учасники, відібрані до Шкільної команди лідерів, проходять базове навчання, яке зазвичай відбувається у рамках спільного тренінгу для команд з двох шкіл. Тренінг проводять представники Методичної групи Інституту миру і порозуміння у межах проектної діяльності бо за запитом закладу освіти.

Мета тренінгу

Сформувати команду лідерів, що поділяє цінності відновного підходу та спроможна системно інтегрувати Модель «Мирна школа» у життя свого закладу освіти.

Завдання тренінгу

№1. Сформувати команду лідерів, що складається з представників адміністрації, педагогів та батьків учнів закладу освіти.

№2. Переконатися, що учасники зрозуміли та прийняли відновний підхід ^[9,35,36].

№3. Допомогти учасникам опанувати набір компетенцій, що охоплює:

- Відновну мову;
- Навички саморефлексії та життєстійкості;
- Конструктивну поведінку в конфлікті;
- Базові навички посередництва у вирішенні конфліктів.

№4. Спланувати процес і систему адаптації та інтеграції Моделі «Мирна школа» для певного закладу освіти.

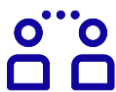
Базове навчання з Моделі проводиться в офлайн-форматі, проте, якщо зустрічі наживо неможливі – допускається й онлайн-формат. Обсяг тренінгу складає 40 академічних годин, тобто п'ять повних робочих днів. Можна варіювати початок і кінець за запитом команди лідерів, але головне – виконати програму. Участь в усіх навчальних днях є обов'язковою для отримання сертифіката про проходження тренінгу.

На перший ознайомчий день корисно запросити більше учасників (директора та завучів, якщо вони не є членами команди, зацікавлених батьків, представників відділу освіти). Це дасть змогу побудувати єдину реальність і розробити індивідуальну стратегію розвитку закладу на період впровадження Моделі.

Залучивши адміністрацію закладу освіти до участі у роботі команди, можна допомогти налаштувати її співпрацю таким чином, щоб впроваджувати відновні практики як відповідь на виклики поточного часу. Також це збереже час на узгодження пропозицій команди з директором та сприятиме усвідомленню можливостей принципу відновного підходу «Сила разом» (Power With).

В останній день тренінгу команда лідерів за підтримки регіонального координатора та національного супервізора розробляє проєкт річного плану впровадження Моделі «Мирна школа» у своєму закладі (Додаток 23).

Під час тренінгу учасники мають змогу опанувати такі базові компетенції Моделі «Мирна школа», як:



Вирішення
конфліктів



Побудова
стосунків



Чутливість до
багатоманіття



Саморефлексія
та життєстійкість

Відповідно до Програми тренінгу (Додаток 20) протягом навчання учасники знайомляться з такими темами:

№1. Розуміння Моделі «Мирна школа».

№2. Індивідуальні навички поведінки в конфлікті.

№3. Відновна мова ^[1, 35].

№4. Медіація ^[39] та Шкільна служба порозуміння ^[28].

№5. Добросусідство ^[6]. Планування.

Тренінг проводиться **за моделлю залученого навчання** ^[32]. Це дозволяє проаналізувати стереотипи поведінки у конфліктних ситуаціях та досягти усвідомлених змін щодо вибору стратегії поведінки й застосування співробітницького підходу. Близько 90% тренінгу присвячено відпрацюванню практичних навичок і проходить у форматі рольових ігор, роботи в малих групах та практичних вправ.

Модель залученого навчання



По завершенню базового навчання учасники готові впроваджувати Модель у свою роботу та інтегрувати її на рівні закладу освіти. Цей процес супроводжується супервізійною та менторською підтримкою протягом часу, достатнього для утвердження Моделі: від шести місяців до року. Наразі така активність відбувається переважно у межах Онлайн Платформи від проєкту «Мирна школа».

Учасники Шкільних команд лідерів, які мають досвід реалізації Моделі «Мирна школа» у своєму закладі освіти протягом щонайменше шести місяців (в ідеалі – одного навчального року), мають можливість стати тренерами з Моделі. Для цього від кожного закладу освіти, який впровадив Модель, обирається по два представники, які беруть участь у тренінгу для тренерів з Моделі «Мирна школа».

Мета тренінгу

Сформувати в учасників навички самостійного проведення тренінгів з окремих елементів Моделі «Мирна школа».

Тренінг для тренерів з Моделі «Мирна школа» проводиться в офлайн-або онлайн-форматі та триває 24 академічні години, тобто три робочі дні (Додаток 21).

За результатами участі в тренінгу учасники отримують достатньо знань і повноважень, щоб проводити навчання з Моделі для своїх колег.

Завдання тренінгу

№1. Сформувати правильне розуміння:

- Відмінностей підходів до навчання дорослих: традиційної моделі навчання та моделі залученого навчання;
- Основних методик розробки тренінгу;
- Співвідношення змісту та форми роботи в тренінгу;
- Структури вправи;
- Методології роботи у колі.

№2. Відпрацювати навички ведення тренінгу



Відібрані учасники разом із координатором проходять навчання у рамках тренінгу «Базові навички медіатора шкільної служби порозуміння». Його проводять представники Методичної групи Інституту миру і порозуміння. Можливим є проведення тренінгу для команд з двох шкіл одночасно.

Мета тренінгу

Сформувати команду шкільних медіаторів, які поділяють цінності відновного підходу, мають знання і навички з проведення медіації та відновних практик, здатні впроваджувати їх у своєму закладі освіти.

Завдання тренінгу

№1. Сформувати правильне розуміння:

- Сутності поняття «конфлікт» та підходів до вирішення конфліктів;
- Різниці між позиціями та інтересами у конфлікті;
- Формування упереджень та способів уникання упередженості думок;
- Стилів поведінки в конфлікті;
- Принципів та структури медіації.

№2. Навчити вибору стратегії, що сприяє задоволенню інтересів обох конфліктуючих сторін.

№3. Відпрацювати практичні навички роботи з конфліктами, зокрема формулювання питань, уважне слухання, перефразування, резюмування та рефреймінг, проведення медіації.

№4. Спланувати процес і систему адаптації та інтеграції Шкільної служби порозуміння ^[28] у певному закладі освіти.

Навчання для Шкільної служби порозуміння^[28] проводиться переважно в офлайн-форматі, за потреби допускається онлайн-формат. Обсяг тренінгу складає 32 академічні години, тобто чотири робочі дні (Додаток 11). Учасники зможуть отримати сертифікат, тільки якщо брали участь у всіх сесіях та успішно показали себе в ролі медіатора. Фінальне рішення про видачу сертифікатів залишається за тренером.

Після завершення навчання на тренінгу «Базові навички медіатора Шкільної служби порозуміння» його учасники спроможні самостійно проводити відновні практики (зокрема медіацію та кола) для вирішення конфліктів і побудови стосунків між учнями свого закладу освіти, а також презентувати для них Шкільну службу порозуміння.

Учасники Шкільної служби порозуміння^[28], які мають досвід роботи у службі щонайменше один навчальний рік, можуть стати **фасилітаторами тренінгу «Базові навички медіатора Шкільної служби порозуміння»**, пройшовши відповідне навчання.

Мета тренінгу

Сформувати в учасників навички самостійної фасилітації тренінгів на тему «Базові навички медіатора Шкільної служби порозуміння».

Завдання тренінгу

№1. Сформувати правильне розуміння:

- Ролі фасилітатора
- Моделі залученого навчання
- Структури вправ тренінгу, його планування та підготовки
- Техніки проведення вправ

№2. Відпрацювати навички фасилітації тренінгу

Навчання для фасилітаторів тренінгу «Базові навички медіатора Шкільної служби порозуміння» проводиться в офлайн- або онлайн-форматі та триває 24 академічні години, тобто три робочі дні (Додаток 22).

По завершенню тренінгу для фасилітаторів його учасники отримують навички й право навчати наступних членів Шкільної служби порозуміння ^[28].

З метою забезпечення безперервності роботи Шкільної служби порозуміння ^[28] медіатори, які переходять до останнього навчального класу, на початку свого фінального навчального року повинні провести підготовку своїх послідовників у службі — відібраних учнів 9–10 класів. Також вони мають надавати наступникам підтримку протягом цього року, поступово все більше передаючи відповідальність за роботу в службі наступній зміні шкільних медіаторів.

Окрім того, учасники команд Моделі матимуть змогу долучатися до опційних курсів, що проводяться на Онлайн Платформі проєкту «Мирна школа» для поглиблення знань та навичок, серед яких:



- ✓ Курс «Відновний та травмочутливий підходи у роботі вчителя»
- ✓ Курс «Травмочутливий підхід до організації шкільного середовища та освітнього процесу»
- ✓ Курс «Культура спілкування з родинами військовослужбовців»
- ✓ Курс «Емпатія та емоційний інтелект»
- ✓ Курс «Діалог з дитиною: виховання самостійної, відповідальної та успішної особистості»
- ✓ Курс для підлітків «Відновлення та стійкість»

та інші



2.1.4. Практика, супровід, супервізія

Команда Моделі «Мирна школа», до якої належать Шкільна команда лідерів [35] та Шкільна служба порозуміння [28], після проходження базових тренінгів стають спроможними реалізувати Модель у своєму закладі освіти.

Це означає, що і педагоги, і учні можуть проводити інформаційно-навчальні заходи, під час яких розповідатимуть про Модель, а також невеликі навчальні сесії з окремими інструментами Моделі (наприклад, «Я – Твердження» [37], «Як впоратися зі стресом» тощо). Крім того, команда Моделі «Мирна школа» спроможна застосовувати відновні практики, до яких належать відновні питання [1, 35], відновна бесіда [1, 35], медіація [39], коло [10, 38]. Також її учасники зможуть надавати психосоціальну допомогу в кризових ситуаціях [8, 15–17, 19–25, 29, 30], щоб допомагати своїм колегам та одноліткам будувати стосунки, вирішувати конфлікти, розвивати навички саморефлексії, життєстійкості та чутливості до багатоманіття.

Зовнішній супровід процесу впровадження Моделі здійснюють експерти Методичної групи ГО «Інститут миру і порозуміння» у рамках реалізації проектів або на запит закладу освіти.

Оскільки команда Моделі «Мирна школа» постійно працює з людьми, для якісного впровадження відновних практик необхідно забезпечити супервізію та менторство процесу.



Процес супервізій у проекті «Мирна школа» означає підтримку впровадження Моделі через спільне обговорення та аналіз процесу запровадження Моделі в освітньому закладі за участі нейтральних фасилітаторів, членів Шкільної команди лідерів та інших осіб, що долучаються до реалізації Моделі. Вони забезпечуються супервізорами Методичної групи «Інституту миру і порозуміння» на першому етапі впровадження Моделі (від шести місяців до одного навчального року) та мають відбуватися регулярно: спочатку двічі на місяць і поступово зводяться до одного разу на місяць.



Супервізійна зустріч

Очна або онлайн сесія тривалістю 1,5–2 години (для Шкільної служби порозуміння рекомендовано 45 хв–1,5 години). Її мета – формування майданчика для аналізу викликів, труднощів, успіхів тощо в процесі реалізації Моделі та ухвалення певних рішень щодо покращення практики запровадження Моделі «Мирна школа» (якщо такі рішення на часі). Під час супервізійної сесії учасники можуть надати зворотний зв'язок процесу реалізації Моделі в певному закладі освіти, а також проаналізувати оновлений досвід побудови стосунків, взаємодій та комунікацій у школі. Протягом усього періоду процес супервізії має відповідати ключовим цінностям відновного підходу (розуміння, повага, турбота, відповідальність). Супервізійні зустрічі – простір безпеки та розвитку практики «Мирної школи» для певного колективу. Кінцевою метою є їхня самостійна готовність далі впроваджувати практики та підтримувати їх. Своєю чергою, це призведе до формування нової культури спілкування й побудови взаємодії в школі загалом.



Супервізор

Нейтральний ведучий/фасилітатор зустрічі, основне завдання якого – допомогти групі проаналізувати й усвідомити набутий досвід і, у разі потреби, розробити певні рішення щодо розвитку практики на індивідуальному, груповому та/або системному рівнях.

У контексті супервізійної підтримки важливі кілька акцентів:



Регулярність

Підтримка команди лідерів з приблизно однаковими часовими інтервалами, якщо не виникло форс-мажорних обставин, дає відчуття впевненості та безпеки, а також цілісності нашої підтримки. Такий самий ефект створює й доступність фасилітатора для дистанційного обговорення можливої ситуації, що потребує втручання.



Своєчасність

На кожен запит від команди важливо реагувати вчасно, зокрема через дотичні запитання учасникам, які допоможуть зрозуміти, чи питання термінове. Якщо фасилітатор не реагує своєчасно, команда втрачає відчуття сенсу та довіри, що призводить до розчарування у підході та Моделі загалом.



Гнучкість

Попри наявні теми для супервізії, фасилітатор має право запропонувати власний формат та тему зустрічі, якщо це відповідає змінам у шкільному середовищі чи нагальному запиту. Тоді це матиме більшу цінність, ніж продовження «виконання» плану з тем, оскільки дозволить використати практичні знання у реалістичному контексті за підтримки супервізора.



Розвиток практики Моделі

Через супервізійні зустрічі представники команди лідерів та шкільного колективу загалом набувають практичного досвіду застосування Моделі. Це також допомагає напрацьовувати власну практику відновного підходу, а також бачити сенс у подальшій участі в зустрічах.



Важливо залучати до супервізії не тільки педагогів, а й усіх представників команди лідерів та груп, дотичних до шкільного життя. Якщо навіть представники адміністрації чи батьків не потрапили до первинної команди лідерів певної школи, їхня участь є дуже важливою та може забезпечити сталість самої практики та культури нових взаємин.



Вихід на рівень самоорганізації

Найкращим результатом супервізійної підтримки буде готовність Шкільної команди лідерів та інших учасників до самостійного планування та реалізації заходів з підтримки Моделі у школі, а також дії, що забезпечуватимуть стабільність цих змін після зміни учнів чи керівництва школи. Тому важлива складова ролі супервізора — додаткове опанування навичок ведення групових процесів самими представниками школи, аби вони залишались носіями цінностей відновного підходу і після завершення фактичного проєкту.

Структура кожної супервізійної зустрічі є однаковою та наведена у Шаблоні зошита супервізії Шкільної команди лідерів (Додаток 25) та Шаблоні зошита супервізії Шкільної служби порозуміння (Додаток 26).

Ми рекомендуємо вести ці зошити, не відкладаючи записи, а роблячи їх одразу після проведених зустрічей — в електронному чи рукописному варіанті. Це важливо, оскільки дозволяє спостерігати за динамікою розвитку команд, а також впроваджувати саму Модель, як і вносити корективи зокрема.

При цьому сама зустріч може відбуватись щоразу по-іншому, згідно з запитом учасників, зберігаючи при цьому структуру загальної рефлексії через опорні питання.

Орієнтовний перелік тем супервізій для Шкільної команди лідерів:

- ✓ Аналіз освітнього середовища та планування/підтримка впровадження Моделі у закладі освіти
- ✓ Педагоги як партнери (обговорення інтервізійних процесів)
- ✓ Поглиблена практика асертивності («Я-повідомлення»)
- ✓ Поглиблена практика емпатії (перефразування, мінімальні наснаження, активне слухання)
- ✓ Поглиблена практика та розуміння відновної мови (впровадження в повсякденне використання)
- ✓ Стратегії розвитку відновних практик та спілкування між педагогами й батьками
- ✓ Робота з батьками: стратегії спілкування та їхнє включення до освітнього процесу
- ✓ Стратегії розвитку відновних практик та спілкування між педагогами та учнями
- ✓ Робота зі Шкільною службою порозуміння: практика співпраці та тривалість впровадження
- ✓ Я як відновний практик: оновлене сприйняття себе і самостійна робота з середовищем
- ✓ Ми як команда лідерів: як продовжити відновні зміни

Орієнтовний перелік тем супервізій для команди Шкільної служби порозуміння

- ✓ Підбиття підсумків тренінгу, складання плану діяльності на двомісячний термін
- ✓ Аналіз рівня ознайомленості шкільної спільноти з діяльністю Шкільної служби порозуміння (реалізація інформаційної кампанії)
- ✓ Шкільна служба порозуміння як єдина команда
- ✓ Співпраця Шкільної служби порозуміння з учителями
- ✓ Труднощі та складні питання в роботі шкільного медіатора
- ✓ Документація Шкільної служби порозуміння: як і для чого вести
- ✓ Я як шкільний медіатор: оновлене сприйняття себе і самостійна робота з середовищем
- ✓ Поширення культури миру в шкільному середовищі
- ✓ Як показати шкільній спільноті переваги медіації у вирішенні конфліктів
- ✓ Аналіз змін в шкільному середовищі з появою «Мірної школи» та Шкільної служби порозуміння
- ✓ Особливості застосування практики «Коло»

Після першого року впровадження Моделі її команда поступово має переходити на інтервізії. Їхня мета аналогічна меті супервізій – аналіз практики та коригування процесу впровадження і проведення практик, але відмінність полягає у тому, що це роблять уже внутрішні експерти. Інтервізії для Шкільної служби порозуміння^[28] проводить координатор служби або, за його рішенням, вони можуть передаватися учням, які є членами служби.

Команди Моделі «Мірна школа», які мають суттєвий досвід впровадження Моделі у своєму закладі освіти (близько 2–3 років), можуть залучатися як ментори для нових шкіл, які мають намір впроваджувати Модель.



2.1.5. Моніторинг і оцінка процесу розбудови Моделі

Моніторинг і оцінка процесу розбудови Моделі «Мирна школа» здійснюються із залученням експертів Методичної групи «Інституту миру і порозуміння». Мета цих процесів – коригування впровадження й аналіз результатів реалізації Моделі у закладі освіти.

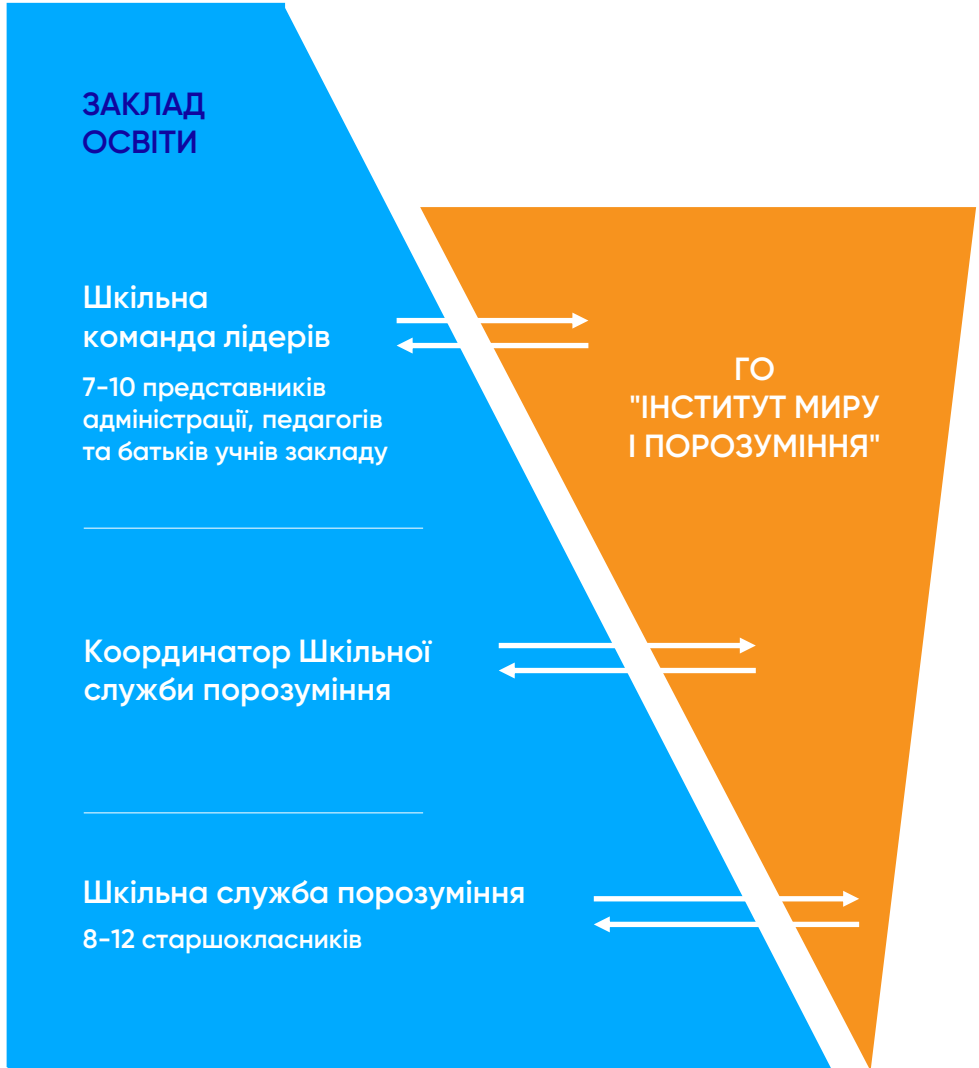
Закладу освіти, який планує впроваджувати Модель «Мирна школа», радимо проводити аналіз стану закладу «до» початку інтеграції Моделі й звірятися з його показниками у її процесі. Для відстеження індикаторів, які допомагають моніторити зміни та покращення якості атмосфери у закладі освіти, було розроблено спеціальний Опитувальник для збору інформації.

Варто додати, що якісне оцінювання процесу впровадження Моделі й змін (визначення тенденцій, трендів, наративів) переплітається з процесом супервізій та відбувається у форматі фокус-груп зі Шкільною командою лідерів та Шкільною службою порозуміння. Такі зустрічі з перегляду процесу впровадження Моделі проводяться періодично, щонайменше двічі рази на рік. На основі даних моніторингу та оцінки ухвалюються рішення щодо коригування процесів впровадження Моделі, використання ефективніших практик, проведення додаткового навчання тощо.



2.2. Організаційна структура Моделі

2.2.1. Команда Моделі та структура взаємодії



На що доцільно звернути увагу при формуванні Шкільної команди лідерів?

У період впровадження Моделі «Мирна школа» члени Шкільної команди активно залучені до аналізу та трансформації освітнього середовища. Тому при її формуванні пропонуємо враховувати наступні моменти:



Шкільна команда лідерів ^[35] формується на добровільній основі.



Важливо залучати у Шкільну команду лідерів ^[35] заступника директора (можливо декількох), який матиме змогу адміністративно підтримувати ініціативи команди, доносити їх до колективу, будувати методичну роботу у закладі, планувати систему підвищення кваліфікації педагогів тощо. Присутність заступника директора дає змогу у реальному часі планувати конкретні кроки й сприяти їх впровадженню на адміністративному рівні.



Проведення презентації Моделі у закладі освіти має бути спрямовано на усвідомлення педагогами сутності Моделі, її мети та завдань, етапів впровадження (навчання, планування, супервізії, залучення тощо), а також кількості часу, який протягом року буде врахований у якості підвищення кваліфікації для залучених педагогів. По її завершенню члени педагогічного колективу закладу отримують невелику анкету, у якій висловлюють своє бажання брати участь в процесі впровадження Моделі, а також вказують імена колег, кому вони довіряють і кого рекомендують до залучення. Таким чином, аналіз вступного анкетування показує зацікавлених та формальних і неформальних лідерів, яким довіряють. Також на цьому етапі пропонуємо разом з директором і адміністрацією закладу зробити «Карту стосунків в колективі», виявивши можливі мікрогрупи, зони напруги/опору, конфлікти, що дасть змогу цілісно побачити педагогічний колектив і напрямки, у яких продовжувати його згуртування.

Окрему роль у процесі впровадження Моделі відіграє соціально-психологічна служба закладу освіти, оскільки її напрямки діяльності аналогічні тим, які передбачає Модель. Психолог і соціальний педагог можуть отримати більше практики ведення тренінгів, фасилітації групових обговорень, що дасть змогу взяти на себе функцію підтримки колег у процесі впровадження змін.

Окрім того, реалізація Моделі у закладі освіти формує реальний запит на конкретну роботу з учнівськими та батьківськими колективами, що підвищує мотивацію у сфері збереження психічного здоров'я. Психолог і соціальний педагог через реалізацію Моделі матимуть можливість отримати підтримку у процесі гуманізації та психологізації освітнього середовища.

Щоб підтримати різноманіття закладу освіти та закласти підґрунтя для подальшої співпраці, важливо запросити у Шкільну команду лідерів представників різних мікрогруп колективу: це можуть бути неформальні групи за спілкуванням, керівники методичних комісій тощо. Допомогти усвідомити, хто саме це є, зможе "Карта стосунків". Такий принцип формування команди лідерів дасть можливість враховувати різні точки зору при прийнятті рішень, що призведе до зменшення опору, якісного інформування колективу щодо процесів, які відбуваються, та сталого розвитку.

Також корисним видається запросити до Шкільної команди лідерів декількох охочих осіб, які не є адміністрацією, лідерами мікрогруп, керівниками методоб'єднань, але щиро поділяють цінності Моделі «Мирна школа», та готові брати участь у розвитку цього напрямку.

Такі люди можуть стати практиками підходу та підтримкою для тих, хто після тренінгу ще не почне практикувати методики.



Окреме питання: чи запрошувати до Шкільної команди лідерів батьків? Однозначної відповіді немає: і так, і ні.

Так

Тому, що думка батьків щодо процесів вирішення конфліктів та комунікації у закладі важлива.

Ні

Тому, що батьки мають свою завантаженість на роботі та не є активними після завершення навчання дітей у закладі. Через це добре було б запланувати інформування батьків щодо інструментів Моделі "Мирна школа", тренінги на добровільній основі з подальшим веденням групи підтримки для батьків, батьківського клубу тощо.

Окрім того, практика показала, що дієвим стало створення координаційної ради проєкту, до якої належать представник адміністрації, психолог чи соціальний педагог та координатор Шкільної служби порозуміння.

Між ними може відбуватися як функціональний розподіл обов'язків, так і розподіл за групами впливу (дорослі, учні, батьки). Така система дозволить розділити відповідальність за впровадження Моделі та сприятиме зменшенню ризику емоційного вигорання.

Вже з перших кроків функціонування Шкільної команди лідерів важливо запроваджувати механізми поширення інформації та досвіду впровадження, щоб команда лідерів не існувала як «секта», не сприймалася як гра в проєкт, а була справді інтегрована в освітнє середовище.



2.2.2. Зони відповідальності учасників команди Моделі

Найменування учасника або органу	Функції
Координатор Моделі “Мирна школа” Особа з команди закладу освіти, відповідальна за процес впровадження Моделі; найчастіше — директор або профільний завуч.	• Координація та менеджмент впровадження Моделі на рівні закладу освіти • Підтримка та мотивація членів команди Моделі
Шкільна команда лідерів^[35] 7–10 осіб, до яких належать представник адміністрації, педагоги та батьки учнів закладу освіти; також до неї обов’язково входить координатор Шкільної служби порозуміння.	• Підтримка функціонування Шкільної команди лідерів • Впровадження відновних практик у свою основну професійну діяльність • Інформування колег та батьків про Модель «Мирна школа» і відновні практики • Забезпечення якості реалізації Моделі: основні принципи — постійне навчання, участь у супервізіях, оцінці Моделі тощо.
Координатор Шкільної служби порозуміння Обов’язково входить до Шкільної команди лідерів	• Менеджмент і координація роботи Шкільної служби порозуміння • Забезпечення сприйняття служби як повноцінної інституції • Посередництво у спілкуванні між дорослими та дітьми



2.2.2. Зони відповідальності учасників команди Моделі

Найменування учасника або органу	Функції
Шкільна служба порозуміння^[28] 8-12 відібраних старшокласників (9-10 класи) та координатор, який водночас має бути членом Шкільної команди лідерів	• Інформування про Шкільну службу порозуміння педагогів, інших учнів закладу освіти та їх батьків • Робота з учнями закладу освіти: проведення для них невеликих навчальних сесій за принципом "рівний-рівному", за потреби – відновних практик (медіації, кола тощо)
Методична група ГО "Інститут Миру і Порозуміння"	• Визначення критеріїв та забезпечення відбору команд Моделі "Мирна школа"; • Забезпечення проведення базових тренінгів для команд Моделі та тренінгів для тренерів/фасилітаторів; • Супервізійний супровід, допомога у проведенні моніторингу та оцінки впровадження Моделі протягом 1 навчального року; • Методично-інформаційний супровід роботи Платформи проєкту "Мирна школа" • Просування Моделі на національному рівні, розробка прикладів нормативних документів і тд.





3.1. Менеджмент Моделі та циклограма

Циклограма впровадження Моделі «Мирна школа» в закладі освіти:



Модель «Мирна школа», як уже зазначалося, базується на цінностях і принципах відновного підходу та впроваджується в освітнє середовище системно. Отже, неможливо виділити єдиного керівника чи відповідального, оскільки всі залучені до впровадження Моделі – а пізніше й усі учасники освітнього процесу загалом – стають її частиною та поділяють відповідальність. Стратегічна мета Моделі – зміна як самого середовища, так і культури співжиття й спілкування, а тому без залучення всіх сторін досягти цього не вдасться.

#1 Практичний досвід свідчить, що на це може знадобитися велика кількість часу. Відтак, без налагодженої координації успіх малоімовірний. У зв'язку з цим у Модель закладена багаторівнева система менеджменту, яка передбачає, що представники кожної підгрупи індивідуально розробляють цілі та завдання і поступово їх реалізують. Так, важливими є первинне залучення та мотивування **адміністрації закладу освіти** до впровадження «Мирної школи», адже без розуміння та підтримки з боку керівництва процес може тривати в рази довше та виснажувати тих, хто намагається переконати інших учасників у важливості цінностей Моделі. Більш детально про роль мотивування адміністрації читайте в описі ризиків упровадження в даному розділі.

#2 Друга основна група, що безпосередньо розробляє заходи й супроводжує проєкт – **Команда шкільних лідерів** ^[35], яка може складатися не лише з педагогів, а й з представників адміністрації та батьків учнів. Необхідно також залучати до співпраці шкільних психологів і соціальних педагогів, бо їхній фах дозволяє більш гнучко підходити до концепції заходів «Мирної школи» та роботи з дітьми. Маючи особисту мотивацію та розуміння, куди і як вони рухаються, члени Команди шкільних лідерів водночас потребують допомоги адміністрації (наприклад, у ході педагогічних рад, апробації практик тощо) і колег-педагогів. Лише за умов спільної підтримки процесу та відкритості до змін можливі ефективне впровадження всіх складових Моделі й досягнення помітних результатів.

#3

Третя, не менш важлива в процесі реалізації планів, група – **медіатори Шкільної служби порозуміння** ^[28], які діють зсередини та власним прикладом транслюють відновні навички. Медіатори з-поміж старшокласників не тільки здобувають додаткову освіту й опановують практичну інформацію, а й виконують функцію підтримання атмосфери довіри в окремо взятих класах та закладі освіти в цілому; просувають альтернативні способи вирішення проблемних ситуацій і всіляко спонукають до їх використання; виховують відповідальність дітей за власні вчинки й вчать розв'язанню конфліктів без участі педагогів чи батьків; проводять неформальні заходи для поглиблення розуміння принципів Моделі, а найголовніше – самі поступово стають тими, хто транслює ці принципи й цінності в повсякденне життя (що подекуди є найдієвішим фактором впливу на однолітків).

Ключові чинники успіху команди ШСП – турбота, визнання та підтримка з боку Команди лідерів й адміністрації, без цього медіатори не зможуть повноцінно працювати й формувати довіру до «Мирної школи» серед учнів. Натомість якісне делегування повноважень та відповідальності дозволить самим учителям й адміністрації отримати більше простору для реалізації своїх задумів і досягнути бажаної мети з виховання самодостатніх та відповідальних учасників освітнього процесу.



3.2. Супровідні документи для впровадження Моделі

Нормативно-правове підґрунтя запровадження Моделі «Мирна школа» у закладах загальної середньої освіти

Одним із засадничих принципів Нової української школи є безпека, що передбачає формування атмосфери довіри та взаємоповаги, перетворення закладу освіти на безпечне місце без насильства і цькування ^[12].

Модель «Мирна школа» як системна соціальна технологія організації освітнього процесу сприяє побудові безпечного середовища у шкільній громаді та формуванню компетенцій задля гуманізації відносин між усіма учасниками. При теоретичному обґрунтуванні Моделі «Мирна школа» враховувалися стратегічні документи Всесвітньої організації охорони здоров'я, зокрема Глобальної стратегії охорони здоров'я жінок, дітей і підлітків на 2016–2030 роки, розробленої на підтримку Цілей сталого розвитку ООН, та відповідно до Конвенції ООН про права дитини ^[15].

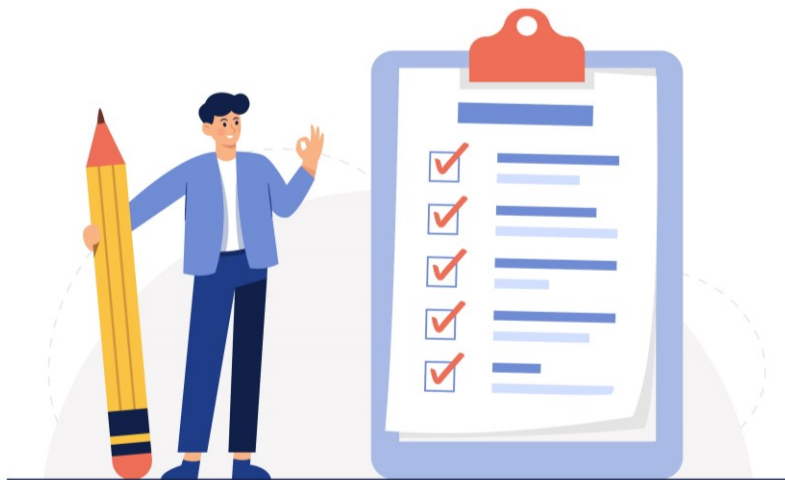
Формування і застосування учнями компетентностей, необхідних для здорового та безпечного життя, сприятиме досягненню глобальних цілей сталого розвитку, проголошених ООН (резолюція Генеральної Асамблеї ООН від 25 вересня 2015 року №70/1) і підтриманих нашою країною відповідно до Указу Президента України від 30 вересня 2019 року №722 «Про Цілі сталого розвитку України на період до 2030 року» ^[27].

Нормативно-правовим полем запровадження у закладі освіти Моделі «Мирна школа» вважаємо Національну стратегію розбудови безпечного і здорового освітнього середовища у Новій українській школі ^[11], яка розроблена на виконання Указу Президента України від 7 грудня 2019 року №894 «Про невідкладні заходи щодо покращення здоров'я дітей» та конкретизує основні напрями реалізації розбудови безпечного і здорового освітнього середовища відповідно до Національної стратегії розвитку освіти в Україні на період до 2021 року ^[12], схваленої Указом Президента України від 25 червня 2013 року №344;

Концепції реалізації державної політики у сфері реформування загальної середньої освіти «Нова українська школа» на період до 2029 року, схваленої розпорядженням Кабінету Міністрів України від 14 грудня 2016 року № 988 тощо ^[7]. Відповідно до пункту 3 статті 26 Закону України «Про освіту» (№2145-VIII) керівник закладу освіти в межах наданих йому повноважень забезпечує створення у закладі освіти безпечного освітнього середовища, вільного від насильства та булінгу (цькування) ^[3].

Відповідно до пункту 1 частини першої Закону України «Про повну загальну середню освіту», безпечне освітнє середовище – сукупність умов у закладі освіти, що унеможливають заподіяння учасникам освітнього процесу фізичної, майнової та/або моральної шкоди, зокрема внаслідок недотримання вимог санітарних, протипожежних та/або будівельних норм і правил, законодавства щодо кібербезпеки, захисту персональних даних, безпеки харчових продуктів та/або надання неякісних послуг з харчування, шляхом фізичного та/або психологічного насильства, експлуатації, дискримінації за будь-якою ознакою, приниження честі, гідності, ділової репутації (булінг (цькування), поширення неправдивих відомостей тощо), пропаганди та/або агітації, у тому числі з використанням кіберпростору, а також унеможливають вживання на території закладу освіти алкогольних напоїв, тютюнових виробів, наркотичних засобів, психотропних речовин ^[4].

У плані заходів із реалізації Національної стратегії розбудови безпечного і здорового освітнього середовища у Новій українській школі на 2022 рік (розпорядження КМУ від 29 грудня 2021 р. №1770-р) передбачено проведення тренінгового навчання працівників закладів загальної середньої освіти щодо методів запобігання та протидії проявам насильства та булінгу (цькування), формування соціально-емоційних компетентностей, ненасильницьких моделей спілкування та взаємодії учнів, навичок безпечної поведінки під час використання інформаційно-комунікаційних технологій та інших медійних засобів.



Задля реалізації стратегічних цілей – безпечності, доступності та інклюзивності освітнього середовища – у Плані заходів передбачено:

- Впровадження міжнародних програм (адаптованих) з протидії та запобігання будь-яким проявам насильства та булінгу (цькування), соціально-емоційного навчання в закладах загальної середньої освіти;
- Поширення в закладах загальної середньої освіти практики функціонування служб порозуміння (шкільної медіації);
- Проведення моніторингу, оцінювання освітніх і управлінських процесів закладів загальної середньої освіти, опитування учасників освітнього процесу щодо запобігання та протидії насильству та булінгу (цькуванню).

У Плані сформульовано ще одну стратегічну ціль – міжсекторальна взаємодія та залучення соціальних інституцій. Для її досягнення в закладах загальної середньої освіти мають бути виконані такі завдання:

- Проведення інформаційно-просвітницьких (тренінги, презентації та інші заходи, зокрема за участі представників органів державної влади й органів місцевого самоврядування, громадськості) та превентивних заходів, спрямованих на формування в учасників освітнього процесу культури недискримінаційної, ненасильницької, безконфліктної комунікації;

- Навчання ефективній взаємодії учнів, їхніх батьків, працівників закладів загальної середньої освіти, жителів територіальних громад щодо формування і підтримання здорового та безпечного освітнього середовища;
- Сприяння громадськості у проведенні заходів, спрямованих на формування культури здорового та безпечного способу життя учасників освітнього процесу, популяризації підходів безбар'єрності, інклюзії, рівності ^[18].

Супровідні документи:

- Зразок оформлення Плану роботи на рік у рамках впровадження Моделі «Мирна школа» (додаток 22).
- Зразок Типового положення про створення Шкільної служби порозуміння (додаток 11)



3.3. Супервізії та інтервізії в рамках Моделі

Головні риси Моделі «Мирна школа» – її довготривалість та результат, що відчувається і в далекій перспективі, трансформуючи внутрішню культуру співжиття різних учасників освітнього процесу. Один із ключових елементів цього успіху – постійна супервізійна підтримка. Під супервізіями розуміються зустрічі з представниками Моделі, які допомагають супроводжувати Команду лідерів ЗЗСО ^[35], розбирати актуальні питання, долати виклики, знаходити й упроваджувати найкращі спільні рішення. Згадана допомога полягає у тому, що Команду шкільних лідерів ^[35] разом із Командою медіаторів ШСП ^[28] супроводжують регіональний координатор і супервізор. Перед координатором стоїть завдання нагадувати про окремі аспекти роботи та тлумачити їх, поширювати анонси подій і збирати звітні матеріали, які дають змогу простежити процес змін у школі.



Регіональний супервізор – це фахівець, який пройшов усі основні тренінги та гнучко підбирає відновні інструменти для супроводу Команди лідерів, щоб повторити з ними певну тему чи опрацювати їхні запити. Супервізійна зустріч має початок у вигляді чек-іну (відкриття), де можна поділитися змінами й рефлексіями за новий період, а також досвідом використання наявних навичок у повсякденні. Головний фокус (не відокремлення Моделі від звичайного шкільного життя, а її поступове впровадження в усі дії та рішення) на сьогодні набуває нового значення, бо сприяє створенню безпечного середовища і налагоджуванню комунікації. Супервізійні зустрічі відбуваються один раз на місяць-півтора, в офлайн чи онлайн форматі, де перевага надається живому спілкуванню. Вони можуть тривати 1–3 години залежно від запиту учасників та обраної теми.

ШАБЛОН СТРУКТУРИ СУПЕРВІЗІЙНОЇ ЗУСТРІЧІ

ТЕМА: ЗАНУРЕННЯ У ПРАКТИКИ З ЧУТЛИВОСТІ ДО БАГАТОМАНІТТЯ

Дата та місце проведення: _____

Учасники: _____

Мета зустрічі

Поглибити знання щодо чутливості до багатоманіття та розширити спектр інструментів, а також розглянути попередні напрацювання Команди шкільних лідерів.

Завдання зустрічі

№1. Проаналізувати наявні знання та уявлення стосовно чутливості до багатоманіття

№2. Розширити розуміння теми й спектр інструментів її впровадження

№3. Розглянути додаткові питання та інтегрувати здобуті навички у загальну роботу в контексті «Мирної школи»

Вітання та відкриття. Оголошення теми зустрічі

Мовник / 20 хв.

Робота в колі

Ведучий пропонує присутнім по колу пригадати традиції, які вони мають удома та поділитися ними з усіма. Звертайте увагу на те, є ці традиції давніми чи вони нові, вигадані учасниками для себе.

По закінченні Кола, ведучий озвучує тему, мету та завдання зустрічі.

NB!

Важливо наголосити учасникам, що ця зустріч буде присвячена чутливості до багатоманіття, проте стосується всієї Моделі «Мирна школа», оскільки це цілісна система.

Вправа «Точки»

Фліп-чарт з блокнотом, маркери, аркуші формату А4,
маркери для учасників / 50 хв.

Ведучий пропонує учасникам стати в коло, обличчям усередину та заплющити очі. На спину він прикріплює заздалегідь підготовлені шматочки малярного скотчу з 1-3 точками різних кольорів (червоного, синього, зеленого). Перед початком вправи нагадує, що вона виконується у повній тиші та має одне головне завдання – Об'єднатися!

Після старту вправи залучені можуть кілька разів пропонувати ведучому розподіл на групи. В ідеалі, якщо дозволяють час та динаміка процесу, учасники доходять до спільного кола, де всі вони рівні, незалежно від ярликів на спинах.

Обговорення після вправи: Запропонуйте учасникам поміркувати, за якими принципами вони об'єднувалися в групи. Що було визначальним? Як вони дізнавалися про власний ярлик на спині? Про що ці ярлики можуть свідчити, якщо перенести їх в реальне життя? Що важливо з огляду на набутий досвід для впровадження на рівні школи?

NB!

У разі, коли представники в групі мають певні питання щодо чутливості, постарайтеся відповісти на них особисто, посприйте у пошуку власних версій або ж порекомендуйте звернутися до команди проєкту.

Запитання учасників та планування наступних кроків і зустрічі

Мовник / 20 хв.

Робота в колі

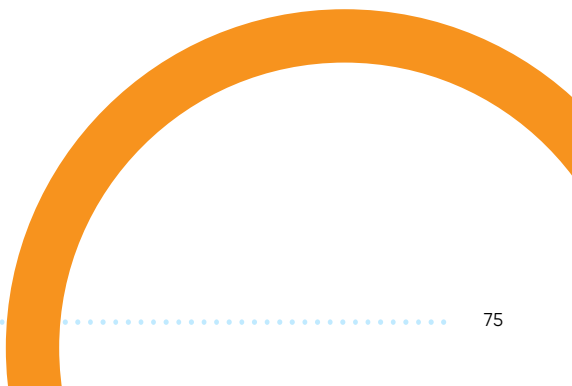
Ведучий пропонує учасникам коротко по колу поділитися враженнями від сьогоднішньої роботи та озвучити всі запитання, які варто з'ясувати в рамках теми чутливості до багатоманіття. Учасники та супервізор визначаються із часом і темою наступної зустрічі.

Основні напрацювання за результатами зустрічі з групою:

Питання для подальшого обговорення:

Запити на зміни чи коригування:

Паралельно із супервізіями у рамках впровадження Моделі проходять й інтервізії. Це процес підтримки і допомоги на рівних, тобто між колегами. Інтервізії можуть набувати різноманітних форм: від внутрішніх зустрічей у межах одного закладу освіти (наприклад, між педагогами) до спільних офлайн та онлайн інтервізій представників регіонів країни, адміністрації шкіл, між тими, хто вже давно впроваджує Модель, та її новачками. Інтервізії допомагають зрозуміти важливі питання на цьому шляху, знайти варіанти рішень і за потреби одержати підтримку.





3.4. Саморефлексія та самооцінка

Одна з ключових компетенцій Моделі, про яку згадувалося в першому розділі, – можливість саморефлексії. Вона є надважливим механізмом, адже учасники проєкту повинні усвідомлювати власні дії та їхні наслідки, апелюючи до своїх емоційних реакцій, інтересів та потреб. Тому інструментам самооцінки та саморефлексії необхідно навчатися, застосовуючи їх до кожної дії та під час усіх заходів: це забезпечує сталість результатів і змінює повсякденні практики учасників. Йдеться про те, що саморефлексія є визначальною навичкою і на етапі ухвалення власних рішень, і в ході планування проєкту, і під час розробки відновної зустрічі чи заходу, і навіть при аналізі самопочуття. Однак слід розуміти, що її не опанувати протягом якогось конкретного проміжку часу, позаяк це індивідуальний процес, що має успіх за умови регулярної практики. Ближче познайомитися із саморефлексією допоможуть інструменти «Мирної школи», спрямовані на розвиток життєстійкості. Завдяки їм учні, батьки, педагоги, адміністрація спершу вчать розуміти й оцінювати себе, а вже згодом передають цей досвід іншим, використовуючи відновні інструменти (питання, бесіди, кола тощо).



3.5. Розвиток компетентностей команди Моделі

Логіка і структура навчання в рамках проєкту «Мирна школа» вибудовані у такий спосіб, щоб підготовка та вдосконалення навичок учасників Команди лідерів не обмежувалася лише первинним тренінгом. Тож після успішного відбору на них (у закладах, де впроваджувалася Модель) чекало п'ятиденне базове навчання, під час якого опрацьовувалися ключові принципи та інструменти Моделі. До групи входили представники адміністрації ЗЗСО, педагогічного і батьківського колективів. Тривала супервізійна підтримка стартувала по закінченні первинного тренінгу і перша зустріч відбувалася за тиждень після нього.

Цей етап навчання мав на меті продовження впровадження нових навичок у повсякденне життя і розповсюдження інформації про інструменти Моделі на якомога ширше коло педагогів та батьків учнів. Окрім супервізійних зустрічей із регіональними представниками, для Команди лідерів проводилася низка вебінарів, що допомагали краще розібратися в аспектах Моделі й відновних практик, ставали майданчиками для обміну досвідом між регіонами, дозволяли опрацювати свої питання чи виклики з великим колективом проєкту. На другому році впровадження «Мирної школи» процес навчання продовжився двома тренінгами для тренерів.

Спершу – із реалізації Моделі для двох представників від Команди лідерів ^[35] визначеної школи. Педагоги могли вкотре розглянути загальну структуру Моделі та її принципи, а також самостійно провести вправу з обраного інструменту для інших колег. Ще двоє учасників Команди лідерів долучалися до додаткового тренінгу, де йшлося про чутливість до багатоманіття ^[26], адже ця тема часто потребує додаткового роз'яснення. Завдяки набутим на другому тренінгу знанням, навичкам і освоєним там вправам освітяни могли якісно підсилити у своєму закладі попередні напрацювання щодо чутливості. Фінальним заходом із підвищення кваліфікації стали тематичні зустрічі з Командою лідерів, що присвячувалися супротиву або опору змінам, запропонованим «Мирною школою». Спільно зі своїми регіональними наставниками педагоги вивчали, які є види та прояви супротиву, чому він виникає та що можна зробити, аби процес м'яких змін пройшов якомога легше і був зрозумілим усім групам освітнього середовища. Отже, навчання та підтримка в рамках «Мирної школи» не обмежуються 1-2 циклами тренінгів – вони передбачають постійний супровід паралельно із періодичними заходами для обміну досвідом і глибшого розуміння ключових елементів Моделі.

Схожий процес відбувався і в командах Шкільних служб порозуміння ^[28]. Тренінг для медіаторів ШСП завершувався підготовкою «живої» презентації та інформаційних матеріалів (плакатів, листівок), покликаних допомогти учням познайомити шкільну спільноту з особливостями медіацій та діяльністю ШСП. Разом із фасилітатором в останній день тренінгу команда медіаторів складала план подальшої роботи, прописувала необхідні для запровадження медіації в школі кроки та готувала інформаційну кампанію.

Після презентацій медіатори зустрічалися із супервізором, щоб проаналізувати цей досвід і налагодити роботу Служби. Протягом усього навчального року медіатори проводять медіаційні зустрічі з учнями, Кола, руханки та інші заходи з метою поширення відновних практик у закладі освіти. Також вони в середньому раз на місяць беруть участь у супервізійних зустрічах, де аналізують свою діяльність, опрацьовують складні питання і виклики, розвивають навички та компетенції, які потребують додаткової уваги після тренінгу. Учні-медіатори, котрі мають успішну медіаційну практику, регулярно відвідують супервізії та проявляють зацікавленість у роботі Служби, в кінці року можуть пройти відбір для участі в тренінгу тренерів. Один із головних критеріїв при цьому – досвід проведення медіацій. Адже інших не навчиш того, в чому ще не розібрався сам. Пройшовши тренінг тренерів, наступного навчального року медіатори-тренери проводять для нових членів команди з-поміж учнів 8-10 класів тренінг «Базові навички медіатора Шкільної служби порозуміння». Для забезпечення життєздатності ШСП важливо, аби координатор Служби теж став учасником тренінгу тренерів, що дозволить йому надалі проводити навчання медіаторів серед учнів школи, завдяки чому команда постійно оновлюватиметься і зберігатиме культуру використання медіації для вирішення конфліктів у закладі освіти.



3.6. Управління ризиками в процесі реалізації Моделі

Жодне нововведення, навіть на рівні одноразової практики, не втілюється без попереднього прорахування ризиків. Зважаючи на системний характер Моделі «Мирна школа», її тривалу наскрізну інтеграцію в освітній процес задля зміни культури співжиття та спілкування, суттєвих ризиків не уникнути. До вашої уваги опис кількох із них. З такими ризиками ми зустрілися при пілотуванні Моделі й уявляємо, як їх подолати та трансформувати в можливості для розвитку.



Модель не сприймається шкільною громадою

Найчастіше цей ризик долається на етапі підготовки закладу освіти до впровадження Моделі, коли вирішується, чи буде доречною її реалізація саме тут і зараз, за поточних умов. Тож розробники та фахівці, котрі супроводжують «Мирну школу», ретельно відбирають потенційні шкільні громади й проводять із ними підготовчі бесіди. Отже, основної причини ризику можна уникнути, якщо не поспішати, не нехтувати етапом підготовки та чітко розуміти, чи хоче заклад освіти впроваджувати «Мирну школу» і чи готовий він до цього. Коли ж на старті ці моменти не були враховані й згодом з'ясувалося, що далеко не всі учасники освітнього процесу підтримують Модель, на допомогу приходять методики та практики відновного спілкування для прояснення ситуації. Наприклад, представники Команди лідерів або зовнішні супервізори збирають ключових учасників у коло або вдаються до іншого способу проговорення проблемного питання. Мета – почути, що саме в Моделі викликає супротив і чому її впровадження стало проблематичним. У підсумку колектив зазвичай ухвалює спільне рішення, прийнятне для різних сторін.



Зусилля Команди лідерів, ШСП та інших учасників не підтримує адміністрація

«Мирної школи» та може впливати як на загальну атмосферу шкільної громади, так й особисто на тих, хто хотів би працювати з Моделлю. У більшості випадків даний ризик долається етапом підготовки за наявності зовнішнього супроводу, оскільки міжнародний і вітчизняний досвід свідчить, без мотивації адміністрації важко системно інтегрувати відновні практики в освітнє життя. Тут допомагають самі практики, які ілюструють підхід пошуку рішення, що базується на інтересах. Який інтерес адміністрації здатна задовольнити «Мирна школа»? Чим вона може бути корисною для неї? Чи допоможе зменшити навантаження (наприклад, завдяки роботі ШСП звільнити від необхідності врегулювання конфліктів або завдяки новому формату зустрічей оптимізувати проведення педагогічних нарад тощо)? Найголовнішим у разі виявлення такого ризику стане поступове залучення представників адміністрації до пошуків спільного рішення у співпраці з педагогами, батьками й учнями, бо вони є рівноправними учасниками процесу, їхня думка теж важлива.



Зміна середовища та мотивації до впровадження Моделі з часом

«Мирна школа» є системною зміною освітнього середовища, тому нереально побачити результати її інтеграції вже з перших заходів чи місяців роботи. Саме плинність процесів, коливання настроїв шкільної спільноти від хвилі натхнення до первинної втоми чи розчарування, що зміни не настають так швидко, як би хотілося, може суттєво знизити мотивацію учасників до продовження цієї роботи. Усвідомлюючи даний ризик, ми заклали у структуру зовнішнього супроводу з впровадження Моделі консультації з боку коучів та супервізії. У пілотному проєкті вони використовувалися близько трьох років. Зовнішній фахівець, котрий знається на динаміці соціальних процесів і має контакт із представниками закладу освіти, підбере необхідні відновні інструменти та практики, аби виявити й проговорити загрози та виклики, з якими зустрілися учасники освітнього процесу, та шляхи їх подолання. Процес подолання і роботи з сумнівами й зневірою – можливість для віднайдення глибшої мотивації та застосування відновних методик на особистому і груповому прикладах.



Виникнення конфліктів серед представників шкільної громади

Як уже розповідалося в описі Моделі та відновних практик, конфлікти є не лише загрозами, а й можливостями. І навіть у колективах, які функціонують за принципами відновного підходу, вони – природна складова співжиття та спілкування. Розуміючи це, представники Команди лідерів та ШСП насамперед проходять спеціалізоване навчання, що допомагає набуту знань і навичок для роботи з конфліктами. Проте, якщо непорозуміння торкаються членів Команди й Служби або ж значної частини шкільної громади, подолати їх зусиллями виключно внутрішніх фахівців подекуди неможливо. Тоді використовується зовнішній супровід від команд супервізорів та коучів Моделі чи сусідніх шкільних громад, які вже мають у своїх закладах впроваджену Модель.

Ця підтримка може виглядати як допомога в аналізі ситуації та підборі відповідних відновних інструментів; консультування внутрішніх медіаторів зі шкільної спільноти; сприяння у розробці заходу з урегулювання проблемної ситуації; пряме залучення зовнішніх фахівців до проведення відновних заходів тощо. Додатковим ресурсом тут є онлайн платформа «Мирної школи», де можна звернутися по допомогу та вивчити напрацювання колег з інших закладів освіти, адже більшість конфліктів не унікальні за своєю структурою і хтось уже мав досвід успішного подолання схожої ситуації.



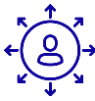
Відчуття, що Модель так і не інтегрувалася в освітній процес певного закладу

Цей ризик стосується не стільки очікувань учасників процесу від впровадження Моделі, скільки ціннісного орієнтування під час роботи з «Мирною школою». Системний підхід передбачає її наскрізну інтеграцію в повсякденну діяльність (не обов'язково лише в рамках освітнього процесу), що вимагає часу, переусвідомлення та регулярної практики. На думку розробників Моделі, ризиком є те, що вона стане ще одним із проєктів закладу освіти, який треба реалізовувати технічно, а не ціннісно та практично. Що робити в цій ситуації? Усі шляхи подолання кризи рекомендується шукати в самому відновному підході. Можливо, будуть ефективними бесіди з ключовими представниками шкільної громади 3-поміж адміністрації, педагогів, батьків та учнів. Не виключено, що позитивний результат принесуть кілька відновних кіл чи бесід, завдяки яким вдасться з'ясувати, що завадило Моделі стати частиною повсякденного життя шкільної громади. Ми радимо звертатися до зовнішніх фахівців, котрі допоможуть подивитися на ситуації зі сторони та визначити, що саме перешкоджає системному, а не формальному, впровадженню змін, і де знайти на це ресурс. В окремих випадках представникам Команди лідерів доречно взяти паузу, дозволити собі короткий перепочинок, аби з новими силами повернутися до цього виклику. Також за будь-яких обставин слід пам'ятати про власну мотивацію в рамках «Мирної школи» та її переваги.



#4

ПРАКТИКИ МОДЕЛІ «МИРНА ШКОЛА»



4.1. «Я-твердження»^[37]

У рамках відновного підходу всі сторони конфлікту розв'язують його, враховуючи інтереси кожного, а не особисті позиції чи вимоги. Проте часом озвучити свою думку в конструктивний та чутливий спосіб доволі складно. Один із універсальних інструментів для цього – техніка «Я-твердження» (або «Я-повідомлення»^[37]). Вона допомагає усвідомити та сформулювати, які саме ваші інтереси і потреби зачіпає конфлікт, а не просто вимагати рішення, що видається правильним. Часто наше бачення ситуації – це лише верхівка айсберга. Аби зрозуміти, чого ми дійсно хочемо, необхідно пірнути у воду та віднайти справжні мотиви.

Структура «Я-повідомлення»^[37] складається з чотирьох етапів, які дозволяють провести самоаналіз і сформулювати власне прохання чи запит на співпрацю в конструктивний спосіб. Але варто пам'ятати: даний інструмент не гарантує, що інший учасник розмови почує й одразу ж виконає ваше прохання. Однак це той самий перший крок, який може докорінно змінити ситуацію. Головний аспект інструмента – апелювання до власних почуттів, потреб, бачень, та аж ніяк не звинувачення когось іншого чи продукування здогадок, кому і що слід зробити.

Крім того, «Я-твердження»^[37] є важливим інструментом, ба навіть вправою, для розвитку навички асертивності – тобто, спроможності визначати та визнавати власні інтереси й емоції та у відновний спосіб повідомляти про них іншим учасникам спільних процесів чи ситуацій. Саме тому ми звертаємо увагу педагогів, котрі проводять відповідні заняття з дітьми, на цю техніку.

Як використовувати «Я-твердження»:



Опишіть ситуацію, що трапилася

Важливо описати лише спостереження, покладаючись на факти і не даючи жодних оцінок. Інакше людина чутиме критику та захищатиметься у відповідь. Не використовуйте узагальнень – спостереження має бути конкретним у часі та контексті. Аби перейти до наступних етапів і закласти фундамент для порозуміння, спершу опишіть те, що відбувалося. Наприклад, «Зайшовши до кімнати, я побачив...».





Опишіть, які емоції/відчуття викликає у вас ця ситуація

Іноді даний етап є найтяжчим, бо не всі ми звикли розпізнавати, а тим паче проговорювати свої відчуття. У цьому допоможе коло емоцій Роберта Плутчика – перебирайте їх та прислухайтеся до себе. Коли людина «знаходить» свою емоцію, вона розуміє це, оскільки відчуває полегшення на фізичному рівні. Викликаних певною ситуацією емоцій може бути не одна, а дві-три. Не слід поділяти їх на позитивні та негативні, адже кожна корисна для усвідомлення суті конфлікту. Емоції – це ключ до розуміння того, яких реальних потреб та інтересів торкається ситуація. Розуміння власних емоцій – складова саморефлексії – важливої навички, яку теж розвивають учасники Моделі «Мирна школа». На другому етапі ми говоримо про свої відчуття, аби пояснити співрозмовнику, що з нами відбувається і встановити зв'язок. Наприклад, «Я відчув роздратування та сум...».





Озвучте власні інтереси та потреби – що саме для вас важливо в цій ситуації.

Найбільша помилка на даному етапі – використання соціально очікуваних, шаблонних, стереотипних фраз. Необхідно віднайти саме свої інтереси та потреби – для цього поцікавтеся у себе: «А чому саме так?».

Також на допомогу можуть прийти картки потреб, які мають учасники Моделі у своїх закладах освіти.

Вони здатні підказати, що могло стати причиною цієї ситуації з вашого боку. Слід розмежовувати ваше рішення та потребу, позаяк потреба й інтерес самі по собі нейтральні та схожі у всіх людей, різняться лишень методи їх задоволення. Наприклад, «Саме тому мені важливо...».



Сформулюйте запит на вірогідне рішення чи співпрацю: що можна зробити для подолання ситуації та задоволення мого інтересу/потреби?

На цьому етапі ми розмірковуємо над тим, що можемо зробити, зміщуємо увагу із зовнішнього на внутрішнє, беремо ситуацію у свої руки. Це перехід до стадії, коли вже сама людина, а не хтось інший може зробити щось конкретне задля вирішення конфлікту. При цьому варто пам'ятати: прикінцевий запит не повинен звучати вимогою чи остаточним рішенням. Іноді він може бути у формі відкритого питання до співрозмовника, де пропонується пошук спільних рішень, аби у перспективі покращити ситуацію чи взагалі уникнути її. Наприклад, «Отже, ми могли б обговорити...».

«Я-твердження»^[37] – це один із базових інструментів, що розвиває нашу асертивність, але не гарантує вирішення ситуації. Ось чому ми застерігаємо від того, аби очікувати прийняття виключно вашого варіанту та позиції, щойно ви сформулюєте «я-повідомлення». Натомість звернімо увагу на інші не менш важливі з точки зору відновних практик інструменти, – слухання та запитання.

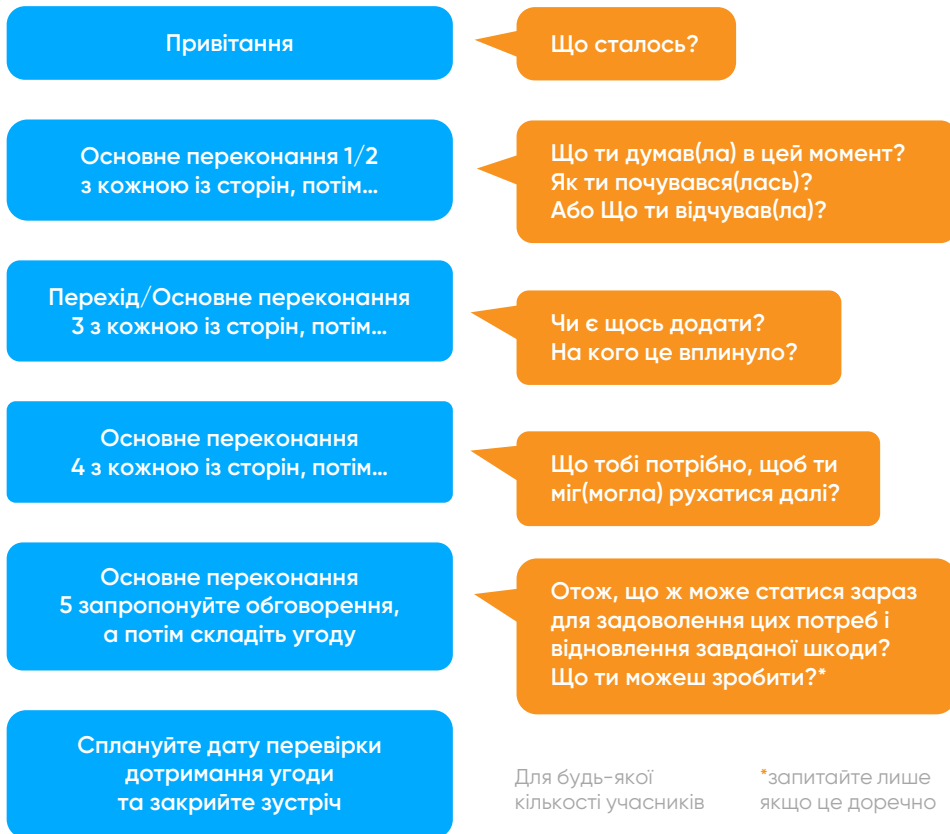


4.2. Відновні питання ^[1,35]

У рамках відновних практик ми маємо широкий спектр інструментів, що допомагають зрозуміти себе чи побудувати відновну комунікацію, для якої головною засадою залишаються відновні питання. Вони й формують структуру майбутньої бесіди. Адже саме слухання, в тому числі й з використанням запитань, ключове для розуміння співрозмовника та ситуації в цілому. Пропонуємо ознайомитися з відновними питаннями, які формуються в кілька етапів, що відображають усю структуру відновної бесіди, а саме: дослідження ситуації (контексту, обставин); дослідження емоцій і думок (як сигналів про інтереси та потреби); розуміння кіл впливу ситуації (на кого ще можуть впливати наші рішення й обставини); визначення потреб (того, що дійсно важливо); постановка цілі (планування наступних кроків).

Користуючись даними питаннями як опорами, можна повноцінно пройти весь шлях самопізнання чи пізнання іншого в розмові, а також збагнути, як із цим розумінням рухатися далі. До вашої уваги перелік питань, що є фундаментом для проведення відновної бесіди.

Відповідні питання 1-1



*запитайте лише якщо це доречно



Етап 1: Дослідження ситуації

- «Чи можемо ми повернутися туди, звідки ви почали..?»
- «Що сталося?»
- «Що відбувалося незадовго до подій, які ви описали?»
- «Що відбувалося цього тижня? Цього місяця? Цього семестру?»



Етап 2: Дослідження емоцій та думок

- «Якими були ваші думки, коли ...?» (завжди будьте конкретними та пов'язуйте своє питання з певним моментом розповіді партнера)
- «Що ви казали собі, коли...?»
- «Що було у вас на думці, коли...?»
- «Як ви почувалися?»
- «Чи можемо ми повернутися туди, звідки ви почали: коли . . . (сталося таке-то), про що ви думали?»



Етап 3: Розуміння кіл впливу ситуації

- «На вашу думку, хто зазнав впливу від того, що сталося?»
- «На кого ця ситуація могла вплинути?»
- «Хто ще був залучений до конфлікту? Безпосередньо та опосередковано?»
- «Як інші люди могли зазнати впливу?»
- «Хтось ще? Як?»
- «На кого можуть впливати ваш стан, думки, емоції?»



Етап 4: Визначення потреб

- «Які потреби для вас актуальні зараз?»
- «Що для вас є важливим у цій ситуації?»
- «Що для вас у пріоритеті в майбутньому?»
- «Які інтереси ви б хотіли залишити в пріоритеті?»



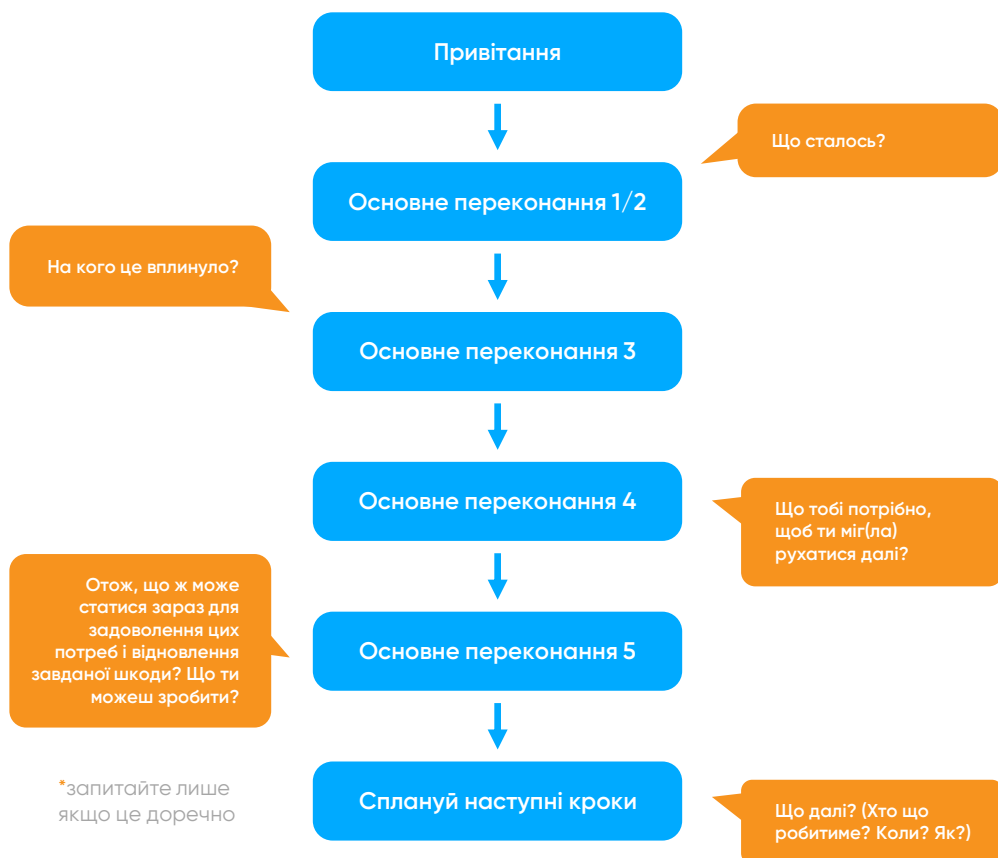
Етап 5: Постановка цілі (SMART-запитання)

- «Щоб задовольнити мою потребу в . . . , я готовий зробити . . .»
- «У який день? О котрій годині?»
- «Де ви плануєте поговорити?»
- «Хто буде з вами?»
- «Що ви маєте зробити, аби підготуватися до цієї розмови?»



4.3. Відновна бесіда^[1,35]

Застосування інструменту відновних питань дає змогу пройти всі етапи відновної бесіди. Чим вона відрізняється від медіації або відновної конференції? Це формат спілкування удвох, віч-на-віч, де людина рухається стадіями бесіди за підтримки фасилітатора-співбесідника. Найчастіше відновна бесіда^[1,35] зустрічається між викладачем та учнем, батьками й педагогом. Структура бесіди відображає загальну логіку і структуру процедури медіації, використовуючи додаткові та прості у виконанні інструменти. У відновної бесіди така ж конструкція, крізь яку ведуть відновні питання:



Nº1

Дослідження ситуації
(з використанням мінімальних
наснажень та ефекту «ехо»
(відлуння))

Nº2

Дослідження думок та емоцій;

Nº3

Розуміння кіл впливу ситуації;

Nº4

Визначення потреб та інтересів;

Nº5

Формування цілі для виходу із
ситуації (за критеріями SMART) чи
наступних кроків для її вирішення.

Один із важливих етапів відновної бесіди, який зазвичай відсутній в інших відновних практиках, – розуміння кіл впливу. Цей елемент особливий у роботі з молоддю, адже завдяки йому вона поглиблює своє світосприйняття та практикує навичку емпатії, уявляючи, кого ще та як саме можуть торкнутися наявні обставини. Це спонукає звернути увагу на ширше коло оточуючих (однокласники зі своїми батьками, власні родичі, адміністрація, сусіди тощо) та подивитися на ситуацію з їхньої перспективи. Також цей етап бесіди розвиває соціальну відповідальність і полегшує перехід до етапів усвідомлення власної ролі в ситуації та щодо можливостей її трансформації, починаючи із себе. Далі розглянемо всі етапи відновної бесіди докладніше.



Етап 1: Мінімальні наснаження та ефект «ехо» (відлуння)

Мінімальні наснаження

Під час мінімальних наснажень застосовується так зване порожнє слухання. Тобто ми уважно слухаємо співрозмовника, нічого не додаючи – ні питань, ні уточнень, тільки підтримуючи невербально (без слів) або словами «так», «ага» тощо. Цей інструмент допомагає вислухати людину, котра щойно пережила яскраву подію та дає їй змогу викласти власну історію так, як вона забажає, – з усіма акцентами й деталями. Завдання того, хто проводить відновну бесіду на даному етапі, – уважно вислухати, запам'ятати подробиці й лише тоді перейти до уточнень та запитань. Часто щира розповідь, без перебивань, сприяє подоланню первинного стресу і самостійному «розкладанню по полицях» неприємної ситуації.

Ефект «ехо» (відлуння) або інструмент повторень

Повторення виглядають як відлуння в печері. Ми повторюємо ключові слова та фрази людини, аби уточнити їх і переконатися, що правильно почули та зрозуміли інформацію. Це може бути також проханням про ширше пояснення. Наприклад, «Я була дуже засмучена через це» – «Ви були засмучені? Розкажіть більше».

Важливо пам'ятати: інструмент повторень використовується не завжди, а за відчуттями, коли ви хочете підтримати людину, яка розповідає про ситуацію та власні переживання. Крім того, «ехо» буде результативним лише після застосування мінімальних наснажень, бо навіть прості повторення можуть порушити заплановану оповідачем загальну лінію розповіді.



Етап 2: Дослідження думок та емоцій

Після уважного слухання переходимо до дослідження думок та емоцій. Це напряду пов'язане з Ключовим переконанням, що «думки та почуття важливі», адже пояснюють, що конкретно відбулося та відбувається для самої людини.

Пропонується визначити у первинній розповіді ключові точки, щоб розібрати кожен момент, який видається важливим з огляду на думки й почуття. Проте також можна скористатися цим етапом у хронологічний спосіб: поцікавитися, як людина почувалася на початку ситуації, протягом її кульмінації та згодом (можна поспілкуватися одразу після конфлікту чи через певний проміжок часу).

Слід урахувати, що це не допит і комфорт та безпека людини – понад усе. Отже, якщо він чи вона не готові говорити просто зараз, можна повернутися до цієї теми пізніше або взагалі не торкатися її.



Етап 3: Розуміння кіл впливу ситуації

Аби людина краще розуміла весь спектр впливу ситуації, досліджуються ті, хто міг бути залучений додатково. Це прямі свідки конфлікту, наші рідні та близькі, інші люди, з якими ми перебуваємо у спільному просторі (однокласники, педагоги, адміністрація тощо). Даний етап допомагає особі, яка переживає досвід конфлікту, збагнути, що він впливає не лише на його безпосередніх учасників. Це полегшує перехід до етапу виходу з неприємної ситуації.

При роботі з учнями цей етап має додаткову цінність. Бо завдяки йому діти й підлітки отримують шанс подивитися на ситуацію ширше, усвідомити, що власними діями вони впливають на оточуючих. Своєю чергою, це формує відповідальність.



Етап 4: Дослідження потреб

Наші дії – це стратегії задоволення внутрішніх потреб, а самі потреби – пріоритети та внутрішні запити, що спонукають діяти у певний спосіб. На допомогу в бесіді придуть картки потреб. З ними людині легше вказати, що є зараз актуальним. Однак радимо розпочинати з відкритого питання, а до карток звертатися лише за необхідності.

Нагадуємо: краще визначити максимум 2–3 потреби. Це запорука того, що будуть первинно розставлені пріоритети та відкинуте зайве. Можна висунути такі умови від самого початку або попросити пріоритетизувати обрані потреби пізніше. Потреби є ціннісним фундаментом, який дозволяє пережити ситуацію конфлікту і перейти до останнього етапу Відновної бесіди – сформулювати мету для подальших дій.



Етап 5: Формування цілі для виходу із ситуації

Бути «відновним» – означає вірити, що особа, котра має проблему, спроможна знайти найкращий шлях уперед. Отже, кожен учасник конфлікту здатен його розв'язати та зрозуміти, які кроки тут знадобляться. Підготовка до цього велася протягом попередніх етапів.

На останньому етапі відновної бесіди пропонується поставити ціль для наступних кроків, зважаючи на актуальні потреби. Це найлегше зробити, використовуючи наведені вище критерії SMART, які конкретизують план дій. Чому ці критерії настільки важливі? До прикладу, план «Хочу схуднути» згідно з ними має звучати так: «Я хочу схуднути та буду бігати через день по 3 км протягом наступного місяця на стадіоні поруч зі своїм будинком».

Завершення: для завершення Відновної бесіди важливо поцікавитися у співрозмовника, чи ще лишилося щось корисне для обговорення. Також не забудьте дізнатися, як почувається людина. Опісля уточніть, чи потрібна ваша підтримка через певний час, наприклад, додаткова зустріч. Також можна звернутися до людини згодом, спитавши, як її справи і чи потребує вона допомоги.



4.4. Медіація^[39]

Коли згадується медіація^[39] в інструментах «Мирної школи», насамперед йдеться про медіацію однолітків, що проводиться Шкільною службою порозуміння^[28] й описана окремо. Програми медіації однолітків дають школярам унікальну можливість набути та розвинути навички спілкування, побудувати конструктивні відносини й навчитися розв'язувати проблеми у реальному оточенні. У цьому розділі пропонуємо детальніше розібратися із процедурою медіації, яка має визначені кроки та послідовність.

Процедура починається зі **знайомства та вступного слова медіатора**.

Завдання цього етапу – вибудувати довіру між медіатором і конфліктуючими сторонами; сформувати розуміння учасниками суті медіації; переконатися, що вони прийшли добровільно й готові брати участь в процедурі, озвучити правила (слухати одне одного і не перебивати, ставитися з повагою) та принципи медіації (нейтральність медіатора, добровільність участі, конфіденційність процесу, розподіл відповідальності). Наприкінці даного етапу сторони підписують «Згоду на участь в медіації» (див. Додаток), чим підтверджують свою готовність дотримуватися правил і принципів.

Наступний етап – **розуміння сторін і проблеми**. Медіатор ставить питання «Що сталося?» по черзі кожній стороні, уважно вислуховує відповіді, перефразовує та підсумовує сказане. Після цього цікавиться «Як на вас вплинула ця ситуація?/

Що ви відчуваєте?», аби власні емоції висловила кожна сторона. Даний етап дуже вагомий, адже не усвідомивши своїх відчуттів, сторони не будуть готові конструктивно вирішувати ситуацію. Наступне питання – «Що для вас важливо в цій ситуації?». Воно допомагає учасникам зрозуміти **свої інтереси та потреби** й виділити найголовніше, по можливості знайшовши спільне.

Коли попередні етапи пройдені, всі деталі, емоції та інтереси озвучені, медіатор переходить до **пошуку варіантів рішення** і ставить питання

«Яким ви бачите розв'язання ситуації?». Посередник допомагає визначити критерії вибору справедливого рішення, обговорити та проаналізувати всі варіанти, зрозуміти альтернативи кожної зі сторін. Коли рішення, що задовольняє всіх, знайдено, медіатор чітко та лаконічно фіксує домовленості учасників в угоді та перевіряє її на реалістичність виконання. Сторони підписують угоду (майбутній план дій), і на цьому медіація ^[39] завершується.

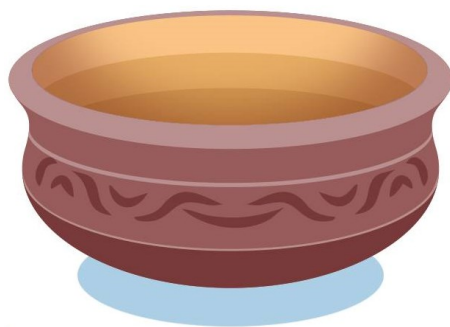
Слід наголосити, що протягом усієї процедури медіатор дотримується нейтральності та прагне якнайефективніше допомогти кожній стороні, зосереджено слухає, перефразовує і підсумовує слова учасників, ставить відкриті, коректні запитання, що стосуються конкретного етапу, та приділяє належну увагу емоціям сторін.



4.5. Коло ^[10,38]

Походження та філософія відновного Кола

Відновні, або миротворчі Кола є ефективним способом зміцнити довіру, отримати досвід приналежності та зв'язку в педагогічному колективі, класі, батьківському комітеті тощо.



Це твердження перевірене не лише в ході впровадження Моделі «Мирна школа», а й понад 20-річним досвідом проведення Кіл в Україні (у закладах освіти, організаціях, бізнес-компаніях, громадах тощо).

Існують різні форми й способи проведення Кола, що ґрунтуються на спільній основі:



Спільна мета

Люди, які збираються в кола, мають потребу ухвалити спільне рішення, розв'язати конфлікт/проблему, поспілкуватися або просто переконатися у наявності взаємозв'язку і взаєморозуміння між собою.



Глибше розуміння

Незалежно від мети, кола сприяють тому, що їхні учасники в процесі комунікації знайомляться і починають краще розуміти одне одного.



Дослідження питання/проблеми

Завдяки активній участі кожного, багатоманіттю думок та поглядів, присутні можуть сформуванати повне і різнобічне бачення проблеми.



Побудова відносин

Спільне розуміння сприяє виникненню поваги до різних думок, прийняттю особистостей інших, що поліпшує відносини і слугує формуванню міцних взаємозв'язків.

Філософія Кіл базується на визнанні взаємозв'язку між усіма людьми. Керуючись цілісним підходом, кола свідомо залучають до процесу всі аспекти людського досвіду: духовного, емоційного, фізичного та інтелектуального. В українській мові слова «цілющий» і «цілий» мають спільне походження. Наші розум, тіло, емоції та дух присутні у всьому, що ми робимо, формуючи цілісну відповідь на ситуацію або зовнішні виклики. Разом вони є важливими частинами нас як людей – кожен із них забезпечує свій спосіб розуміння та джерело пізнання і мудрості.

1) Взаємопов'язаність усіх людей та **2)** наша цілісна природа разом із визнанням того, що **3)** кожна людина за своєю суттю (у справжньому «Я») є доброю, розумною, спроможною та прагне дружби, любові й підтримки (хоча їй може бракувати досвіду, щоб усвідомити це), – ключові переконання ^[1, 10, 35], які складають ціннісну філософію Кіл та забезпечують їхню ефективність через особистість ведучого/хранителя Кола.

Процедура Кола

Ключові характеристики процедури Кола:



- Усі учасники сидять у колі обличчям один до одного (не за партами або столами, без будь-яких бар'єрів між собою)
- Для отримання права голосу учасники використовують мовник

Спершу ведучий знайомить присутніх із процедурою використання мовника та його важливістю. Усі учасники Моделі «Мирна школа» в рамках проекту отримують власні мовники, ними можуть послуговуватись як медіатори ШСП, так і педагоги разом з іншими членами Команди лідерів.

Приклад запропонованих правил:

- Мовник завжди рухається по колу за годинниковою стрілкою
- Учасник говорить лише тоді, коли тримає в руках мовник
 - Від серця, щиро та відверто
 - З повагою до всіх присутніх
 - Достатньо стисло й лаконічно, щоб кожен мав можливість висловитися
 - Дотримуючись теми питань, що обговорюються в колі
- Дозволяється передати мовник далі та зберегти мовчання
- Поважайте конфіденційність: особиста інформація, надана в Колі, залишається в Колі
- Використовуйте потрібний час, пам'ятаючи, що іншим він теж знадобиться
- Дбайте про себе й водночас про решту учасників Кола

Види Кіл

Розмовні Кола^[10]

В Моделі «Мирна школа» є поширеним інструментом роботи вчителя з учнями

- Святкові Кола
- Навчальні Кола
(Кола одного питання)
- Кола розбудови громади
- Діалогові Кола
- Цілющі Кола

Кола розв'язання проблем

В Моделі «Мирна школа» є інструментом роботи Шкільної служби порозуміння)

- Кола підтримки
- Реінтеграційні Кола
- Кола ухвалення рішень
- Кола розв'язання конфлікту
- Кола виправлення завданої шкоди

Забезпечення належної атмосфери в Колі

Комфортне та толерантне середовище в Колі – це найголовніша відповідальність ведучого, який власним прикладом спонукає до неї всіх учасників. Там, де процедура Кола стала доброю традицією, всі без винятку учасники поділяють відповідальність за атмосферу поваги, взаєморозуміння й збереження ціннісно-орієнтованого підходу.

Елементи, які забезпечують це:



№1. Відповідне ставлення і власний приклад ведучого/хранителя Кола

Ведучий має поділяти цінності Кола, розуміти ключові переконання філософію Кіл та демонструвати це вже під час відкриття Кола, а також на початку знайомства учасників із правилами та процедурою.



№2. Правила, принципи та цінності Кола

На початку практики Кола ведучий повинен допомогти учасникам скласти перелік цінностей, якими вони керуватимуться під час ухвалення рішень та обговорень у Колі (орієнтованому на розв'язання проблем).

Це може відбутися в різний спосіб, наприклад:

- Під час відповіді на перше питання учасникам пропонується назвати ім'я важливої у їхньому житті людини та певну якість/рису характеру, яку вони в ній цінують
- Інший варіант (наприклад, якщо бракує часу) – запитати учасників: «Що мені потрібно від інших тут, аби я працював якнайкраще?»

Сформований перелік цінностей має бути записаний на фліпчарті й залишатися перед очима учасників під час кожної процедури Кола.



№3. Правильно обраний мовник

Як вже було зазначено вище, повага учасників до мовника є важливою умовою дотримання правил Кола, а також шанобливого ставлення до процедури та питань, що розглядаються.



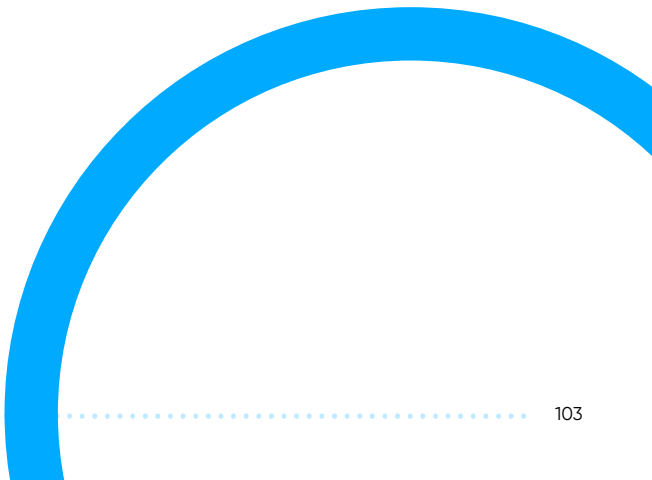
№4. Ритуали відкриття і закриття Кола

Ритуали відкриття та закриття використовуються для того, щоб позначити Коло як священний простір, де учасники присутні самі та один з одним у спосіб, що відрізняється від звичайних зустрічі чи зібрання групи. Чітке позначення початку та кінця Кола дуже важливе, оскільки процес пропонує учасникам скинути повсякденні маски, що утворюють дистанцію між їхнім справжнім «Я» та справжнім «Я» інших. Відкриття допомагають учасникам зосередитися, виявити себе в просторі, відчути взаємозв'язок, «відпустити» непов'язані відволікаючі фактори та актуалізувати цінність справжнього «Я». Церемонії відкриття можуть включати практику концентрації уваги (медитацію), надихаючі читання, рух, музику чи інші види діяльності.



№5. Центр Кола

За традицією на підлозі в центрі кола (на тканині чи килимку) розташовуються предмети, що уособлюють цінності справжнього «Я», основоположні принципи процесу, спільне бачення групи. Це допомагає створити фокус, який підтримує цінності Кола, – говорити від серця та слухати від серця. Вони також акцентують увагу на включенні (інклюзивності) через символи окремих учасників, а також представлених у Колі культур.





Кола використовують спонукальні запитання або запрошення до висловлення на початку кожного раунду розмови, щоб стимулювати обговорення головної теми або питань. Кожен учасник має змогу відповісти на запитання чи запрошення кожного раунду. Ретельне формулювання питань є надто важливим для сприяння дискусії, яка виходить за межі поверхневих відповідей. Запитання нерідко складаються у такий спосіб, щоб учасники поділилися особистими історіями (ставленням до теми). У відновних Колах, коли йдеться про вирішення конфлікту чи виправлення завданої шкоди, ключовими запитаннями зазвичай є: «Що сталося?», «Хто постраждав?», «Якої шкоди було завдано?», «Що треба зробити, аби її виправити?» і «Що робити, щоб це не повторилося в майбутньому?».

Більш детально веденню **Кіл розв'язання проблем** навчають під час тренінгу базових навичок вирішення конфліктів у Шкільній службі порозуміння.

Розмовні Кола значно простіші у застосуванні, хоча й мають багато спільних рис із Колами розв'язання проблем.



Типовий сценарій проведення навчального Кола з учнями
може виглядати наступним чином:

№1. Відкриття

- Відкриття простору та короткий вступ до кола

№2. Міксер

- Руханка з метою перемішування учасників

№3. Основна вправа

- Активність, що стосується головної теми кола

№4. Зворотній зв'язок

- Аналіз та рефлексії учасників кола

№5. Руханка

- Невелика рухлива вправа для відновлення рівня енергії групи

№6. Закриття

- Підведення підсумків щодо обраної теми та закриття простору кола

-
- Коло знайомства/відкриття
 - Рухлива гра з перемішуванням учасників (або «міксер»)
 - Більш інтенсивна робота у парах/групах за обраною темою (основна вправа)
 - Коло зворотного зв'язку – висловлення учасниками думок щодо того, чому вони навчилися («висновки»)
 - Енерджайзер/рухлива гра на співпрацю або руханка
 - Завершальне коло – що сподобалося на занятті («підсумки»)



4.6. Навчальні заходи

Як ми зазначали вище, команда Моделі «Мирна школа» (як педагоги, так і учні) вже після базового тренінгу з Моделі для її впровадження і поширення інформації про Модель може організовувати і проводити **інформаційні та навчальні заходи** у своєму закладі освіти. Такі заходи можуть організовуватися як за принципом «рівний-рівному» (peer-to-peer) – тобто педагогами для педагогів або учнями для учнів, – так і за змішаним принципом – педагогами для учнів або навпаки (згідно з нашим досвідом, ефект від таких заходів особливо позитивний). Окрім того, важливо не забувати що однією з цільових груп таких заходів є батьки.

Інформаційні заходи

Це ознайомчі презентації з поясненням, що таке Модель, як та на що її імплементація може впливати, які сервіси Моделі можуть існувати у школі. Це короткі інтерактивні заходи, для проведення яких команда може використовувати всі доступні матеріали, отримані під час навчання, а також розміщені на **сайті проекту і платформі** – зокрема відео, презентації, візуальні елементи, методології тощо.



Сайт проекту
"Мирна школа"



Онлайн платформа
"Мирна школа"



Навчальні заходи

Це невеликі тренінгові сесії, які плануються координатором Шкільної команди лідерів або Шкільної служби порозуміння. Основною метою навчальних заходів є формування навички/-ок тієї чи іншої компетенції, яку покликана розвивати Модель «Мирна школа».



Посібник "Зустріч у форматі кола"

Хоча цільова аудиторія навчальних заходів аналогічна цільовій аудиторії інформаційних, особливо цей вид заходів підходить для учнів молодшої та середньої школи. Хорошою формою організації навчальних заходів для них є сплановані кола, посібник із цієї вправи «Зустріч у форматі кола» розміщено на нашому сайті. Як і для проведення інформаційних заходів, організатори можуть використовувати всі доступні матеріали проєкту. Але поза цим основним інструментом для планування і проведення навчальних заходів є **«Складанка»**

Складанка «Мирна школа»

Це трансформаційна гра, розроблена експертами ГО «Інститут миру і порозуміння». Вона містить систематизований набір інструментів (карток), розроблених для практичного впровадження Моделі «Мирна школа» у закладах освіти.

Мета

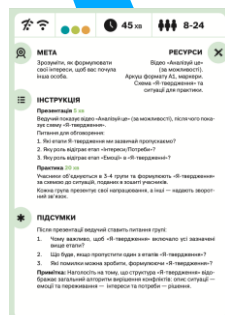
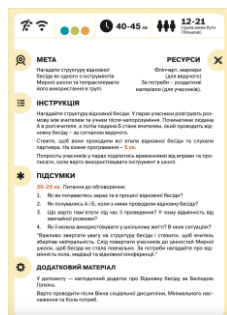
Надати практичні інструменти підготовленим спеціалістам для сприяння в процесі дизайну та проведення практичних заходів з розвитку компетенцій Моделі «Мирна школа» для різних учасників освітнього процесу.

Формат

Онлайн на сайті проєкту або друкований у комплекті з інструкцією.

Завдання Складанки — надати:

- Структуру організації заняття з формування компетенцій Моделі «Мирна школа»;
- Практичні інструменти для формування компетенцій Моделі «Мирна школа»;
- Додаткові тренерські/фасилітаційні інструменти для:
 - Актуалізації та рефлексії під час занять;
 - Початку та завершення занять;
 - Активізації учасників.



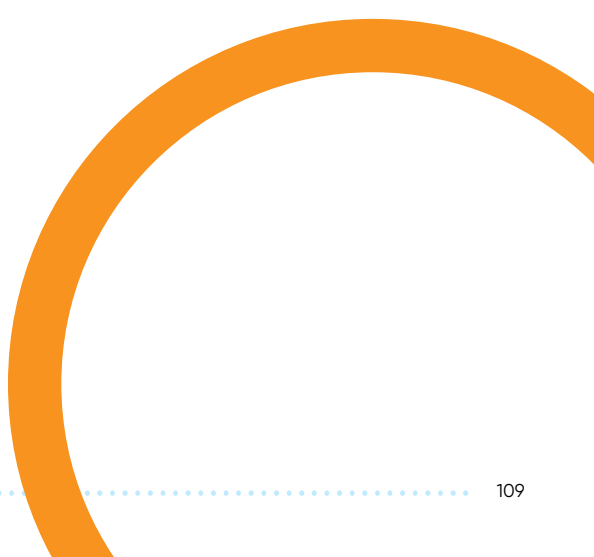
Більше інформації про методологію використання Складанки, застереження, принципи комунікації та самі картки можна знайти за посиланням

За досвідом наших експертів дуже вдалим є заходи щодо розуміння підходів для вирішення конфліктів, коли учасники розглядають певний кейс і на ньому відпрацьовують обрану тренерами навичку. Також серед прикладів успішних навчальних заходів – відпрацювання навички «Я-твердження»^[37], формування розуміння і чутливої до багатоманітності поведінки.

Цей та інші інструменти, як і спосіб їх організації для проведення заходів з розвитку компетенцій Моделі «Мирна школа», можуть використовувати всі учасники освітнього процесу та спеціалісти, які надають освітні послуги, в ході професійної діяльності, а не лише учасники команди Моделі. Проте звертаємо увагу на те, що у такому випадку йтиметься не про системне впровадження Моделі та відновного підходу до побудови стосунків в освітньому закладі, а виключно про розвиток певних навичок або компетенцій.

Радимо починати планування інформаційних та навчальних заходів, відштовхуючись від їхньої мети як розуміння того, які саме зміни мають відбутися у знаннях, навичках або ставленні учасників. Орієнтуючись на обрану мету, буде простіше відібрати вправи.

Рекомендована тривалість інформаційних та навчальних заходів: для учнів – 1 урок (45 хвилин), для дорослих – до 2 годин.



Етапи інформаційного або навчального заходу:



Знайомство та/або створення атмосфери

Будь-який захід починається з цього кроку. У Складанці ми пропонуємо цілу низку вправ на відкриття з розділу «Початок/кінець сесії».



Актуалізація досвіду

На цьому етапі ведучі представляють тему та шляхом опитування «підіймають» досвід учасників із цією темою. Після цього важливо сформулювати проблему, яка постає перед учасниками: наприклад, «не розуміють інтереси у конфлікті». Потім відбувається постановка персоналізованих завдань, які відповідатимуть їхнім індивідуальним запитам: наприклад, «як впоратися зі своїми емоціями у конфлікті?».



Основна частина

Цей блок є ядром заходу. Під час проведення інформаційного заходу ведучі надають заплановану інформацію відповідно до обраної теми, а для навчального заходу – відштовхуючись від розуміння основної навички, яку учасники мають набути під час нього. Підбирається основна вправа, для чого також радимо звертатися до Складанки та 4-х основних груп вправ. Окрім того, варто не забувати, що важливою складовою основної частини заходу є руханки – у Складанці передбачено цільову групу вправ для цієї активності.



Завершальна частина

На цьому етапі планується впровадження навички та підбиваються підсумки заходу. Завдання цієї частини полягає у тому, щоб допомогти учасникам у безпечній та приємній атмосфері сформувати бачення, як вони використовуватимуть здобуту інформацію та/або навичку. Для цього добре підійдуть картки Складанки з розділу «Початок/кінець сесії».

Особливо це важливо зробити для дорослих людей (педагогів та батьків). Вони живуть у системі, де постійно відбувається оцінювання у тому чи іншому форматі, через що часто остерігаються змінювати щось у реальному житті. Тому добре дати дорослим можливість через певний час після проведення заходу створити простір, у якому вони зможуть поділитися й обговорити, де використовують здобуту навичку, що виходить, а що ні. Це допоможе перетворити її на звичний патерн поведінки та гарантувати якість такої зміни.



4.7. Психосоціальна допомога в кризових ситуаціях [8, 15–17, 19–25, 29, 30]

Одна з основ успішного середовища закладу освіти – формування безпеки та комфорту для всіх учасників освітнього процесу. За сучасних умов це неможливо передбачити без розуміння, як має виглядати психосоціальна допомога в кризових ситуаціях, із котрими, на жаль, ми стикаємося регулярно. Чи не найбільшою руйнівною силою та найнебезпечнішою кризою є війна, яка завдає фізичних і психологічних травм на все життя. Вона змінює повсякденний побут людей, руйнує їх базові потреби в безпеці, стабільній картині світу. Попри те, що психіка здатна адаптуватися до будь-якої кризової ситуації, емоційна напруга і стреси можуть призводити як до оволодіння новою ситуацією, так і до зриву та погіршення життєвих функцій людини. У переліку вірогідних негативних наслідків: невротизація, депресія, втрата віри в себе, в майбутнє; різні види фізичного і психологічного перенавантаження. Усе це надалі негативно впливає на долю не лише однієї конкретної людини, а й цілих соціальних груп.

Кризові події руйнують звичний світ дітей, який складається зі знайомих і близьких людей, усталеного середовища перебування, що давали їм відчуття власної безпеки. Батьки та члени сім'ї – надійне джерело захисту й емоційної підтримки. Таку ж функцію може виконувати і рідний заклад освіти, навіть якщо він працює у дистанційному режимі.

Травматичні події накладають відбиток як на учнів та вчителів, так і на освітній процес у цілому. Це проявляється в тому, що травмовані діти відчують труднощі з концентрацією, увагою та поведінкою. Деякі учні можуть бути занадто тихими й замкненими, а деякі – гіперактивними. У багатьох виникають проблеми з успішністю. Проте є кілька важливих кроків, які можна зробити вже зараз.

Загальний план дій у кризовій ситуації

План дій у кризовій ситуації складається з трьох етапів: готовність, правильна реакція на кризу й належно проведений процес виходу з кризи. Провідниками у цьому можуть бути також учасники освітнього процесу.



Етап перший. Готовність

Фаза, про яку не часто думаємо, бо перебуваємо в ній завжди. Це тиха фаза, під час якої нічого не відбувається й здається, що нічого не трапиться, але яка вимагає від нас пильності. Етап готовності охоплює:

- Якісний, ретельний аналіз ситуації: «Що відбувається?», «Якою є загроза?», «Хто перебуває під загрозою?»;
- Опрацювання зразків поведінки з метою дотримання безпеки та мінімізування наслідків, тобто підготовки до правильного реагування на загрозу (шляхом проведення відповідних вишколів, симуляцій, тренувань), або використання раніше розроблених стратегій і складання інструкцій щодо того, як слід діяти;
- Моделювання й утілення в життя відповідних поведінкових реакцій, що сприяють підвищенню спільної відповідальності, інші превентивні заходи.



Етап другий. Правильна реакція на кризу

На цьому етапі відбувається випробування наших готовності, знань і компетентності щодо важких ситуацій, а також відповідних поведінкових реакцій, тобто нашої обізнаності в процедурах та порядку їхнього дотримання.

Щоб мінімізувати негативні психологічні наслідки кризової ситуації, необхідно з дитинства розвивати в собі силу духу й психологічну стійкість; постійно вчитися, як правильно поводитися у подібних випадках.

Якщо трапиться кризова ситуація, найважливіше – діяти ефективно: повідомити відповідні служби й дотримуватися належних процедур. Особливо це стосується кризових переживань під час освітнього процесу.



Етап третій. Вихід із кризи

Процес виходу із кризи полягає у відновленні відносної рівноваги свого життя. Комплекс перших дій має забезпечити постраждалим відчуття безпеки, а також надати їм медичну допомогу, воду, харчі, ліки, пледи й можливість контакту, наприклад, з рідними. Це початок дій, які називають кризовим втручанням, що згодом набуває також форм психологічної, соціальної чи правової допомоги.

Перша психологічна допомога включає такі елементи:

- Ненав'язливе надання практичної допомоги та підтримки;
- Оцінювання потреб і проблем;
- Надання допомоги в задоволенні базових потреб (наприклад, їжа, вода, інформація);
- Слухання людей, без примушування їх говорити;
- Розраджування та заспокоєння людей;
- Надання допомоги в одержанні інформації, встановленні зв'язку зі службами і структурами соціальної підтримки;
- Захист від подальшої шкоди.

Перша психологічна допомога призначена для людей у стресовому стані, обумовленому нещодавно пережитою складною кризовою подією. Однак не всі такі люди потребують допомоги чи прагнуть її одержати. Не варто нав'язувати допомогу тим, хто від неї відмовляється, але будьте доступні для тих, кому підтримка може знадобитися.

Як полегшити адаптацію до навчального процесу?

Ось кілька рекомендацій, як зробити цей процес простішим для всіх учасників. Наприклад, на певний період плануйте уроки коротшими, менш інтенсивними, а домашні завдання – такими ж за змістом, однак меншими за обсягом; іноді доречно відкласти окремі уроки у дні, які можуть нагадувати про те, що трапилося (річниця, роковини тощо), а цей час присвятити бесідам про практичні речі, пов'язані з нормалізацією життя школи й учнів. Це допоможе подолати труднощі та зміцнить здатність дітей справлятися з факторами, що нагадують про травму. Також необхідно запрошувати дітей і батьків до діалогу, щоб з'ясувати, які проблеми впливають на учня, і завдяки цьому краще розуміти причини змін в його поведінці та успішності.

Найголовніше – залишатися щирими. Діти дуже добре помічають, як їхні вчителі справляються з травмою. Тому абсолютно нормально висловлювати свої природні емоції, наприклад, смуток. Адже учням важливо зрозуміти, що відновлення можуть потребувати і діти, і дорослі, – навіть якщо на це знадобиться більше часу, ніж очікувалося.

Атмосфера у класі, яку створює і підтримує вчитель, сприяє профілактиці та запобіганню психологічному травмуванню, а освітній процес передбачає не лише передачу й одержання знань, а і певний простір для соціально-емоційного навчання, розвитку, творчості та музично-мистецьких форм самовираження.

До основних принципів організації зцілюючого середовища у класі відносяться:



Спостереження та поміркованість

Цей принцип передбачає необхідність відійти від звичного способу викладання навчального предмета «від дзвінка до дзвінка». Учитель має приділити певний час обговоренню актуальних для дітей питань – від безпеки до самопочуття, стосунків удома та з ровесниками. Для цього педагог використовує 5 хвилин уроку і застосовує різні інструменти швидкого скринінгу психоемоційного стану, як, наприклад, «термометр настрою».



Дозвіл на обговорення питань війни та її наслідків

У класі разом з учителем. Молодші діти зазвичай ретранслюють ставлення і переживання своїх батьків, натомість підлітки мають власне бачення. Однак вони не завжди можуть розповісти про це батькам. Тому педагог є надійним і толерантним другом в обговоренні подій, пов'язаних із війною.



Продовження навчання

Яке саме по собі є одним із перевірених способів профілактики й подолання психологічної травми. Рутинні справи повертають учня в «тут і зараз», допомагають підтримати хоч якусь стабільність посеред кризи. Травматичний стрес перешкоджає обробці інформації та послаблює здатність зосередитися. Ставтеся до цього з розумінням і забезпечуйте численні перерви («регулюйте дозу навчання»). Пам'ятайте: зараз діти здобувають освіту в ненормальних умовах, тому можуть проявляти різні поведінкові та емоційні реакції.



Саме педагоги допомагають учням упоратися зі складними життєвими обставинами. Забезпечуючи якісний освітній процес, вони покращують стан дітей. Але, на жаль, робота вчителя за таких обставин дуже виснажлива й емоційно витратна. До того ж, якщо педагогічні працівники пережили такий же, як і учні, травматичний досвід, спілкування з ними може нагадувати про те, що трапилось. Тому, аби підтримувати інших людей, важливо виконувати головне правило психологічного «самозбереження» – **берегти себе**.

#5

ДОСВІД ВПРОВАДЖЕННЯ



5.1. Онлайн навчання для медіаторів

Після проходження тренінгу “Базові навички медіатора Шкільної служби порозуміння” шкільні медіатори повертаються в школу з розробленим планом дій, презентаційною кампанією для поширення інформації про Службу та починають свою діяльність як посередники у вирішенні конфліктів серед однолітків. З метою підсилення діяльності та розвитку навичок, медіатори долучаються до супервізій та навчальних заходів онлайн. В рамках Моделі Мирна школа проводяться такі заходи:

Вебінари за запитом медіаторів

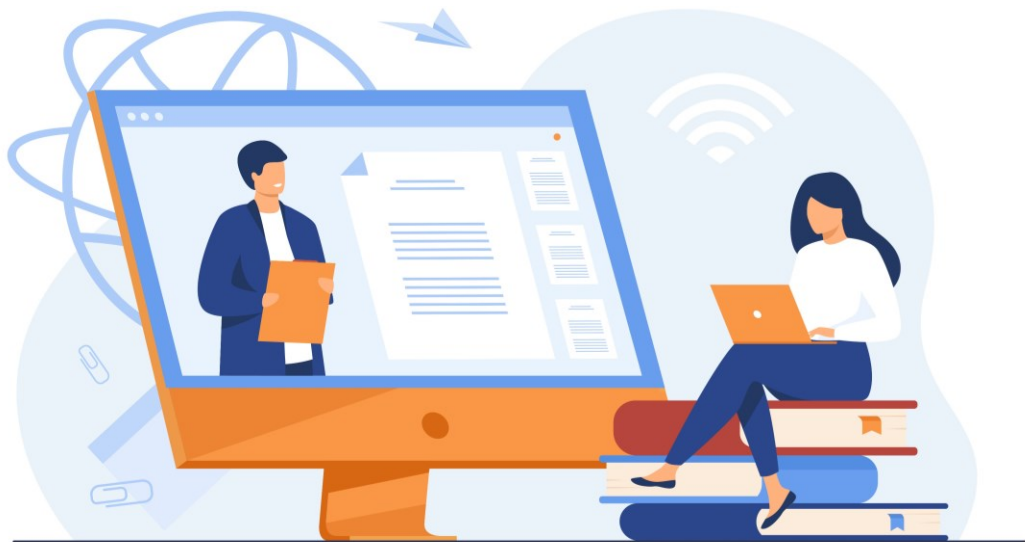
Відкриті для великої кількості учасників (зустрічі для вирішення нагальних викликів, підсилення конкретних навичок або розвитку нових, обміну досвідом тощо)

Навчальні тренінги

Базові навички вирішення конфліктів (онлайн інтенсив тривалістю 8 годин для учасників, що хочуть доєднатися до команди ШСП, проте не брали участі в офлайн тренінгу)

Онлайн курси

- Young Peacebuilders (курс про інструменти миротворчості в діяльності шкільних медіаторів, об’єднаний з вивченням англійської мови тривалістю 8 занять по 1 годині)
- Відновлення та стійкість (навчає інструментів самопомоги, рефлексії, роботи з емоціями та розвитку власної стійкості; призначений як для чинних медіаторів, так і для учнів 14–17 років зі шкіл-учасниць проекту Мирна школа)



Онлайн формат має свої особливості, які важливо враховувати під час проведення заходів. Будь-яка зустріч проводиться за Моделлю залученого навчання — вона включає всіх учасників в процес, орієнтується на роботу з їхнім досвідом та практичне застосування нових знань, вмінь та навичок. З метою ефективності група обмежується 8-24 учасниками, що дає можливість проводити групові обговорення, роботу в групах та парах. Теоретичний матеріал підсилюється презентаціями, картинками, відео, що надсилаються учасникам після зустрічі. Тренінгові вправи адаптуються до онлайн формату, а ті, що потребують виключно фізичної взаємодії, замінюються іншими. На відміну від 6-годинного офлайн тренінгу, онлайн зустрічі для підлітків зазвичай тривають до 2-х годин, з обов'язковою перервою кожні 45 хвилин та руханками для активізації учасників.

Хоча онлайн формат є складнішим з точки зору утримання уваги та часу, протягом якого учасники можуть вести активну роботу, проте він дає змогу об'єднувати медіаторів з різних регіонів та підсилювати їх завдяки обміну досвідом та формуванню відчуття спільності. Досвід онлайн навчання для медіаторів в Моделі "Мирна школа" показав, що це дієвий інструмент в роботі з підлітками.



5.2. Практика медіації^[39] для Шкільної служби порозуміння^[28] та зацікавлених осіб

Ця практична вправа зустрічається на головному тренінгу з підготовки учасників Команди лідерів «Мирної школи», проте може стати в пригоді й у практиці медіаторів ШСП або ж відмінним способом демонстрації роботи медіації для зацікавлених учнів. Для цієї практики потрібні 1-2 ведучі, приклади медіаційних кейсів (є в додатках до матеріалів МШ), а також учасники, кількість яких ділиться на три, – аби вони могли спробувати себе в різних ролях. Ще один варіант використання практики – лише один «трикутник» – демонструє процес медіації, коли всі інші виступають у ролі спостерігачів (метод акваріума).

Ведучі об'єднують учасників у трійки, ті, своєю чергою, розподіляють між собою ролі А – В – С та формують невеликі кола (трійки) у такий спосіб, щоб мінімально заважати один одному.

#1

Раунд 1

А – медіатор, В і С – сторони

Учасники ознайомлюються з конфліктною Ситуацією 1. Для сторін є конфіденційна інформація – попросіть учасників грати відповідно до неї, але не переговартися.

Щойно сторони прочитали свої ролі, медіатор починає процес. Тривалість 15-18 хвилин. Ще 3-5 хвилин надаються на короткий зворотний зв'язок медіатору від учасників-виконавців ролей сторін.

#2

Раунд 2

В – медіатор, А і С – сторони

Проводиться за тією ж схемою, що і Раунд 1, для роботи групи отримують Ситуацію 2.

#3

Раунд 3

С – медіатор, А і В – сторони

Проводиться за тією ж схемою, що і Раунд 1, для роботи групи отримують Ситуацію 3.

Підсумок та дебрифінг

Ведучі можуть обрати зручний для них формат: розглядати окремо кожен кейс медіації або ж зробити загальне обговорення після завершення всієї практики. Це залежить від кількості часу, адже деталізоване обговорення є найважливішим.

Основні питання, які слід поставити:

- Як ви почувалися в ролі медіатора? Що вам вдалося? Із чим виникли труднощі?
- Якого висновку ви дійшли для себе як для майбутнього медіатора?
- Що необхідно для успішного процесу медіації?

Наголосіть на тому, що не принципово, як далеко просунеться процес медіації – головне, аби кожен спробував себе у різних ролях. Також нагадайте, що в закладі освіти працює Шкільна служба порозуміння, де є спеціально підготовлені медіатори, до яких можна звернутися по допомогу і медіаційний супровід.

У разі виникнення потреби у практиці для медіаторів ШСП, радимо використовувати різноманітні кейси або ж розбирати справжні практичні ситуації, які траплялися в школі. Їхнє програвання допоможе знайти новий погляд на ситуацію та підготуватися до вірогідних конфліктів.



5.3. Приклад з практики – «Чутливий випускний» із Першотравневого Харківської області

Описана нижче практика демонструє, наскільки легко та творчо можна адаптувати спеціалізовані знання, а саме з чутливості до багатоманіття. Так, педагоги школи у Першотравневому на Харківщині застосували вправу «Крок уперед»^[26] до шкільного випускного. Тому цей приклад ми назвали «Чутливий випускний».

Педагоги з Команди лідерів використали вправу «Крок уперед» для символічного прощання з випускниками. Місце проведення – урочиста зала школи, де були присутні одинадцятикласники, їхні батьки та вчителі. Учні 11-А та 11-Б класів вишикувалися у шеренги на відстані обличчям один до одного. Їм озвучували питання і твердження. Погоджуючись із жартівливою фразою, як-то «Я хоч раз прогулював школу», вони робили крок уперед. Приклади інших тверджень, які можуть звучати: «Я хоч раз чаював у шкільній їдальні»; «Я насолоджувався тим, як виконав завдання із предмета»; «Я знайшов справжніх друзів у школі» тощо. У підсумку всі вони зустрілися в центрі зали та привітали один одного із закінченням школи. Таким став символічний початок свята випускного. Він точно надовго запам'ятався його учасникам, зблизивши їх.

Післямова

Команда ГО «Інститут миру і порозуміння» задумувала Модель «Мирна школа» як системний і життєздатний підхід до формування більш демократичної та сприятливої для навчання атмосфери в українських школах, де зберігався б елемент поваги до людської гідності як дітей, так і дорослих. Це пов'язано з тим, що останнім часом відбулося певне викривлення освітньої системи. Відходячи від жорсткого авторитарного й ієрархічного підходів, де вчитель мав головну роль, ми одразу хитнулися у край ліберальний напрям, де учень має права і переваги, а вчитель просто надає освітні послуги. Тому виникла ідея створити формат, який забезпечував би гідне самопочуття всіх залучених: і шкільної адміністрації, і педагогів, і учнів, і батьків.

Період впровадження Моделі припав на час пандемії, а також спочатку локалізованої, а потім повномасштабної війни з росією. З огляду на це у нашої команди поступово змінювалися завдання й акценти. Попри це, Модель показала життєздатність і ефективність для колективів закладів освіти в боротьбі не лише з булінгом, а і з запобіганням вигоранню, стресу, роботі з травмою, конфліктами та поляризацією. Це свідчить про те, що Модель є важливим і цінним інструментом для забезпечення успіху школи та її безпеки.



Нижче ми ділимося коментарями від представників пілотних шкіл, які впровадили Модель протягом 2019–2022 років. Ми запитали їх, як рішення приєднатися до Моделі вплинуло на заклади та як вони оцінюють її вплив:

Станом на початок 2023 року проєкт «Мирна школа» як освітній експеримент всеукраїнського рівня було завершено та отримано схвалення від Міністерства освіти і науки України для подальшого впровадження Моделі. Модель відповідає підходам державної політики у сфері реформування загальної середньої освіти у рамках ініціативи «Нова українська школа».



Завершивши етап освітнього експерименту всеукраїнського рівня, ми прагнемо поширити Модель та її досвід серед максимальної кількості закладів освіти, тому створили Платформу. Онлайн-ресурс, який дозволяє навчатися компетенцій «Мирної школи» всім охочим у різних форматах та обсягах.

Зараз ми бачимо, що школа змінилася, як і її роль. Вона почала відігравати ще більшу роль у формуванні особистості дитини й водночас стала центром культурного та політичного життя громад. Оскільки школа уособлює мініатюру громади, процеси школи почали транслюватися на її рівень, що особливо характерно для невеликих громад. Тому ми вважаємо, що наразі надзвичайно важливо працювати на згуртування, зшивання зруйнованої війною «соціальної тканини» у школах, а також із поляризацією та попередженням радикалізації як у молодіжному середовищі, так і шкільних колективах загалом.

Додатки

1. Презентація для педагогічних колективів шкіл
2. Заявка на участь у проєкті «Мирна школа»
3. Інтерв'ю з адміністрацією школи для відбору до участі в проєкті «Мирна школа»
4. Оцінка готовності школи до впровадження Моделі «Мирна школа»
5. Анкета для відбору учасників команди лідерів
6. Критерії відбору команди лідерів
7. Меморандум про співпрацю між ГО «Інститут миру і порозуміння» і ЗЗСО
8. Відбір на тренінг «Базові навички медіатора Шкільної служби порозуміння»
9. Анкети для відбору шкільних медіаторів
10. Документ для отримання від батьків дозволу на участь дитини в тренінгу «Базові навички медіатора Шкільної служби порозуміння»
11. Програма тренінгу «Базові навички медіатора Шкільної служби порозуміння»
12. Типове положення про Шкільну службу порозуміння
13. Роль координатора Шкільної служби порозуміння в організації та проведенні Кіл
14. Оцінювальна анкета після проведення Кола
15. Оцінювальна анкета для учасників медіації
16. Згода на участь у процедурі медіації
17. Угода сторін медіації
18. Форма звіту медіатора після медіації
19. Клятва медіатора
20. Програма тренінгу для шкільної Команди лідерів «Впровадження Моделі «Мирна школа» в ЗЗСО»
21. Програма тренінгу для тренерів з впровадження Моделі «Мирна школа»
22. Програма тренінгу тренерів з «Базових навичок медіатора Шкільної служби порозуміння»
23. Зразок оформлення плану роботи на рік з впровадження Моделі «Мирна школа» у ЗЗСО

24. Карта стосунків у колективі
25. Шаблон зошита супервізії Шкільної команди лідерів
26. Шаблони зошита супервізії Шкільної служби порозуміння
27. Опитувальник для збору інформації про впровадження Моделі «Мирна школа» в ЗЗСО
28. Список використаної літератури
29. Список використаних джерел





Додаток 1.

Презентація для педагогічних колективів шкіл

Задля ознайомлення адміністрацій закладів освіти та педагогів з Моделлю “Мирна школа” проводиться інтерактивна презентація, яка допомагає розповісти про її суть та передати основні цінності відновного підходу. В цьому додатку ви знайдете опис алгоритму проведення презентації, з якої починається подальший процес знайомства та відбору потенційних учасників самого проекту.

До початку презентації (за умов проведення офлайн)

Переконайтесь, що приміщення може комфортно вмістити майбутніх гостей, тобто стільці стоять зручно і з будь-якої точки залу буде видно саму презентацію та її текст. Перевірте підключення обладнання, а саме ноутбук, екран, проєктор, клікер (за наявності) тощо. Перегляньте та переконайтесь, що в залі присутній банер організації, а при вході стоїть робочий стіл з листом реєстрації для учасників, аби їхні контакти залишались з вами після презентації. У випадку роботи онлайн, необхідно попросити всіх зацікавлених учасників зареєструватись в електронній формі.

Проведення презентації

На самому початку презентації в разі проведення онлайн ви можете поширити екран з логотипом Інституту миру та порозуміння та назвою проекту для зручності учасників (слайд 0.1), аби вони точно розуміли, що потрапили за адресою. Вітайтеся з учасниками, які продовжують прибувати, а у випадку затримки попередьте їх скільки часу ви плануєте зачекати, аби розпочати презентацію.

Постарайтесь розрахувати свій час так, щоб зайняти презентацією максимум 30–40 хв, натомість залишити більше часу на відповіді на питання та обговорення з потенційними учасниками.

Слайд 1:

Привітайтеся з усіма учасниками та учасницями презентації та подякуйте їм за зацікавленість в Моделі "Мирна школа".

- Нагадайте, що цей проєкт мав статус всеукраїнського експерименту від Міністерства освіти та науки України і розпочався у 2019 році;
- Модель та її методологія розроблялась, спираючись на міжнародний досвід, зокрема схожій за цінностями системою "Справедлива школа" Белінди Гопкінз з Великої Британії;
- Згадайте, що Інститут миру та порозуміння має успішний досвід впровадження системи шкільної медіації як Шкільних служб порозуміння з 2006 року разом з Центром практичної психології та соціальної роботи;
- Після успішного впровадження ШСП ми вирішили змістити фокус на системний підхід, а саме включити в процес змін усіх учасників освітнього процесу, завдяки чому почали розробляти Модель "Мирна школа", куди залучались педагоги, психологи, міжнародні фахівці та батьки;
- Скажіть, що педагоги чудово розуміють, з якими викликами вони зустрічаються зараз, окрім попередніх проблем – вони збільшилися в рази й Модель допомагає системно підійти до цих перешкод та перетворити на можливості;
- Саме школи будуть потенційним серцем громади, особливо після війни, тому що вона може з цим впоратись, на відміну від інших середовищ;
- Безпосередня робота зі слайдом: в офлайн опішіть ситуацію, яка є на малюнку (сварка між двома учнями), і попросіть присутніх накидати перші думки та питання, які приходять їм в голову. Коротко повторіть або запишіть на фліпчарті. У випадку роботи в онлайн, ви можете просто попросити пару людей прокоментувати те, про що вони подумали. Скоріш за все, ви почуєте відповіді на кшталт "Хто перший почав?" або "Хто винен?". Подякуйте за відповіді та запропонуйте подивитись на ситуації з точки зору відновного підходу, де першим питанням буде нейтральне "Що сталося?".

Слайд 2:

- Відновний підхід – це основа філософії “Мирної школи”. По-простому це означає, що ми нічого не вирішуємо замість когось. Якщо щось сталося, то ми включаємо всіх учасників ситуації в її вирішення і це транслюється на всі класи. Якщо ми приймаємо рішення замість когось, то ми, скоріш за все, не зустрінемо відповідального ставлення;
- Через Модель ми створюємо ненасильницьке освітнє середовище, яке напрацьовується спільно і торкається всіх, хто залучений до самого освітнього процесу;
- Відновним підхід називається тому, що через його використання відновлюються стосунки, взаємодія, розуміння і ми орієнтуємось на майбутнє та співжиття.

Слайд 3:

- Перерахуйте основні види відновних практик, на яких базується Модель “Мирна школа”, зазначені на слайді;
- Найбільш використовувані навички це “Я-твердження”, а також активне слухання, які дозволяють розвивати асертивність та емпатію як у дорослих, так і у дітей.

Слайд 4:

- Важливо зазначити, що вся Модель первинно базується на цінностях, а вже далі на навичках та процесах;
- Саме ціннісний підхід дозволяє залучити всіх учасників освітнього процесу до співпраці та знайти спільну мову.

Слайд 5:

- Підсумовуючи попередні слайди, зачитайте мету Моделі;
- Поясніть, що Модель спрямована на системні зміни, тобто вона не є короткотривалим проектом, а змінює саму культуру життя в закладі освіти й стосується всіх залучених до процесу.

Слайд 6:

- Зачитайте основні принципи Моделі та зазначте, що саме вони формують цінності Моделі, а довіра є тим елементом, без якого якісне її впровадження неможливе;
- Довіра не є чимось подарованим, вона вибудовується з часом і починається з розуміння учасників спільного життя, потім формується повага один до одного, що дає можливість брати на себе відповідальність та проявляти турботу, тобто робити свій внесок у стосунки, загальну атмосферу та ставитись до інших чутливо.

Слайд 7:

- Спираючись на попередні слайди, перелічіть основні завдання Моделі, які можливо втілити за якісного зацікавлення всіх учасників процесу, а саме чим є безпечне середовище в закладі освіти.

Слайд 8:

- Коротко поясніть чотири компетенції, з якими працює “Мирна школа”, оскільки це важливий елемент для закладів освіти та розвитку здобувачів освіти.

Слайд 9:

- Зачитайте основні наслідки впливу Моделі на освітнє середовище, зауважуючи, що це результати дослідження у Великій Британії;
- Додайте, що конфлікти неможливо прибрати з життя в принципі й це не є завданням саме по собі, адже у відновному підході ми розглядаємо конфлікт як можливість. Питання лише в тому, як ми на нього реагуємо і чи вміємо діяти в ньому конструктивно.

Слайд 10-14:

- На цих слайдах розповідайте про попередні етапи пілотного проєкту з розробки та впровадження Моделі "Мирна школа", а саме на етапі всеукраїнського експерименту за підтримки Міністерства освіти та науки України (2019–2022 роки);
- На слайді 10 продемонструйте, де саме були 10 пілотних шкіл експерименту та які 5 регіонів України вдалось охопити. Додайте, що ці школи були різного формату та спеціалізації, а також у великих містах та менших громадах;
- На слайді 11 підкресліть кількісні досягнення проєкту та додайте, що п'ять тисяч учасників навчання було досягнуто шляхом онлайн навчання та допомоги тих педагогів та лідерів Шкільних служб порозуміння, які брали участь в експерименті;
- На слайді 12 підкресліть, що за результатами трирічного всеукраїнського експерименту Міністерство освіти та науки України рекомендувало Модель до впровадження в усіх закладах освіти;
- Наголосіть на тому, що працює онлайн освітня платформа, а також розроблений важливий інструмент "Складанка", що є дуже корисним для педагогів та їхньої підготовки до власних уроків в рамках шкільної програми;
- Важливо підкреслити, що онлайн Платформа є повноцінним інструментом для навчання і будуть різні форми роботи, як онлайн, так і офлайн;

- На слайді 13 можете лише коротко перелічити посібники та матеріали, які були розроблені в рамках проекту і додати, що всі вони доступні та допомагають не просто залишити Модель окремим проектом, а інтегрувати її у звичне життя шкільного середовища;
- Акцентуйте, що Модель має як національних, так і міжнародних партнерів у впровадженні.

Слайд 15:

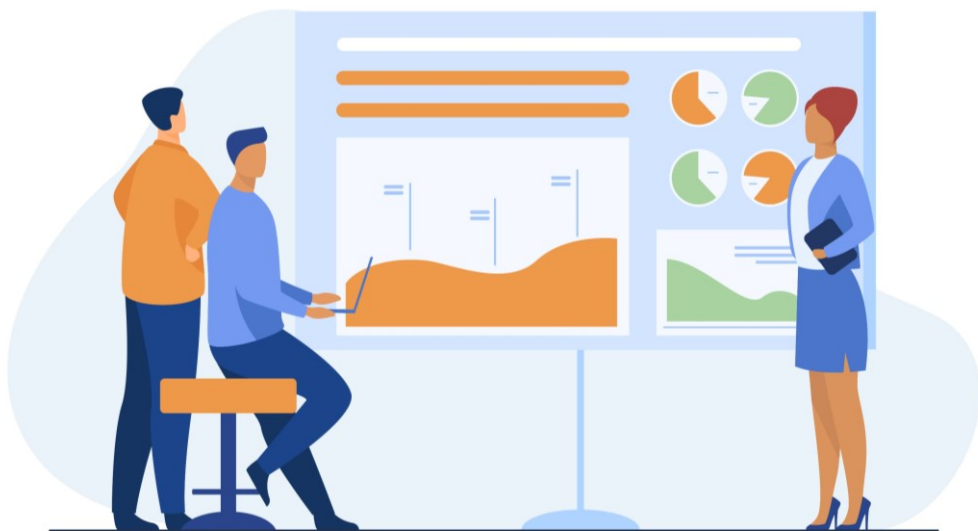
- Зупиніться коротко на кожному з етапів цього проекту та підкресліть, що дати є орієнтовними та можуть залежати як від зовнішніх обставин, так і від учасників.

Слайд 16:

- Зупиніться на основних пунктах та нагадайте, що Модель “Мирна школа” не є надбудовою для додаткового навантаження педагогів чи здобувачів освіти, а включає всіх в процесі освіти та адаптується до середовища, паралельно трансформуючи його;
- Особливо зверніть увагу потенційних учасників на те, що ключовим фактором для участі є не рівень закладу освіти чи певні умови, а мотивація команди, як адміністрації, так і педагогів та інших представників закладу освіти. Якщо немає щирого бажання, тоді Модель не буде працювати, бо вона спирається на ціннісне розуміння тими людьми, які це планують впроваджувати у себе і для себе;
- Інтеграція Моделі до свого закладу освіти – це марафон на роки, який дає неочікувано приємні результати, а не проект, що швидко минає;

Слайд 17:

- Той, хто презентує, детально читає кожен пункт, а також додає, що є можливість для сертифікації учасників та додатковий бонус – курс з Відновного менеджменту.



Слайд 18:

- Ви можете залишити цей слайд для огляду та переписування контактів, але нагадайте, що всі, хто лишив контакти, зможе отримати й презентацію для свого користування.

Після завершення презентації дайте достатньо часу для відповідей на питання та обговорення. Відповідаючи, намагайтесь наводити практичні приклади та показувати, що Модель не є чимось штучним, а цілком адаптована до реалій українських закладів освіти. Наприкінці нагадайте про анкету для подачі заявки, найважливіші умови та наснажте учасників залишити свої контакти, якщо вони цього ще не зробили.



Додаток 2.

Заявка на участь у проєкті «Мирна школа»

Шановні освітяни!

Громадська організація «Інститут миру і порозуміння» (ГО «ІМіП») спільно з Міністерством освіти і науки України, ДНУ «Інститут модернізації змісту освіти», програмним офісом Форуму громадянської служби миру в Україні (forumZFD), Громадською службою миру Німецького товариства міжнародного співробітництва (GIZ) та Українським науково-методичним центром практичної психології і соціальної роботи НАПН України розпочали проєкт щодо розробки та впровадження моделі «Мирна школа» в закладах освіти України.

Проєкт передбачає ознайомлення з європейськими практиками, розробку моделі «Мирної школи» та її апробування в 10 закладах освіти п'яти областей України (Харківська, Львівська, Одеська, Чернігівська, Дніпропетровська).

Метою дворічного проєкту «Мирна школа» є пілотування моделі, побудованої на відновному підході до навчання в закладах освіти.

Запрошуємо ваш заклад освіти долучитись до етапу відбору пілотних шкіл. Просимо вас до _____ (дата) _____ (час) заповнити онлайн-анкету у цій формі. За результатами анкетування до _____ (дата) буде відібрано 5–7 шкіл у кожному регіоні для проведення співбесід з представниками ініціативних груп у закладах освіти.

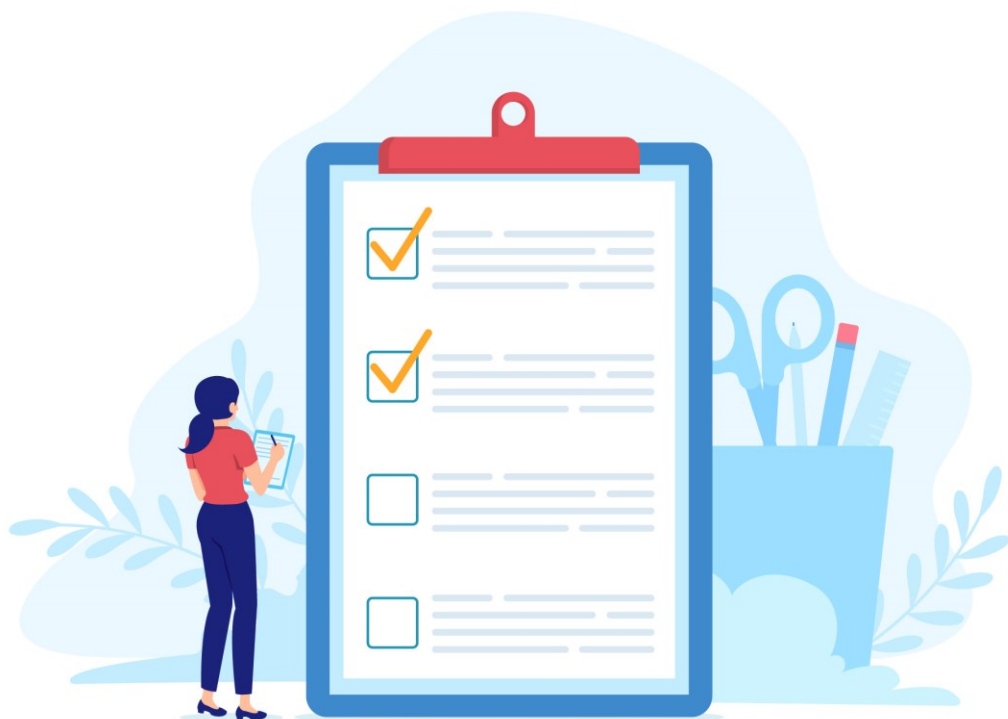
Остаточне рішення щодо участі у Національному проєкті лише 2-х шкіл з кожного регіону буде ухвалене до _____ (дата), про що школи будуть поінформовані письмово.

1. Повна назва закладу освіти, адреса, телефон, e-mail
2. Населений пункт
3. Область
4. Кількість учнів
5. Кількість класів
6. Кількість навчальних змін
7. Кількість педагогів у закладі
8. Прізвище, ім'я, посада людини, уповноваженої заповнювати цю анкету
9. Ваш контактний телефон, e-mail
10. Чи поінформований педагогічний колектив щодо можливої участі в проєкті, чи отримана від нього одностайна згода?

☐ Так ☐ Ні
11. Чи зацікавились ваші колеги участю в проєкті? Хто саме?
Вкажіть, будь ласка, їхні посади.
12. Чи готові зацікавлені учасники приділяти час для навчання/супроводу (5 робочих днів з 10:00 до 17:00 – інтенсивний навчальний курс; по 2 години щотижня протягом 2019–2020 навчального року для навчання/інтервізії/супервізії; необхідний час (мінімум 2 години щотижня) – для передачі досвіду педагогічному колективу)?
13. Чи готова адміністрація школи виділити окреме приміщення для проведення відновних практик у школі та функціонування Шкільної служби порозуміння?

14. Чи готова школа надавати звіти, проводити внутрішні дослідження з метою моніторингу та оцінки результатів, прогресу впровадження моделі?
15. В які проекти /програми школа була залучена протягом останніх 3 років, у тому числі проекти, пов'язані з вирішенням конфліктів? (Назва проекту/програми, організація, що впровадила проект, термін реалізації, коротко суть проекту, основні результати.)
16. Чому саме для вашої школи важливо взяти участь у проекті?
17. Даю згоду на обробку персональних даних

☐ Так ☐ Ні



Додаток 3. Інтерв'ю з адміністрацією школи для відбору до участі в проєкті

Школа №: _____

Дата: _____

Процедура Інтерв'ю «Мирна школа»

Яка вона – наша ідеальна школа:

Школа I–III ступенів; 500–700 учнів; мотивована; така, що не має інших проєктів, у тому числі ШСП; готова добровільно залучатись до процесу й підтримувати проєкт надалі; є батьківська ініціативність, активність; є група людей (не менш як 5), готових залучатись та вести проєкт; має кімнату, де можуть проводитись відновні кола, медіація тощо; не має перешкод щодо впровадження моделі.

План дій

- Відвідати школу
- Перевірити кабінет психолога (визначити, що є, чого не вистачає)
- Затвердити наявність необхідних людей для проєкту, визначити, чи їх достатньо

Попередні питання:

- Директор школи (ПІБ, його позиція щодо участі в проєкті)
 - Кількість працівників школи, яких можна залучити до участі в проєкті (до 8 учасників – посади, ПІБ)
 - Наявність кабінету (розмір, чим обладнаний, чи є місце для проведення кола, місце для круглого столу, шафи тощо)
 - Кількість учнів у школі
 - Кількість учнів, яких можна залучити до участі в проєкті (до 9 учнів)
 - Батьківська ініціативність (рівень, проєкти, участь). Представник.
 - Інші коментарі
-

Запитання для інтерв'ю зі школами:

- Як ви могли б описати ваше шкільне середовище? Що ви вважаєте перевагою та готові передавати іншим, а що можна було б покращити?
- Чи має школа конфліктні ситуації зараз?
- Яка якість взаємин у шкільній спільноті?
- Що саме, на вашу думку, проєкт «Мирна школа» може змінити для вашого закладу освіти? В чому ви бачите переваги та цінність за умови участі? Чи маєте досвід управління змінами?
- Як, на вашу думку, відреагують батьки й учні на запровадження відновних практик у школі? Чи була нагода поговорити з ними стосовно потенційного проєкту?
- Чи підтримуватимуть відновні ініціативи чинні відносини?
- Чи сприятиме стиль лідерства спільному розв'язанню проблем? Чи існують демократичні процеси ухвалення рішень? Також чи підтримуватиме керівництво школи персонал, учнів та батьків щодо ініціатив та змін, які відбуватимуться?

Орієнтири для оцінки та відбору:

- Перевірити, чи немає суттєвих перепон, які можуть не враховувати критерії
- Після проведення інтерв'ю призначити умовний бал для школи від 0 до 12 відповідно до критеріїв відбору
- Порівняти з іншими школами, зважаючи на обставини у кожній школі та вмотивованість колективу до участі в проекті. За потреби можна повернутись до представників закладу освіти з додатковими запитаннями.



Додаток 4. Оцінка готовності школи до впровадження Моделі "Мирна школа"

Оцінка готовності школи до впровадження ВП		Так	Ні	Н/В
1.	Чи є рішення школи долучитися до проєкту «Мирна школа» добровільним?			
2.	Чи існує в школі людина (група людей), готова (готові) добровільно взяти на себе роль натхненника, координатора, вчителя (тренера) та фасилітатора в процесі того, як шкільна громада вивчатиме, розумітиме та застосовуватиме відновні практики?			
3.	Чи всі ключові спільноти шкільної громади (ініціативна група) відкриті до змін, готові поставити під сумнів статус-кво і ухвалювати рішення, які найкраще підходять для всієї школи?			
4.	Чи готові шкільні лідери (потенційна ініціативна група) залучати шкільну громаду до ухвалення рішень і фасилітативного підходу до навчання? Чи готові вони навчатись самі та змінювати власні підходи до роботи?			
5.	Чи готові шкільні лідери (потенційна ініціативна група) переглянути пріоритети розподілення власних ресурсів для планування та впровадження відновних підходів? <i>Основними потребами є час директора/завуча, вчителя, персоналу для навчання та обговорення, але також для професійного розвитку та консультацій.</i>			



Додаток 4. Оцінка готовності школи до впровадження Моделі "Мирна школа"

Оцінка готовності школи до впровадження ВП		Так	Ні	Н/В
6.	Чи є в школі приміщення для проведення медіацій, кіл примирення вирішення конфліктів і постійної роботи координатора ШСП?			
7.	Чи існує розуміння і готовність до того, що зміна культури спілкування та ухвалення рішень займе певний час? <i>Багато шкіл бачать деякі безпосередні результати, але глибинна зміна культури в школі може тривати понад три роки.</i>			
8.	Чи існує розуміння того, що в ході реалізації проєкту дуже ймовірне виникнення природного спротиву змінам, який вимагатиме терпіння та наполегливого використання нових навичок спілкування й вирішення конфліктів?			
9.	Чи погоджується шкільна адміністрація (ініціативна група) з вимогами проєкту щодо звітування та іншими умовами участі? Проєкт передбачатиме регулярну звітність за певними показниками з метою моніторингу, оцінки результатів та прогресу впровадження моделі.			
10.	Чи відсутні серйозні конфлікти між ключовими зацікавленими сторонами в школі, які можуть запобігти співпраці? Можна очікувати здорового скептицизму та гарячих дискусій.			



Додаток 4. Оцінка готовності школи до впровадження Моделі "Мирна школа"

Оцінка готовності школи до впровадження ВП		Так	Ні	Н/В
11.	Чи відсутні інші зовнішні обставини, які могли б завадити або суттєво відволікти увагу шкільної громади протягом впровадження пілотного проекту? <i>Наприклад: Заміна директора чи завуча з виховної роботи.</i>			
12.	Чи є у школи готовність до рефлексії та покращення діяльності згідно з проектом?			
13.	Додаткові критерії відбору шкіл: школа має бути I–III ступенів навчання, з однією зміною навчання, приблизна кількість учнів: 500–700.			
14.	Чи залучена зараз школа в інші проекти, пов'язані з вирішенням конфліктів (у тому числі ШСП)?			
15.	Чи впроваджувалися в школі інші соціальні проекти? Чи імплементує школа принципи (надбання) цього проекту й надалі?			



Додаток 5. Анкета для відбору учасників команди лідерів у школах для проєкту «Мирна школа»

Дякуємо за вашу зацікавленість в участі у проєкті «Мирна школа». Якщо ви хочете долучитись до команди лідерів школи, яка буде безпосередньо залучена до впровадження моделі, просимо вас максимально щиро та широко відповісти на запитання нижче. Після заповнення цієї анкети з вами контактуватиме регіональний координатор проєкту в разі відбору до участі.

Дякуємо!

Ваше ім'я та прізвище: _____

Як ви залучені до шкільного життя: _____

1. Чи бажаєте ви стати частиною команди лідерів школи?
Чому це вам цікаво?
2. Як ви підтримуєте загальну атмосферу в школі? Що готові робити, щоб вона стала кращою?
3. Чим, на вашу думку, відновний підхід відрізняється від традиційного?
4. Двоє учнів побилися між собою на уроці, після чого їх насварила вчителька, а їхніх батьків викликали до директора. Як можна налагодити цю ситуацію і які можуть бути подальші кроки? Опишіть ці кроки по черзі, будь ласка.
5. Як, на вашу думку, може бути корисним вашому закладу освіти проєкт «Мирна школа»? Чим це цікаво особисто вам?
6. Зазначте до 5 осіб (з-поміж педагогів, адміністрації школи та батьків), хто користується авторитетом і може бути ефективним членом команди лідерів у вашій школі, на вашу думку:



Додаток 6.

Критерії відбору команди лідерів

Основні критерії для учасників команди лідерів зі школи для проєкту «Мирна школа»:

1. Є особиста мотивація до участі та подальшого просування моделі «Мирна школа»;
2. Людина схильна до безстороннього сприйняття середовища та може відрізнити судження від фактів;
3. Має розвинені комунікативні навички та емпатію;
4. Має авторитет серед педагогічного колективу та адміністрації школи;
5. Директор школи підтримує участь цієї людини у навчанні та не бачить прихованих ризиків;
6. Має достатньо часу та інших ресурсів задля участі у проєкті;
7. Складає загальне позитивне враження (на суб'єктивну думку того, хто опитує).

Алгоритм відбору:

1. Анкетування потенційно зацікавлених учасників після презентації проєкту на педагогічній раді;
2. Аналіз отриманих даних та формування списку потенційних кандидатів до участі у п'ятиденному тренінгу;
3. Інтерв'ю з директором школи та перевірка, чи він/вона не проти певного кандидата та чи має додаткові побажання;
4. Зверитись з результатами після розмови з директором. Якщо кандидатів у списку більше, ніж потрібно — провести додаткові розмови з ними для фіналізації відбору;
5. Переконатись, що в команді лідерів є представники адміністрації школи, педагоги, координатор Шкільної служби порозуміння, шкільний психолог та/або соціальний педагог, представники батьків.

Додаток 7. Меморандум про співпрацю між ГО «Інститут миру і порозуміння» і ЗЗСО

Меморандум про співпрацю між ГО «Інститут миру і порозуміння»
та _____ ЗЗСО

(назва населеного пункту) « ____ » _____ 2023 р.

Громадська організація «Інститут миру і порозуміння» (далі – ГО «Інститут миру і порозуміння») в особі виконавчого директора Горової Ірини Олександрівни, яка діє на підставі Статуту та Довіреності від 06.09.2018р., з одного боку та _____ в особі _____, з іншого боку, а разом – Сторони уклали цей Меморандум про співпрацю (далі – Меморандум) про наступне:

1. Сторони укладають Меморандум задля ефективної реалізації проєкту «Модель «Мирна школа» – новий шлях формування безпечніших, більш інклюзивних та дбайливих шкіл в Україні» 2023/2024 (далі – Проєкт) згідно з умовами, погоджених у даному Меморандумі. Проєкт триватиме з _____ року по _____ року і має на меті сформувати у педагогів та дітей необхідні навички відновної комунікації, вирішення та запобігати конфліктним ситуаціям, трансформації конфліктів, формування культури ненасильницької комунікації.
2. В процесі реалізації Проєкту, Сторони будуватимуть свої взаємовідносини на засадах рівності, чесного партнерства та створення режиму максимального сприяння. Сторони погодились забезпечувати максимальну прозорість та відкритість своїх відносин у рамках реалізації положень цього Меморандуму.

3. ГО «Інститут миру і порозуміння» погоджується:

3.1. Надати _____ статус
учасника Проєкту.

3.2. Підтримувати у впровадженні відновних практик у закладі освіти.

3.2.1. Надати весь необхідний методичний матеріал для реалізації Проєкту.

3.2.2. Методично підтримати планування діяльності за Проєктом у закладі освіти.

3.2.3. Організувати та провести навчання для учнів-медіаторів шляхом запровадження Онлайн-курсу «Базові навички медіатора Шкільної служби порозуміння».

3.2.4. Організувати та провести навчання для двох педагогічних працівників з кожного закладу шляхом запровадження онлайн курсу «Впровадження Моделі "Мирна школа" в ЗЗСО».

3.2.5. Без попереднього письмового погодження не розголошувати інформацію пов'язану з впровадженням Проєкту, в тому числі особисті дані та чуттєву інформацію про учасників Проєкту.

4. _____ погоджується:

4.1. Узятися до участі у реалізації Проєкту у строки та в обсязі, що визначені Меморандумом.

4.2. Сприяти впровадженню відновних практик у закладі освіти.

4.2.1. Надати допомогу в проведенні презентацій моделі «Мирна школа» для працівників закладів освіти та плануванню діяльності з впровадження моделі «Мирна школа». Включити заплановану діяльність у річний план діяльності закладу освіти зазначеного у Додатку 1 до цього Меморандуму.

4.2.2. Сприяти роботі команди лідерів у закладі освіти та організації заходів ініційованих ними в рамках Проєкту.

4.2.3. Забезпечити ефективне функціонування ШСП та сприяти участі учнів у заходах організованих ГО «Інститут миру і порозуміння» для шкільних медіаторів.

4.2.4. Брати участь у навчальних заходах та заходах з обміну досвіду для адміністрації школи.

4.2.5. Сприяти участі команди лідерів у заходах організованих ГО «Інститут миру і порозуміння» в рамках Проєкту та сприяти вдосконаленню навичок з відновних практик працівників закладів освіти та учнів залучених у роботу ШСП.

4.2.6. Організовувати та брати участь в заходах з обміну досвідом.

4.2.7. Заповнювати необхідні документи для супроводу впровадження Проєкту.

4.2.8. Без попереднього письмового погодження не розголошувати інформацію пов'язану з впровадженням Проєкту, в тому числі особисті дані та чуттєву інформацію про учасників Проєкту.

4.3. Створення психолого-педагогічних умов для формування гуманістичних відносин між учасниками освітнього процесу

4.3.1. Презентація шкільними лідерами результатів роботи закладу загальної середньої освіти за моделлю "Мирна школа" у період 2023 –2024 рр.

4.3.2. Сприяти проведенню опитування учасників освітнього процесу (учнів, педагогічних працівників, батьків) у системі моніторингу діагностичних зрізів

4.3.3. Сприяти діяльності Шкільних служб порозуміння, програм "Відновна школа", "Життєстійкість", "Культура добросусідства".

4.4. Надати допомогу в процесі моніторингу та оцінки ефективності результатів Проєкту, заповнювати необхідну документацію та надавати інформацію за запитом необхідну для проведення оцінки.

4.6. Надати допомогу в інформаційному висвітленні перебігу Проєкту, його результатів.

4.7. Сприяти поширенню досвіду впровадження відновних практик у закладах освіти на місцевому рівні.

5. Будь-які зміни та доповнення до цього Меморандуму вносяться за погодженням Сторін, викладаються в окремому документі та підписуються уповноваженими представниками Сторін.
6. Будь-які суперечки між Сторонами щодо тлумачення та застосування положень цього Меморандуму вирішуються шляхом консультацій або переговорів між Сторонами.
7. Виконання умов Меморандуму є обов'язковим для кожної Сторони, що його підписала.
8. У разі систематичного невиконання умов Меморандуму ГО «Інститут миру і порозуміння» в односторонньому порядку може розірвати Меморандум та виключити іншу сторону з участі у Проєкті, попередивши її про такі наміри за 10 календарних днів.
9. Цей Меморандум набирає чинності з дати підписання та укладається на строк реалізації Проєкту.
10. Цей Меморандум укладено на трьох аркушах у двох примірниках, що мають однакову юридичну силу, по одному для кожної зі Сторін.

Реквізити та підписи сторін

Громадська організація
«Інститут миру і порозуміння»

Юридична адреса:

Юридична адреса

Поштова адреса: 01133, м. Київ,

Поштова адреса

Тел/факс: _____

Тел/факс: _____

Виконавчий директор ГО
«Інститут миру і порозуміння»

Директор _____

№1. Презентація Шкільної служби порозуміння (ШСП)

Для відбору в школі проводиться презентація з подальшим анкетуванням усіх охочих стати шкільними медіаторами. Презентація триває близько 30 хв. Після презентації тренеру необхідно ще близько 30 хв на опрацювання анкет. Кількість людей для однієї презентації – до 60 осіб (приблизно 2 шкільних класи). Місце проведення – клас / актову зала. Краще проводити презентацію в невеликому приміщенні (наприклад, клас або кабінет психолога). Презентація відбувається під час уроків або в позаурочний час. На презентацію запрошуються учні 8–10 класів, які під час попередньої розмови з педагогом / психологом зацікавилися тренінгом «Базові навички медіатора» та створенням Шкільної служби порозуміння.

За один день фасилітатор може провести 2–3 презентації в школі.

До презентації:

- Провести попередню розмову з учнями з метою з'ясувати, хто з них зацікавлений прийти на презентацію та взяти участь у тренінгу з метою подальшої роботи як шкільний медіатор;
- Попередню розмову може провести педагог/психолог, ознайомлений з тим, що таке медіація та Шкільна служба порозуміння;
- Домовитися про приміщення для проведення презентації, узгодити можливість відпустити учнів з уроків на час презентації, забезпечити наявність проєктора, комп'ютера й колонок для показу фільму про шкільну медіацію;
- Надрукувати анкети для відбору за кількістю учнів + 10 шт. про запас. (Додаток 9);
- Видрукувати документ для отримання дозволу від батьків на участь дитини в тренінгу (10 шт. на одну школу) (Додаток 10);
- Попросити учнів взяти на презентацію ручки.

Під час презентації:

- Фасилітатор розказує, що таке шкільна медіація, показує фільм про Шкільну службу порозуміння, надає коротку інформацію щодо тренінгу, відповідає на запитання;
- Після презентації всі присутні отримують короткі анкети для відбору майбутніх медіаторів;
- Якщо учень/учениця не бажають стати медіаторами, попросить їх відповісти лише на перші два та на останнє запитання в анкеті – тобто зазначити їхнє ім'я, прізвище та клас, – а також на запитання, до кого з класу/паралелі вони звернулися б по допомогу у вирішенні конфлікту. Ці відповіді допоможуть фасилітатору ефективніше відібрати учнів, котрі виявили бажання стати медіаторами.

№2. Відбір команди ШСП для тренінгу

Майбутнього координатора/координаторку Служби обирають завчасно, під час переговорів зі школою щодо впровадження моделі «Мирна школа». Це можуть бути психолог / соціальний педагог / будь-який викладач, що виявили бажання стати координатором/координаторкою ШСП та мають змогу присвячувати час проведенню медіацій та підтримці життєдіяльності Служби.

Майбутній координатор / майбутня координаторка мають бути присутніми під час та після презентації.

Відбір учнів

Якщо кількість анкет не завелика та час дозволяє, фасилітатор/фасилітаторка відразу проводять відбір анкет та обирає потенційних учасників тренінгу відповідно до таких критеріїв:

- Відповідь «Так» на запитання щодо бажання бути медіатором;
- Правильність та змістовність відповідей на запитання щодо медіації та вирішення конфліктів;
- Кількість людей, що зазначили учня/ученицю як особу, котрій довіряють і до котрої звернулися б по допомогу в разі конфлікту;
- Вік учасників та гендерна різноманітність групи (у разі великої кількості хороших кандидатів).

Відібравши анкети потенційних учасників, фасилітатор запитує майбутнього координатора / майбутню координаторку Служби про цих учнів, аби зрозуміти, чи справді вони підходять на роль медіаторів та мають змогу пройти тренінг. Якщо з огляду на велику кількість хороших кандидатів обрати потрібну кількість учасників стає складно – фасилітатор/фасилітаторка проводять короткі особисті інтерв'ю (сам-на-сам) із тими учасниками, щодо яких виникають запитання.

Коли склад учасників офіційно узгоджено, фасилітатор/фасилітаторка передають майбутньому координатору / майбутній координаторці Служби список імен та просять протягом 1–2 днів зв'язатися з ними для підтвердження їхньої участі та отримання дозволу від їхніх батьків.

У разі відмови когось із потенційних учасників брати участь у тренінгу (або відсутності дозволу від його батьків) координатор/координаторка звертаються до фасилітатора/фасилітаторки, щоб дізнатися імена інших учасників, що також підходять для участі за всіма критеріями.



Додаток 9.

Анкета для відбору шкільних медіаторів

1. Прізвище, ім'я

2. Мені _____ років, я навчаюся в _____ класі.

3. Уявіть ситуацію, коли двоє ваших друзів посварилися. Якою буде ваша поведінка? (Оберіть один варіант)
 - Поговорю з кожним із них і запропоную їм поговорити одне з одним.
 - Підтримаю того, хто, на мою думку, правий.
 - Спілкуватимуся з обома та вдаватиму, ніби нічого не сталося. Не втручатимусь у їхню сварку, нехай розбираються самі.

4. Чи брали/берете ви участь у житті школи поза освітнім процесом? Якщо так, то де саме (гуртки, самоврядування, футбольна команда тощо) і які основні функції ви там виконуєте?
 - Так. Опишіть детальніше:
 - Ні, я не беру участь у житті школи поза освітнім процесом.

5. Щойно ви переглянули фільм про медіацію у школі. Які три навички, на вашу думку, найважливіші для медіатора-посередника?
 - _____
 - _____
 - _____

6. Чи бажаєте ви стати медіатором-посередником та допомагати вирішувати конфлікти в школі? (Оберіть один варіант)

- Так.
- Ні.
- Не знаю

7. Кому з учнів вашого класу/паралелі ви довіряєте і звернулися б до цих людей по допомогу у вирішенні конфлікту (Напишіть прізвище, ім'я та клас)

- _____
- _____
- _____





Додаток 10. Документ для отримання від батьків дозволу на участь дитини в тренінгу «Базові навички медіатора Шкільної служби порозуміння»

Директору

Школи

ПІБ директора

ПІБ заявника

Заява

Я, _____ ПІБ одного з батьків _____, даю свою згоду на участь моєї/мого доньки/сина _____ ПІБ учня/учениці _____, « ____ » _____ року народження, учня/учениці _____ класу _____ школи _____ (населений пункт) на участь у навчанні медіаторів-посередників Шкільної служби порозуміння у період з _____ по _____ 202__ року, тренером Громадської організації «Інститут миру і порозуміння».

« ____ » _____ року _____ / _____ /



Додаток 11. Програма тренінгу «Базові навички медіатора Шкільної служби порозуміння»

Час	День 1	День 2	День 3	День 4
09.00	Вітальне коло Знайомство. Розуміння поняття «конфлікт». Підходи до вирішення конфлікту	Огляд попереднього дня Відновні практики. Коло цінностей	Огляд попереднього дня Схема медіації.	Огляд поперед- нього дня Етика медіатора
11.00	Перерва на каву (11:15)	Перерва на каву	Перерва на каву	Перерва на каву
11.15	Позиції та інтереси. Стратегія «виграш- виграш» (11:35)	Навички асертивності. «Я-повідом- лення»	Портрет медіатора	Планування діяльності ШСП в школі
13.00	Обід	Обід	Обід	Обід
14.00	Робота з упередженнями Бачення конфлікту	Навички емпатії. Комунікативні навички.	Практика медіації	Заключне коло, вру- чення сертифікатів (до 15:30)
15.00	Перерва на каву	Перерва на каву		
15:20	Індивідуальні стилі поведінки в конфлікті.	Навички емпатії. Продовження.	Перерва на каву (15:50 – 16:00)	
16.00 -16:30	Підсумки дня	Підсумки дня	Підсумки дня	



Додаток 12. Типове положення про Шкільну службу порозуміння

ЗАТВЕРДЖЕНО

Директор

(назва закладу освіти)

_____ ПІБ

(підпис)

МП

« ____ » _____ 20__ р.

Типове положення про Шкільну службу порозуміння



I. Загальні положення

1. Шкільна служба порозуміння закладу загальної середньої освіти (далі – Служба) – це добровільне об'єднання медіаторів/медіаторок, які пройшли навчання за відповідною програмою і поділяють цінності відновного підходу, задля сприяння вирішенню конфліктів ненасильницьким шляхом, допомоги сторонам конфліктів знайти взаємоприйнятний варіант вирішення ситуації, розбудови миру та захисту прав людини.
2. У своїй діяльності Служба керується Загальною декларацією прав людини, Конвенцією ООН про права дитини, Етичним кодексом медіатора/медіаторки служби порозуміння закладу загальної середньої освіти, нормативно-правовими документами органів управління освітою, Статутом закладу та цим Положенням.
3. Зміни до Положення вносяться керівником закладу освіти за пропозицією Служби чи органів учнівського самоврядування. Зміни не повинні суперечити відновному підходу та етичним нормам діяльності Служби

4. Служба провадить свою діяльність у взаємодії з учасниками освітнього процесу:

- Адміністрація закладу освіти підтримує діяльність Служби, сприяє створенню налагодженого механізму звернення до Служби щодо вирішення конфліктних ситуацій, розширення правового простору закладу;
- Педагогічний колектив у взаємодії зі Службою підтримує ініціативу учнів/учениць у впровадженні відновних практик, сприяє формуванню навичок партнерського спілкування та конструктивного діалогу.



II. Мета та завдання діяльності Шкільної служби порозуміння закладу загальної середньої освіти

1. Метою діяльності Служби є сприяння впровадженню ненасильницьких шляхів вирішення конфліктів, відновним практикам у розбудові миру та захисту прав людини в закладі освіти.

2. Завдання Служби полягають у:

- Сприянні розв'язанню конфліктів, що виникають між учнями/ученицями;
- Розвитку вміння учнів розв'язувати суперечки ненасильницьким шляхом;
- Профілактиці насильства та жорстокості в учнівському середовищі;
- Сприянні налагодженню позитивних стосунків між однолітками;
- Сприянні зниженню конфліктності та правопорушень у закладі освіти;
- Сприянні формуванню культури миру в учнівських колективах та закладі в цілому;
- Інформування учасників освітнього процесу про принципи та цінності відновних практик.



III. Структура Шкільної служби порозуміння закладу загальної середньої освіти

1. До складу Служби входять медіатори/медіаторки з числа учнів закладу загальної середньої освіти та координатор/координаторка.
2. Координатором/координаторкою Служби можуть бути практичний психолог, соціальний педагог, педагогічний працівник (з команди шкільних лідерів), які пройшли спеціальну підготовку і на якого покладено функції координатора Служби наказом керівника закладу.
3. Роль координатора/координаторки Служби полягає в організації та проведенні Кіл (Додаток 1).
4. Функції координатора/координаторки Служби:
 - Координатор/координаторка Служби (або медіатори-однолітки під їхнім супроводом): отримують справи на розгляд для медіації; визначають придатність кожної справи для медіації; складають графік зустрічей; призначають медіаторів у справі; ведуть облік та спілкуються із сторонами спору після завершення медіації, щоб переконатися, що сторони дотримуються укладених домовленостей та задоволені результатами медіації;
 - Координатор/координаторка Служби здійснюють нагляд за медіаторами під час медіації у кімнаті або поза її межами, проводять із ними бесіду після медіації за її результатами та організовують планові тренінги, надають допомогу;
 - Координаторами Служби повинні бути кваліфіковані медіатори;
 - Координатори Служби надають допомогу медіаторам для дотримання останніми Типових стандартів поведінки медіаторів-однолітків;
 - Координатор/координаторка Служби несуть повну відповідальність за забезпечення того, що медіація ґрунтується на принципі самовизначення, добровільної участі, неупередженості, компетентності медіатора/медіаторки та конфіденційності.

5. Організація та координація діяльності Служби;

- Навчання учнів/учениць щодо оволодіння базовими навичками медіатора/медіаторки;
- Реєстрування випадків конфліктних ситуацій та спрямування сторін на медіацію;
- Супервізії та регулярний зворотній зв'язок з командою медіаторів;
- Популяризація Служби;
- Моніторинг діяльності Служби (Додаток 2–3).

6. Членами Служби є учні/учениці, які пройшли відбір та навчання за програмою підготовки медіаторів/медіаторок. Функції учнів/учениць-медіаторів/медіаторок:

- Проведення медіацій та Кіл серед учнів/учениць;
- Популяризація Служби порозуміння.

7. Документація Служби

- Згода на участь у медіації (Додаток 4)
- Угода сторін (Додаток 5)
- Звіт медіатора (Додаток 6)
- Клятва медіатора (Додаток 7)

8. При Службі можуть бути створені підрозділи:

- Інформаційного забезпечення;
- Координатори роботи служби;
- Відповідальні за ведення документації тощо.



IV. Права та обов'язки медіаторів/медіаторок та координатора/координаторки. Шкільної служби порозуміння закладу загальної середньої освіти

1. Члени Служби мають рівні права та обов'язки.
2. Кожен член Служби має право:
 - Брати участь у загальних зустрічах;
 - Вносити пропозиції з питань, пов'язаних із діяльністю Служби;
 - Отримувати інформацію про заплановані заходи;
 - Брати участь у реалізації програм і в заходах, що проводяться Службою.
3. Члени Служби зобов'язані:
 - Брати активну участь у діяльності Служби;
 - Не розголошувати відомості про Службу та її членів, що можуть принижувати їхню честь та гідність;
 - Дотримуватися правил проведення та принципів діяльності Служби порозуміння.



V. Принципи діяльності Шкільної служби порозуміння закладу загальної середньої освіти

1. Принцип добровільності, який передбачає як добровільну участь педагогів та учнів в організації роботи Служби, так і обов'язкову добровільну згоду сторін (Додаток 5), втягнутих до конфлікту, на участь у медіації.

Медіатор/медіаторка мають проводити медіацію на основі принципу самовизначення сторін спору. Самовизначення зокрема означає, що сторони спору добровільно беруть участь та самостійно ухвалюють рішення у процесі медіації без будь-якого тиску з боку адміністрації, медіаторів або інших осіб.

Медіатор/медіаторка не повинні втручатися у процес самовизначення сторін незалежно від причини, у тому числі бажання примирити сторони.

2. Принцип конфіденційності, який передбачає обов'язок медіаторів не розголошувати отримані в ході медіації відомості.
 - Медіатор/медіаторка мають зберігати конфіденційними усні та письмові заяви та вчинки, зроблені під час медіації, за винятком випадків, коли розголошення такої інформації не вважається порушенням конфіденційності у зв'язку із виникненням надзвичайної ситуації (наприклад, злочинні дії, жорстоке поводження, у тому числі статеві злочини, або погрози жорстоким поводженням), вимагається відповідно до правил та політики закладу освіти (та/або правил проведення медіації) або було узгоджено сторонами спору.
 - Медіатор/медіаторка не повинні інформувати адміністрацію закладу освіти або інші відповідні сторони про будь-які усні заяви або поведінку та вчинки сторін під час медіації, проте він або вона можуть повідомити про факт участі сторін у медіації та про факт досягнення домовленості.
 - У разі виникнення надзвичайної ситуації під час медіації медіатор/медіаторка повинні вжити відповідних заходів, у тому числі повідомити про таку ситуацію координатору/координаторці та, якщо необхідно, відкласти або припинити таку медіацію.
 - Якщо сторони погоджуються, медіатор/медіаторка можуть оприлюднити інформацію, отриману під час медіації, або письмові домовленості.

- Медіатор/медіаторка можуть обговорювати із координатором/координаторкою та іншими медіаторами те, що відбувалося під час медіації в навчальних цілях або для підготовки доповіді за результатами, якщо медіатор/медіаторка поважають право сторін на недоторканність їхнього приватного життя та не розголошує будь-які відомості про медіацію, наскільки це можливо.
- Медіатор/медіаторка повинні пояснити сторонам спору положення про конфіденційність та винятки до нього (надзвичайні ситуації) на початку медіації, включно з тим, що медіатор/медіаторка можуть радитися та звітувати перед координаторами, якщо необхідно, і що координатор/координаторка зобов'язані не розголошувати відповідну інформацію.
- Медіатор/медіаторка, які проводять приватні зустрічі з будь-якою стороною спору під час медіації, повинні не розголошувати безпосередньо чи непрямо інформацію будь-якій іншій стороні спору без погодження з першою стороною.

3. Принцип нейтральності, який забороняє медіаторам займати ту чи іншу сторону учасників конфлікту. Служба не з'ясовує, хто винен, а є незалежним посередником, який допомагає сторонам самостійно знайти рішення, зробити висновки.

- Медіатор/медіаторка повинні бути неупередженими посередниками між сторонами. Неупередженість означає відсутність прихильності до будь-якої сторони, заборонів та упередженості.

- Медіатор/медіаторка повинні погоджуватися вести медіацію лише у тому випадку, якщо він або вона можуть провести медіацію без будь-якої упередженості. Під час підготовки до медіації або у ході медіації медіатор/медіаторка повинні уникати будь-яких дій, які можуть створити враження, що він або вона стають на бік або прихильно ставляться до однієї зі сторін спору, у тому числі через особисті характерні риси, походження, цінності, переконання або поведінку сторони під час медіації.
- Якщо у будь-який час медіатор/медіаторка не можуть провести медіацію без упередженості, такі медіатори повинні усунутися від такої справи.

4. Принцип компетентності

- Медіатор/медіаторка повинні мати навички та знання, необхідні для проведення ефективної медіації. Окрім того, вони повинні відмовитися брати участь у медіації, якщо вважають, що така медіація вимагатиме навичок або знань, якими вони не володіють. Компетентність медіаторів набувається та вдосконалюється під час тренінгів, знайомства з культурними особливостями різних груп, тренування навичок з медіації та особистісного досвіду.
- Якщо під час медіації медіатор/медіаторка усвідомлюють, що не мають необхідних навичок, вони повинні повідомити про це координатору/координаторці, щоб можна було вжити заходів і надати медіатору/медіаторці допомогу або залучити нового медіатора.
- Медіатор/медіаторка не повинні плутати свою роль медіатора з іншими провідними ролями учнів (наприклад: одноліток-помічник, одноліток-радник, староста класу, черговий тощо).



VI. Порядок роботи Шкільної служби порозуміння закладу загальної середньої освіти

1. Служба може отримувати інформацію про випадки від педагогів, учнів/учениць та їхніх батьків, адміністрації закладу.
2. Служба ухвалює рішення про можливість чи неможливість проведення медіації в кожному конкретному випадку самостійно. За необхідності про ухвалене рішення інформується адміністрація закладу освіти.
3. Медіація проводиться за умови згоди сторін конфлікту взяти в ній добровільну участь. Медіація не може проводитися за фактом випадків булінгу, насильства чи правопорушень, пов'язаних із уживанням психотропних речовин чи крайніми проявами жорстокості.
4. У разі якщо сторони конфлікту погодилися на медіаційну зустріч, адміністративні дії стосовно учасників конфлікту призупиняються. Рішення про необхідність їх поновлення ухвалюється після отримання інформації про результати роботи Служби та досягнутих домовленостей сторін.
5. Служба самостійно визначає строки й етапи проведення медіації в кожному конкретному випадку.
6. У разі коли сторони прийшли до згоди, досягнуті результати можуть бути зафіксовані в Угоді сторін.
7. Служба допомагає сторонам визначити причини конфліктів та знайти шляхи їх подолання.



VII. Організація діяльності Шкільної служби порозуміння закладу загальної середньої освіти

1. Адміністрація надає Службі окреме приміщення для забезпечення діяльності Служби, у тому числі проведення медіаційних зустрічей, а також можливість використовувати інші ресурси закладу освіти (оргтехніку, канцелярське приладдя тощо).
2. Діяльність Служби фіксується у відповідних документах, які є внутрішніми документами Служби.
3. Адміністрація закладу сприяє взаємодії та поширенню інформації про діяльність Служби серед педагогів, учнів та їхніх батьків.
4. Служба має право користуватися послугами практичного психолога, соціального педагога та інших працівників закладу освіти.
5. Не рідше, ніж раз на семестр, проводяться спільні наради адміністрації закладу та Служби щодо покращення її роботи та взаємодії з педагогами.



VIII. Заключні положення

1. Положення починає діяти з моменту підписання директором закладу загальної середньої освіти.
2. Зміни до Положення можуть бути внесені директором або запропоновані медіаторами.

Додаток 13. Роль координатора Шкільної служби порозуміння в організації та проведенні Кола

Правильна організація та дотримання процедури проведення Кола є важливою умовою позитивних результатів цієї практики. Варто зазначити, що такий вид групової діяльності, як Коло, є досить потужним і впливає на учасників, тому, очевидно, не кожен практик має достатньо навичок та знань, щоб самостійно його проводити.

Хранитель Кола водночас несе відповідальність, що проявляється у багатьох аспектах реалізації цього процесу (організаційний, структурний, ціннісний тощо).

Однак, говорячи про діяльність Шкільної служби порозуміння (надалі – ШСП), варто зазначити, що обов'язки ведучого (Хранителя) Кола повинні розподілятися між медіатором та координатором служби.

Роль координатора ШСП в організації та проведенні Кола покликана забезпечувати конструктивну взаємодію медіаторів, які є ведучими, та учасників Кола.

Розглядаючи основні складові проведення процедури Кола, необхідно визначити обов'язки координатора ШСП, спрямовані на реалізацію процесу:



I. Організація Кола

До завдань координатора ШСП належить прийняття запитів на проведення Кола та спрямування їх до медіаторів. Час, місце та умови проведення Кола слід узгоджувати між координатором та педагогом або представником шкільної адміністрації, щоб уникнути непорозумінь.

Координатору/координаторці варто пам'ятати, що, перш ніж призначити ведучого, необхідно з'ясувати особливості проведення Кола, відповівши на такі запитання:

- Хто є учасниками Кола?
- Яка тема обговорюватиметься під час Кола?
- Чи проводилися Кола для цієї групи людей?

Відповіді на ці запитання допоможуть з'ясувати основні аспекти процесу та призначити медіатора (-ів), які мають навички для ведення процедури.

Організаційний блок включає в себе попереднє інформування учасників Кола про особливості процедури. Це завдання можуть виконувати медіатори, координатор/координаторка зобов'язані попередньо поговорити з педагогом, якщо останній збирається взяти участь у Колі.

Варто пам'ятати, що всі учасники Кола є рівними, незалежно від віку, статусу та ролей, які вони виконують.

Ефективність роботи ШСП досягається за рахунок застосування в діяльності принципу «рівний-рівному», однак можуть виникати складні ситуації, коли учням необхідна підтримка координатора. Так, під час проведення Кола вирішення проблем, якщо виникла складна ситуація або конфліктують групи осіб з різним статусом (педагоги й учні, учні різних класів), координатор/координаторка має взяти на себе роль ведучого кола спільно з одним із медіаторів ШСП. У разі запиту на проведення Кола між дорослими учасниками (педагоги, батьки) з метою вирішення конфлікту, процедуру має проводити координатор/координаторка одноосібно, оскільки лише у такому разі буде витримано баланс рівності учасників та адекватності сприйняття ведучого Кола і відповідного ставлення до процесу.

Моніторинг процесу ведення Кола координатором/координаторкою є необхідною умовою реалізації кожної процедури, спрямованої на вирішення проблем та конфліктів.



З метою підвищення професіоналізму медіаторів щодо проведення Кіл координатору/координаторці доречно контролювати рівень знань та навичок учнів, які працюють у ШСП. Важливим аспектом такої діяльності є перевірка розуміння ціннісного підґрунтя Кола медіаторами.

Важливо, щоб учні/учениці усвідомлювали, що Коло – це не просто вправа, спрямована на встановлення діалогу, а практика, покликана налагодити конструктивну взаємодію в колективі. Кожне запитання, яке ставить ведучий/ведуча Кола, має на меті отримання інформації, необхідної для відновлення стосунків між учасниками й вирішення проблеми.

Моніторинг ведучих Кола можна проводити шляхом реалізації Кіл усередині команди медіаторів, де кожен із учнів може попрактикуватися в ролі ведучого та отримати зворотній зв'язок щодо результатів своєї роботи. Крім того, на перших етапах роботи ШСП координатор/координаторка може виконувати обов'язки ведучого Кола разом з кимось із медіаторів, спостерігаючи за роботою медіатора на практиці, і надавати підтримку в разі виникнення труднощів.

Важливо пам'ятати, що результат Кола залежить від дотримання структури процесу та усвідомлення ведучим/ведучою цінності та принципів діяльності, до якої вони залучені залучений. Роль координатора полягає не лише у моніторингу та обговоренні труднощів ведення Кола, а й у мотивуванні медіаторів удосконалювати власний досвід.

У діяльності ШСП не так важливий кількісний показник впроваджених практик, як якість їх реалізації та отримані результати.



III. Роль координатора ШСП як ведучого Кола

Як зазначалося раніше, координатор/координаторка ШСП виступає ведучим/ведучою Кола у певних випадках, якщо ситуація є складною для залучення учнів-медіаторів або учасниками є представники старших вікових груп.

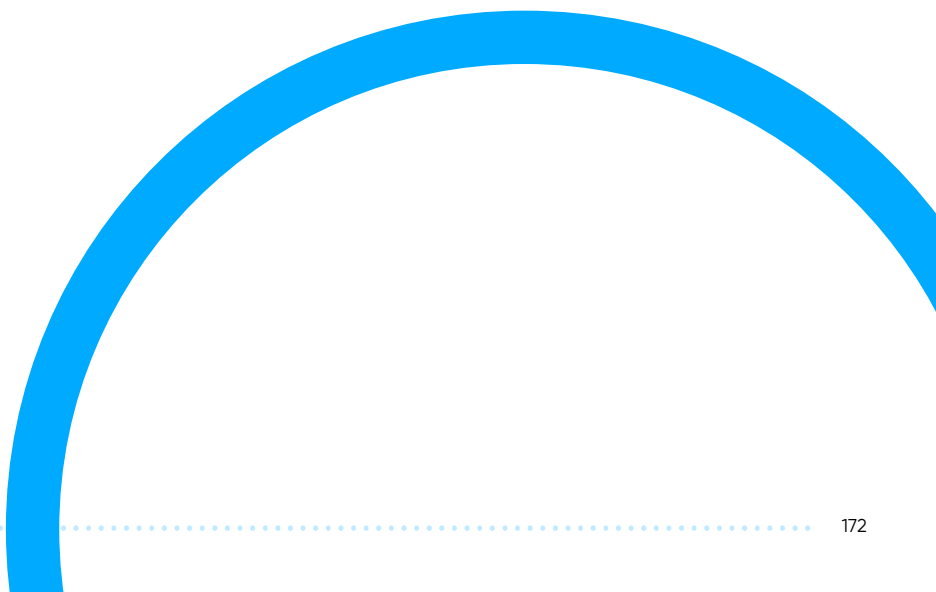
У ситуаціях складних міжгрупових конфліктів серед учнів координатор/координаторка може працювати в парі з кимось із медіаторів, виконуючи роль ведучого Кола. Розподіл обов'язків між координатором/координаторкою та учнем/ученицею відбувається таким чином, що координатор/координаторка бере на себе відповідальність за роботу з емоціями учасників Кола, підтримкою учасників, які почуваються менш комфортно, невпевнено тощо. Роль учня-ведучого у таких випадках полягає у веденні процедури – постановці питань, обговоренні проблеми, формулюванні рішень, резюмуванні обговорень тощо. Такий розподіл ролей зумовлений тим, що учням у ролі ведучого може бути складно впоратися з сильними емоціями учасників Кола. Координатор/координаторка, своєю чергою, також повинні пам'ятати про підтримку учня-ведучого у веденні процедури (особливо це стосується резюмування обговорень), дотримуватися рівності під час обговорення та уникати надання порад, інструкцій, варіантів вирішення проблеми тощо.

У випадках, коли запит на проведення Кола надходить від педагогів та батьків стосовно допомоги у вирішенні проблем, координатор/координаторка виконує роль ведучого одноосібно, оскільки в такому разі важливим є встановлення балансу між ведучим та учасниками Кола. Варто зазначити, що організація процедури для цих учасників є досить складною та потребує чіткого планування. Важливо пам'ятати такі поради, щоб правильно організувати процедуру:

- Встановити кількість охочих долучитися до участі в Колі (важливо, щоб це було добровільно й усі учасники були проінформовані, що відбуватиметься під час процедури);
- Узгодити організаційні питання з учасниками (час, місце та приблизну тривалість Кола);
- Чітко обговорити правила та принципи Кола (варто пам'ятати: якщо учасники матимуть недостатньо інформації, це може порушити їхню взаємодію під час процесу);
- Визначити роль ведучого Кола (важливо пам'ятати, що хоча ведучий/ведуча і працюють з усіма учасниками на рівних, однак мають більше повноважень для координування діяльності).

Отже, роль координатора ШСП у проведенні Кіл є дуже важливою та відповідальною.

Метою кожного Кола є «зцілення» учасників, спрямованість на відновлення їхньої взаємодії у громаді, а кожен аспект цієї процедури спрямований на досягнення основної мети. Слід пам'ятати, що Коло – це практика, яка сильно впливає на учасників, а тому повинна застосовуватися на високому професійному рівні особою, яка має відповідні навички та знання, щоб її провести.



Додаток 14. Оцінювальна анкета після проведення Кола

Ми просимо вас відповісти на наведені нижче запитання відверто та об'єктивно – це допоможе покращити нашу роботу в майбутньому. За бажання ви можете заповнити цю анкету анонімно. Дякуємо за співпрацю!

Відповідаючи на ці запитання, поставте галочку навпроти тих варіантів, які найбільше відповідають дійсності.

1. Ваше ім'я:

2. Чи брали ви раніше участь у Колі?

☐ Так ☐ Ні

3. На вашу думку, медіатори (Хранителі Кола):

Працювали професійно

☐ Так ☐ Ні

Слухали вас уважно

☐ Так ☐ Ні

Розуміли ваші переживання

☐ Так ☐ Ні

Дотримувалися нейтральності
(не надавали перевагу жодному з учасників)

☐ Так ☐ Ні



4. Чи брали ви раніше участь у Колі?

☐ Так ☐ Ні

5. Чи змінили ви своє ставлення до людей, з якими брали участь у Колі?

☐ Так, на краще
☐ Ні, не змінив/-ла/
☐ Так, на гірше
☐ Ваші коментарі, враження





Додаток 15.

Оцінювальна анкета для учасників медіації

Прохання відповідати відверто та об'єктивно — це допоможе покращити нашу роботу в майбутньому. За бажанням ви можете заповнити цю анкету анонімно.

Відповідаючи на ці запитання, поставте галочку навпроти тих варіантів, які найбільше відповідають дійсності.

1. Ваше ім'я:

2. Чи брали ви раніше участь у медіації?

☐ Так ☐ Ні

3. На вашу думку, медіатори:

Працювали професійно

☐ Так ☐ Ні

Слухали вас уважно

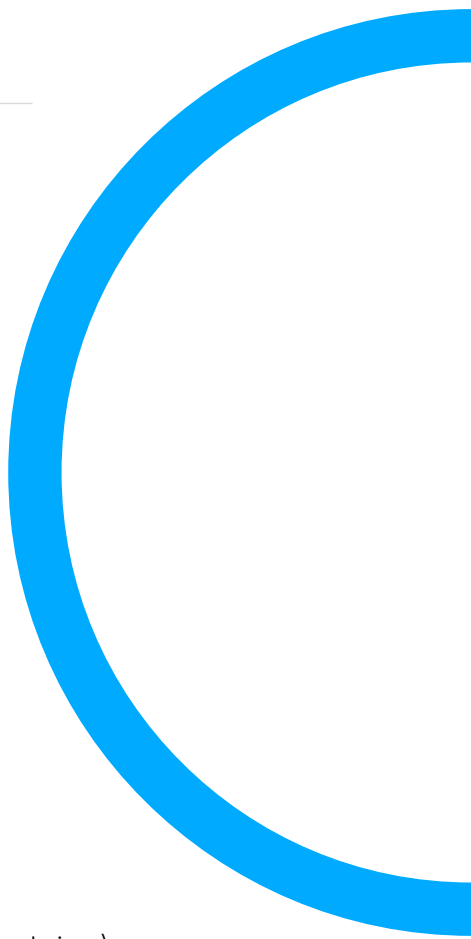
☐ Так ☐ Ні

Розуміли ваші переживання

☐ Так ☐ Ні

Дотримувалися нейтральності
(не надавали перевагу жодній зі сторін конфлікту)

☐ Так ☐ Ні



4. Чи задоволені ви тим, як проходила медіація?

☐ Так ☐ Ні

5. Чи вдалося вам досягти згоди?

☐ Так ☐ Ні

6. Чи змінили ви після медіації своє ставлення до людини, з якою у вас виник конфлікт?

☐ Так, на краще ☐ Ні, не змінив/-ла/ ☐ Так, на гірше

7. Чи звернетесь ви до медіатора, якщо у вас виникне суперечка у майбутньому?

☐ Так ☐ Ні

8. Чи хотіли б ви в майбутньому стати медіатором?

☐ Так ☐ Ні

9. Ваші коментарі, враження

Дякуємо за співпрацю!



Додаток 16.

Згода на участь у процедурі медіації

Медіація є добровільним і конфіденційним процесом, у якому нейтральна третя особа (медіатор) допомагає сторонам знайти взаємоприйнятний варіант вирішення ситуації, що склалася.

Під час проведення процедури медіації всі сторони повинні пам'ятати про певні правила та принципи, яких необхідно дотримуватися – основні принципи медіації:

- Добровільність
- Розподіл відповідальності
- Нейтральність
- Конфіденційність

Правила поведінки під час медіації:

1. Не перебивати одне одного.
2. Не ображати одне одного.
3. Не завдавати фізичного болю одне одному.
4. Уважно вислуховувати одне одного.
5. Дотримуватись принципів медіації.

Ми, _____ та _____, підписанням цього документу засвідчуємо ознайомленість з правилами та принципами медіації, а також гарантуємо їх дотримання. Ми спільно беремо на себе відповідальність за ухвалення рішення та його виконання.

Дата

Підписи



Додаток 17.

Угода сторін медіації

Угода між _____ та _____

Ми брали участь у медіаційній зустрічі й добровільно домовились про таке:

1. _____
2. _____
3. _____

Ми вважаємо цю угоду справедливою і погоджуємося виконувати її.

Підпис: _____

Підпис: _____

Дата: _____





Додаток 18.

Форма звіту медіатора після медіації

Дата: _____

Медіатор/медіатори: _____

Учні-сторони конфлікту:

Сторона А: _____ Клас: _____

Сторона Б: _____ Клас: _____

Типи конфліктів:

Бійка Між друзями Глузування/дратування

Ображення Погрози Через власність

Інше _____

Конфлікт вирішено:

Так Ні

Сторона А погодилась _____

Сторона Б погодилась _____

Підпис сторони А _____

Підпис сторони Б _____

Додаток 19.

Клятва медіатора

Як медіатор однолітків я, (ім'я та прізвище), даю офіційну клятву допомагати учням школи у вирішенні конфліктів мирним шляхом.

Я визнаю важливість конфіденційності та обіцяю зберігати в таємниці все, що буде сказано на медіаційній сесії.

Я усвідомлюю відповідальність покладеної на мене роботи й діятиму так, щоб бути гідним цієї відповідальності.

Я завжди намагатимуся покращити й поглибити свої вміння та навички у сфері медіації, щоб стати кращим спеціалістом.

Я обіцяю:

- Бути чесним і справедливим;
- Вирішувати свої особисті конфлікти мирним шляхом;
- Надолужити пропущені уроки;
- Відвідувати зустрічі медіаторів;
- Виконувати обов'язки медіатора протягом щонайменше одного року.



Додаток 20. Програма тренінгу для шкільної Команди лідерів «Впровадження моделі "Мирна школа" в ЗЗСО»

Час	День 1	День 2	День 3	День 4	День 5
10.00	Вітальне коло Розуміння моделі «Мирна школа» Вступна частина	Ранкове коло Індивідуальні навички поведінки в конфлікті	Ранкове коло Відновна мова	Ранкове коло Медіація та шкільна служба порозуміння	Ранкове коло Добро-сусідство
	Знайомство. Базове розуміння конфлікту	Коло цінностей	Коло одного запитання	Коло одного запитання	Коло одного запитання
11.30	ПЕРЕРВА НА КАВУ	ПЕРЕРВА НА КАВУ	ПЕРЕРВА НА КАВУ	ПЕРЕРВА НА КАВУ	ПЕРЕРВА НА КАВУ
11.45	Позиції та інтереси. Стратегія «виграш-виграш»	Стили поведінки в конфлікті та лідерство	Емпатія. Мінімальне наснаження.	Потреби та мапа потреб у конфлікті	Добро-сусідство
13.00	ОБІД	ОБІД	ОБІД	ОБІД	ОБІД



Додаток 20. Програма тренінгу для шкільної Команди лідерів «Впровадження моделі "Мирна школа" в ЗЗСО»

Час	День 1	День 2	День 3	День 4	День 5
14.00	«Традиційний» та відновний підходи	Асертивність, «Я-повідомлення»	Емпатія. Відновна мова	Емпатія. Медіація	Добро-сусідство
15.30	ПЕРЕРВА НА КАВУ	ПЕРЕРВА НА КАВУ	ПЕРЕРВА НА КАВУ	ПЕРЕРВА НА КАВУ	ПЕРЕРВА НА КАВУ
16.00	Модель «Мирна школа» Практики, принципи	Саморефлексія й життєстійкість	Відновна бесіда	Медіація. Шкільна служба порозуміння.	Інтеграція отриманих знань в діяльність учасників. Святкування, вручення сертифікатів
19.00	ВЕЧЕРЯ	ВЕЧЕРЯ	ВЕЧЕРЯ	ВЕЧЕРЯ	ВЕЧЕРЯ

Додаток 21. Програма тренінгу для тренерів з впровадження Моделі «Мирна школа»

День 1	
Час	Тема
10:30 – 11:00	Ранкова кави/чай
11:00 – 12:00	Знайомство, очікування учасників
12:00 – 13:00	Принципи спільної роботи
13:00 – 14:00	Обід
14:00 – 15:40	Порівняння підходів: традиційна модель навчання / модель залученого навчання
15:40 – 16:00	Перерва
16:00 – 17:40	Розробка змісту тренінгу. Визначення мети та завдань
17:40 – 18:00	Перерва
18:00 – 19:30	Співвідношення змісту та форми роботи в тренінгу. Структура вправи
19:30 – 20:30	Вечеря

Додаток 21. Програма тренінгу для тренерів з впровадження Моделі «Мирна школа»

День 2	
Час	Тема
8:00 – 9:00	Сніданок
9:00 – 11:00	Коло. Методологія роботи в колі
11:00 – 11:20	Перерва
11:20 – 13:20	Відпрацювання навичок ведення тренінгу. Група 1. Зворотній зв'язок
13:20 – 14:20	Обід
14:20 – 16:20	Відпрацювання навичок ведення тренінгу. Група 2. Зворотній зв'язок
16:20 – 16:40	Перерва
16:40 – 18:40	Відпрацювання навичок ведення тренінгу. Група 3. Зворотній зв'язок
19:00 – 20:00	Вечеря

Додаток 21. Програма тренінгу для тренерів з впровадження Моделі «Мирна школа»

День 3	
Час	Тема
8:00 – 9:00	Сніданок
9:00 – 11:00	Відпрацювання навичок ведення тренінгу. Група 4. Зворотній зв'язок
11:00 – 11:20	Перерва
11:20 – 13:20	Відпрацювання навичок ведення тренінгу. Група 5. Зворотній зв'язок
13:20 – 14:00	Обід
14:00 – 15:15	Підведення підсумків тренінгу. Заключне коло
15:30	Від'їзд



Додаток 22. Програма тренінгу тренерів з "Базових навичок медіатора Шкільної служби порозуміння"

День 1	
Час	Діяльність
09:15 – 09:50	СНІДАНОК
10:00 – 11:00	Знайомство. Очікування учасників. Мета та завдання тренінгу.
11:15 – 11:30	ПЕРЕРВА
11:30 – 13:00	Особистий досвід навчання. Роль фасилітатора. Модель залученого навчання.
13:00 – 13:40	ОБІД
13:40 – 15:20	Канали засвоєння інформації. Розуміння структури вправ тренінгу. Планування та підготовка тренінгу. Техніки проведення вправ.
15:20 – 15:35	ПЕРЕРВА
15:35 – 16:00	Розуміння структури вправ тренінгу. Розподіл задач в малих групах.
16:00 – 16:15	ПЕРЕРВА
16:15 – 18:00	Зворотній зв'язок. Підсумки дня. Підготовка до роботи фасилітаторів. Консультації.
18:30 – 19:30	ВЕЧЕРЯ



Додаток 22. Програма тренінгу тренерів з "Базових навичок медіатора Шкільної служби порозуміння"

День 2	
Час	Діяльність
09:00 – 09:30	СНІДАНОК
09:30 – 11:15	Огляд попереднього дня. Технічні питання. Демонстрація групи №1 (15 хв). Зворотній зв'язок групі (15 хв).. Демонстрація групи №2 (30 хв). Зворотній зв'язок групі (15 хв).
11:15 – 11:30	ПЕРЕРВА
11:30 – 13:00	Руханка. Демонстрація групи №3 (30 хв). Зворотний зв'язок групі (15 хв). Демонстрація групи №1 (15 хв). Зворотній зв'язок групі (15 хв).
13:00 – 13:45	ОБІД
13:45 – 15:15	Демонстрація групи №4 (30 хв). Зворотний зв'язок групі (15 хв). Демонстрація групи №5 (15 хв). Зворотній зв'язок групі (15 хв).
15:15 – 15:30	ПЕРЕРВА
15:30 – 17:30	Демонстрація групи №6 (30 хв). Зворотний зв'язок групі (15 хв). Демонстрація групи №7 (15 хв). Зворотній зв'язок групі (15 хв). Підсумки дня.
17:00 – 18:00	Підготовка до роботи фасилітаторів
18:30 – 19:30	ВЕЧЕРЯ



Додаток 22. Програма тренінгу тренерів з "Базових навичок медіатора Шкільної служби порозуміння"

День 3

Час	Діяльність
09:00 – 09:30	СНІДАНОК
09:30 – 11:25	Демонстрація групи №8 (40 хв). Зворотний зв'язок групі (15 хв). Руханка (10 хв). Демонстрація групи №9 (30 хв). Зворотний зв'язок групі (15 хв).
10:25 – 11:40	ПЕРЕРВА
11:40 – 13:10	Демонстрація групи №10 (30 хв). Зворотний зв'язок групі (15 хв). Демонстрація групи №11 (15 хв). Зворотний зв'язок групі (15 хв).
13:10 – 14:00	ОБІД
14:00 – 15:00	Демонстрація групи №12 (45 хв). Зворотний зв'язок групі (15 хв).
15:00 – 15:15	ПЕРЕРВА
15:15 – 18:00	Коло. Документація ШСП. Ко-фасилітація. Побажання на пам'ять. Завершення тренінгу
18:15	ВЕЧЕРЯ



Додаток 23. Зразок оформлення Плану роботи на рік у рамках впровадження Моделі «Мирна школа» у ЗЗСО (один з етапів до прикладу)

Адміністративно-методичний супровід управління експериментальною роботою всеукраїнського рівня за темою «Формування гуманістичних відносин між учасниками освітнього процесу шляхом упровадження моделі «Мирна школа» станом на 15 серпня 2022 року»

I етап. Організаційно-підготовчий: жовтень 2019 – серпень 2020 рр.

Наказ [назва закладу освіти] від [дата] №240 «Про участь в експерименті всеукраїнського рівня за темою «Формування гуманістичних відносин між учасниками освітнього процесу шляхом упровадження моделі «Мирна школа» на 2019 – 2022 н.р.»

Педрада [] р. Питання №7. Експериментальна робота в ліцеї. Тренінг «Формування комунікативної компетентності сучасного педагога».

План роботи ліцею на квітень 2020 року

Розділ VI. Експериментальна робота всеукраїнського рівня.

Тема: «Формування гуманістичних відносин між учасниками освітнього процесу шляхом упровадження моделі «Мирна школа»»

Онлайн конференція проекту «Мирна школа». Зустріч з класними керівниками – 10.04.2020 р.

Онлайн конференція проекту «Мирна школа». Зустріч з адміністрацією, вчителями-предметниками й класними керівниками – 13.04.2020 р.

Онлайн конференція проекту «Мирна школа». «П'ять ключових переконань «Мирної школи»» – 21.04.2020 р.

Онлайн конференція проекту «Мирна школа». «Емпатія в умовах самоізоляції» – 30.04.2020 р.

Педрада 27.05.2020 р. Питання №1. Про створення сучасного освітнього середовища в ліцеї. За результатами роботи у Всеукраїнському проєкті «Мирна школа» у 2019/2020 н.р.





З досвіду роботи однієї зі шкіл – учасниць проєкту.

Через рік після старту проєкту команда виявила, що в школі існує декілька паралельних процесів, які впливають на впровадження моделі «Мирна школа». Ці процеси відбувалися навколо таких питань:

- Якість залучення адміністрації школи
- Солідарність / відсутність солідарності всередині команди адміністрації школи
- Очікування, що хтось прийде і скаже, що робити, і тоді в школі відбудуться зміни
- Супротив змінам
- Поляризація всередині колективу, яка може розділити колектив навпіл тощо

Необхідно було знайти інструмент, який допоміг би адміністрації та команді лідерів вплинути на ці фактори й прийняти рішення щодо форми продовження проєкту.

Причини виникнення супротиву:

- Щось становить загрозу (недостатньо ясності, брак інформації, щось/хтось не подобається, незрозумілість ролей і часу, якого потребує впровадження моделі, відсутність підтримки тощо);
- Захист своїх потреб (безпека, комфорт, стабільність, підтримка, належність до спільноти, бути побаченим і почутим, турбота про свій час та інші ресурси тощо).

Супротив потребує непрямих внутрішніх дій, його неможливо подолати ззовні за допомогою наказів. Також із ним неможливо боротися, це лише втрата часу.

На системному рівні в суспільстві є усвідомлене заперечення супротиву. Це виявляється на рівні підходу «Ти маєш це робити», «Вчителі повинні», «Батьки «повинні», «Учні повинні», «У нас у школі немає конфліктів», «А у нас усе добре», «Ми в проєкті, нам скажуть, як правильно це зробити» тощо. Люди, що звикли все робити через силу й не мають розуміння власних потреб, можуть відчувати велику напругу, яка призводить до емоційного вигорання.

Відновний підхід надає інструменти, котрі дають змогу почуватися в безпеці, усвідомлювати власні потреби й говорити про речі, які викликають дискомфорт.

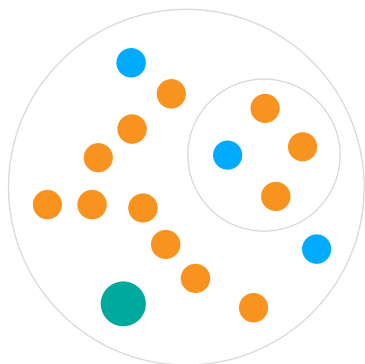
Відновний системний підхід до роботи з супротивом має декілька етапів:

1. Визнати те, що вже існує в системі (різні думки, які озвучують люди) без оцінок і переходу на особистості. Це допомагає легалізувати всі прояви, зменшити рівень напруги. З'являється розуміння, що це природно. У супротиву є причина, і ми можемо провести відверту розмову в колективі, що дасть змогу прожити, проаналізувати цей стан. Згідно з парадоксальною теорією змін, зміни відбуваються в той момент, коли я усвідомлюю й приймаю те, що відбувається.
2. Усвідомити, хто я в цій ситуації і яка моя роль у системі. Як я почувуюся? Які у мене потреби? Чого я прагну?
3. Усвідомити, що саме хочеться змінити (на основі мети діяльності та особистих потреб ключових акторів).



4. Проаналізувати й намалювати акторів, які є в цій системі (в нашому прикладі актори – це кружечки, ключові фігури – кружечки з крапками). Позначити зв'язки між ними (за допомогою різних типів ліній: дві лінії – міцні стосунки; пунктир – інколи є взаєморозуміння, інколи ні; відсутня лінія – немає зв'язку взагалі).
5. Спробувати пофантазувати «А що як? Що потрібно зробити та кому?», «А якщо це, то тоді як?» тощо.
6. Намалювати нову карту стосунків і спробувати «перекласти» її на план дій.

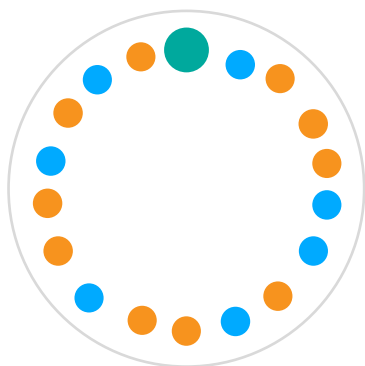
Схема 1. На момент складання карти стосунків.



- Члени команди лідерів
- Педагоги ■ Директор

На карті видно роз'єднання колективу, наявність окремої групи колег, директорської фігури, яка не має впливу, чотирьох членів команди лідерів, які мають вплив.

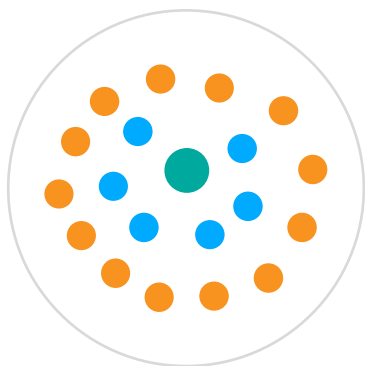
Схема 2. Коли директор стає залученим у процес.



- Члени команди лідерів
- Педагоги ■ Директор

Спостерігаємо збільшення кількості активних членів команди лідерів, відсутність відокремленої групи колег, включеність керівника закладу, інтеграцію команди лідерів у колектив. Як метафора – годинникове коло, яке відображає постійний рух.

Схема 3. Командна робота.



- Члени команди лідерів
- Педагоги ■ Директор

На карті бачимо, що директор залучений в процес, адміністрація солідарна. У кожного напрямку (робота з учителями, Шкільна служба порозуміння, координаційно-методична робота) є по два лідери, навколо яких гуртується колектив.

Ця модель допомогла реструктурувати діяльність команди лідерів і максимально залучити педагогів до впровадження моделі.

ТЕМА 1: АНАЛІЗ ШКІЛЬНОГО СЕРЕДОВИЩА
ТА ПЛАНУВАННЯ/ПІДТРИМКА ВПРОВАДЖЕННЯ МОДЕЛІ В ШКОЛІ

Дата та місце проведення: _____

Учасники (позначити, скільки з команди лідерів + чол-жіні):

Мета зустрічі: аналіз впровадження Моделі в школі та вироблення стратегії сприяння реалізації Моделі в конкретній школі.

Завдання зустрічі:

1. Проаналізувати шкільну спільноту на предмет підтримки/блокування процесу впровадження Моделі;
2. Розробити кроки, що посилять процес впровадження Моделі.

Вітання та відкриття. Оголошення теми зустрічі

Мовник. Аркуш формату А1 з зазначеними темою та завданнями / 10 хв.

Робота в колі

Ведучий пропонує учасникам по колу, передаючи Мовник, продовжити речення: «Привіт, мене звуть ..., останнім часом я помічаю, що в нашій школі змінилось...»

По закінченню кола, ведучий озвучує тему зустрічі, мету та завдання (доречно заздалегідь написати на аркуші формату А1).

NB!

Важливо узгодити тему зустрічі з командою лідерів заздалегідь та зазначити, що участь усіх є бажаною і добровільною. На початку сесії, варто ще раз перевірити актуальність теми та добровільність участі.

Аналіз та практичне опрацювання теми: шкільне середовище

Фліп-чарт з блокнотом, маркери. Аркуші формату А4 / 20 хв.

Групове обговорення

Складання мапи школи. Ведучий пропонує учасникам визначити основні «групи» учасників шкільного життя в їхньому освітньому закладі (включно з батьками та учнями).

Ведучий записує кожен групу на окремий аркуш формату А4.

По завершенню роботи ведучий пропонує учасникам розмістити аркуші з написами груп на фліп-чарті у такий спосіб, щоб це відображало загальну картину стосунків у школі – для цього доречно використовувати позначення з картографії конфлікту та інші зрозумілі групі позначення і написи.

NB!

Ведучий може запропонувати для роботи деякі позначки з картографії конфлікту: пряма лінія – міцні стосунки; розірвана лінія – взаємодія слабка; перекреслена лінія – взаємодія відсутня; зиг'заг – конфліктні стосунки тощо. Важливо пам'ятати, що мапа має бути «живою» та максимально реально відображати шкільне середовище, проте вона – є інструментом для подальшої роботи, а не самоціллю! Слідкуйте, щоб група не захопилась процесом!

Аналіз та практичне опрацювання теми: основні групи

Фліп-чарт з блокнотом, маркери. Аркуші формату А1 / 40 хв.

Робота в малих групах

Учасники об'єднуються в малі групи відповідно до кількості основних груп в школі (бажано, щоб кожна мала група тримала для аналізу одну групу зі шкільного середовища). Питання для опрацювання в малих групах (перелік питань доречно записати на аркуші формату А1):

1. Ким є ця група по відношенню до Моделі: прихильники, противники, нейтральні?
2. Чому ця група займає таку позицію / мотивація?
3. Яку цінність (що корисного) може надати Модель цій групі?
4. Як ми можемо про цю цінність сказати представникам цієї групи? (сформулювати одне коротке речення-слоган)
5. Які кроки щодо заручення підтримкою в реалізації Моделі цією групою ми маємо зробити? (з огляду на мотивацію та мапу шкільного середовища)
6. Чи маємо ми достатньо достовірної інформації щодо цієї групи? Чи нам доречно з ними додатково поспілкуватись? У який спосіб та коли, якщо так?

Свої відповіді кожна група фіксує на аркушах формату А1.

Малі групи по-черзі презентують свої напрацювання.

Питання для обговорення:

1. Які висновки ви зробили для себе після презентацій напрацювань усіх груп?
2. Що цінного може отримати ваша школа загалом від впровадження Моделі?

NB! Доречно тримати фокус обговорення навколо ангажування кожної групи до процесу впровадження Моделі, а не на обговоренні суджень і оцінок стосовно груп шкільної сильноти...

Прийняття рішення щодо покращення практики впровадження Моделі: план дій

Аркуш формату А1 з таблицею «План дій» / 10 хв.

Групове обговорення «План дій»

Ведучий пропонує учасникам спільно заповнити таблицю план дій (заздалегідь підготовлена на аркуші формату А1) щодо подальшого просування Моделі в школі з огляду на пророблений аналіз середовища та основних груп.

План дій:

- ✓ Завдання
- ✓ Дії
- ✓ Виконавці
- ✓ Термін

NB! Запропонуйте комусь із учасників вести записи напрацювань групи в таблицю. Завдання ведучого – допомагати з фасилітацією обговорення та, у разі потреби, додавати запитувану інформацію.

Саморефлексія учасників: мої наступні кроки

Зошити та ручки для кожного учасникам. Мовник / 15 хв.

Робота в колі

Ведучий пропонує учасникам індивідуально (письмово) продовжити речення (доречно записати на аркуші формату А1):

Що, з огляду на наше сьогоднішні обговорення, я у своїй практиці просування.

Моделі:

1. Припиню роботи...
2. Продовжу робити...
3. Почну роботи...

По завершенню виконання завдання усіма учасниками, ведучий пропонує відповісти на ці питання по колу, користуючись Мовником.

Питання учасників та планування наступних кроків та зустрічі

Фліп-чарт з блокнотом, маркери / 5 хв.

Мозковий штурм

Ведучий пропонує учасникам визначити актуальні питання для опрацювання під час наступної супервізійної зустрічі (відповіді фіксує на аркуші формату А1).

Учасники та супервізор визначаються з часом та темою наступної зустрічі.

Закриття зустрічі

Мовник / 5 хв.

Робота в колі

Учасникам пропонується одним словом описати / назвати власну роль в просуванні Моделі в школі.

Основні напрацювання за результатами зустрічі з групою:

Питання, які обговорити далі:

Запити на зміни чи коригування:

Практика Моделі (яким чином вона вже запроваджена, що особливого відзначили, в чому користь Моделі проявляється вже зараз – на особистому, на рівні класу чи школи):

Саморефлексія супервізора (відчуття від процесу зустрічей, де є можливості для покращення практики, що важливо врахувати на майбутнє):

Додаткові коментарі:

ТЕМА 1: ПІДБИТТЯ ПІДСУМКІВ ТРЕНІНГУ, СКЛАДАННЯ ПЛАНУ ДІЯЛЬНОСТІ НА ДВОМІСЯЧНИЙ ТЕРМІН.

Дата та місце проведення: _____

Учасники (позначити, скільки з команди лідерів + чол-жін):

Мета зустрічі: підбиття підсумків тренінгу, складання подальшого плану діяльності на двомісячний термін.

Завдання зустрічі:

1. Налаштувати медіаторів на позитивний робочий лад
2. Проаналізувати тренінг
3. Якогома чіткіше сформулювати першочергові задачі

Пропонована програма супервізійної зустрічі

Час	Тема	Формат	Матеріали
10 хв.	Вітання та відкриття. Оголошення теми зустрічі	Робота в колі Коло одного питання для відкриття зустрічі, питання на вибір супервізора. Наприклад, «як ви зараз почуваетесь...», «з якою твариною ви асоціюєте себе зараз...», «якби ви були подарунком, яким подарунком ви б були і чому?», «скажіть одним словом з чим у вас асоціюється Шкільна служба порозуміння...» і т.д. Після кола – оголошення теми зустрічі. ! Важливо узгодити тему зустрічі з командою шкільних медіаторів заздалегідь та зазначити, що участь усіх є бажаною і добровільною. На початку сесії, варто ще раз перевірити актуальність теми та добровільність участі.	Мовник. Аркуш формату A1 з зазначеними темою та завданнями.
30 хв.	Аналіз та практичне опрацювання теми	Можливі питання для обговорення: 1. Що вдалося під час тренінгу? 2. Які теми були складними для розуміння? 3. Які кроки мають бути реалізованими далі для розвитку служби? 4. Які першочергові завдання необхідно виконати? У які строки вони мають реалізуватися?	Фліп-чарт з папером, маркери. Аркуш формату A4. Фліпчарт «Подальші кроки» з останнього дня тренінгу.

Пропонована програма супервізійної зустрічі

Час	Тема	Формат	Матеріали
15 хв.	Прийняття рішення щодо покращення практики впровадження шкільної медіації: план дій	Записати ідеї та напрацювання цієї сесії на фліпчарті. Скласти план дій, зазначивши відповідальних осіб серед шкільних медіаторів та дедлайни виконання задач.	Фліп-чарт з папером, маркери.
15 хв.	Саморефлексія учасників: мої наступні кроки	Питання по колу: Що я як шкільний медіатор можу зробити для розвитку медіації в нашій школі?	
5 хв.	Питання учасників та планування наступних кроків та зустрічі	Мозковий штурм Ведучий пропонує учасникам визначити актуальні питання для опрацювання під час наступної супервізійної зустрічі (відповіді фіксує на аркуші формату А1). Учасники та супервізор визначаються з часом та темою наступної зустрічі (можна запропонувати наступну тему з зошиту супервізій).	Фліп-чарт з папером, маркери. Додаткова інформація: книжка «Шкільна служба розв'язання конфліктів: досвід упровадження», ст. 118-120
5 хв.	Закриття зустрічі	Робота в колі	Мовник

Основні напрацювання за результатами зустрічі з групою:

Питання, які обговорити далі:

Запити на зміни чи коригування:

Практика шкільної медіації (яким чином вона вже запроваджена, що особливого відзначили, в чому користь шкільної медіації проявляється вже зараз – на особистому, на рівні класу чи школи):

Саморефлексія супервізора (відчуття від процесу зустрічей, де є можливості для покращення практики, що важливо врахувати на майбутнє):

Додаткові коментарі:

Додаток 27. Опитувальник для збору інформації про впровадження Моделі «Мирна школа»

Шановні колеги, мета цього опитувальника – допомогти нам зібрати якісні дані для проміжного оцінювання впровадження Моделі в пілотних ЗЗСО (тому тут мають бути суб'єктивні думки і погляди ☺).

Будь ласка, використовуйте цей опитувальник, як гайд для збору інформації в учасників впровадження Моделі (позначені в тексті УВМ): шкільна команда лідерів (ШКЛ), команда ШСП, адміністрація, батьки. Ви можете провести одну зустріч з запрошенням представників усіх зазначених груп – у цьому випадку, слідкуйте, щоб участь усіх була збалансованою. Також можете організувати роботу в декількох малих групах (паралельно або шляхом проведення декількох зустрічей), де будуть присутні представники тільки однієї групи. З дирекцією школи можна провести окреме інтерв'ю. Якщо одна чи декілька груп активно не включені в роботу – вирішіть, виходячи з ситуації, чи доцільно включати їх в проміжне оцінювання. Прошу звернути увагу на рекомендаційний характер запропонованих форм роботи – вітається творчий підхід для збору даних.

Також, в кожному блоці опитувальника будуть питання для представників регіональної команди (координатор, тренер), тобто для вас ☺ – позначені РК. Ці питання запропоновані з метою отримання зовнішнього аналізу / рефлексії щодо певних особливостей впровадження Моделі в пілотних ЗЗСО – зверніть увагу, ваша рефлексія – це також якісні дані (ваша суб'єктивна думка) – саме це ми й прагнемо отримати в результаті збору якісних даних.

Результатом вашої роботи мають стати «кейси» (описи випадків) щодо впровадження Моделі в кожному пілотному ЗЗСО.

У разі виникнення додаткових питань,
звертайтеся напряму до мене,
щиро ваша Альона

1. Загальна інформація про пілотний ЗЗСО

1.1. (РМ) Назва, місце знаходження, кількісний склад

Кількість учнів: _____

Кількість педагогічних працівників: _____

Координатор: _____

1.2. (РК та УВМ) Чи був у закладу специфічний запит на впровадження Моделі? Який саме?

1.3. (РК та УВМ) Як би ви описали мотивацію закладу до участі в пілоті?

1.4. (РК та УВМ) Особливості / специфіка ЗЗСО (характеристики, що на ваш погляд могли впливати на впровадження Моделі, наприклад: зміна директора, конфлікт серед педагогів чи з управлінням освіти, статус або певна історія закладу тощо)

1.5. Опційно (РК та УВМ) Інше (та інформація про заклад, якою ви хочете поділитись, щоб додати «колоритності» в опис випадку ☺).

2. Функціонування Моделі в пілотних ЗЗСО

2.1. (РК та УВМ) Яким чином запроваджено Модель у кожній з 10-ти пілотних шкіл? (Чи є якісь особливості, чи функціонують усі складові, як відбувався процес впровадження)

Компонент “Відновна школа”

Компонент “Шкільна служба порозуміння”

2.2.1. (УВМ) Яку основну мету та завдання виконує Модель в кожній пілотній школі?

2.2.2. (РК) Чи співпадає мета і завдання Моделі в розумінні УВК та визначеній в описі? Поясніть свою думку

2.3. (РК та УВМ) Опишіть учасників впровадження Моделі:

УВМ	Скільки активних членів?	Чи оновлювався склад? Причина? Скільки нових?	Які функції виконують для впровадження/реалізації Моделі?	Труднощі, ризики у функціонуванні
ШКЛ				
ШСП				
Адміністрація				
Батьки				

2.4. (РК та УВМ) Як би ви характеризували взаємодію між учасниками впровадження Моделі та іншими суб'єктами освітнього процесу (ШКЛ-ШСП-адміністрація-батьки-педколектив-працівники школи...)?

2.5. (РК) Якими внутрішніми документами послуговуються в пілотному закладі для уможливлення функціонування Моделі (перелік «внутрішньо шкільних «документів»).

2.6. (РК) Ваша рефлексія стосовно особливостей функціонування Моделі в ЗЗСО.

3. Менеджмент Моделі в пілотних ЗЗСО

До ключових функцій менеджменту належать:

- Аналіз / планування,
- Управління людськими ресурсами / мотивація,
- Реалізація (ця функція проаналізована в попередньому розділі: Функціонування Моделі в пілотних ЗЗСО, повторно аналізувати НЕ потрібно!)
- Контроль/моніторинг

Виконання усіх зазначених функцій уможливорює якісне впровадження Моделі (тобто, хтось їх має виконувати ☺)

3.1. (РК та УВМ) Опишіть, яким чином здійснюється менеджмент (управління) процесом впровадження / реалізації Моделі різними учасниками:

УВМ	Функція «Аналіз / планування»: Чи виконує учасник дану функцію? Що саме? Як саме?	Функція «Управління ЛР / мотивація»: Чи виконує учасник дану функцію? Що саме? Як саме?	Функція «Контроль / моніторинг»: Чи виконує учасник дану функцію? Що саме? Як саме?
ШКЛ			
ШСП			
Адміністрація			
Батьки			

3.2. (ПК та УВМ) Назвіть ключові прогалини та успіхи УВМ у менеджменті Моделі

3.3. (ПК та УВМ) Як команди в школах (усі учасники) оцінюють власну готовність та спроможність продовжувати впровадження Моделі самостійно?

3.4. (ПК) Ваша рефлексія стосовно особливостей менеджменту Моделі в ЗЗСО.

4. Формування безпечного середовища в пілотних ЗЗСО

4.1. (УВМ) Будь ласка, оцініть, наскільки ЗЗСО просунулась у досягнення зазначених нижче результатів. При цьому, уявімо, що на початок впровадження проєкту в школі за кожним результатом ми маємо 0 (наша відправна точка). Отож, наскільки за 10-и бальною шкалою просунулась школа і чому?

Відповіді УВМ:

Очікувані результати впровадження Моделі	Бал (за 10-и бальною шкалою)	Чому?
Зниження рівня конфліктності		
Підвищення інклюзивності		
Партнерська взаємодія/ комунікація		
Конструктивні стратегії поведінки в конфлікті		
Зниження рівня агресії		
Підвищення рівня згуртованості		
Підвищення рівня толерантності		
Підвищення стресостійкості		

Відповіді РК:

Очікувані результати впровадження Моделі	Бал (за 10-и бальною шкалою)	Чому?
Зниження рівня конфліктності		
Підвищення інклюзивності		
Партнерська взаємодія/ комунікація		
Конструктивні стратегії поведінки в конфлікті		
Зниження рівня агресії		
Підвищення рівня згуртованості		
Підвищення рівня толерантності		
Підвищення стресостійкості		

4.2. (УВМ) Будь ласка, опишіть, яким чином Модель сприяє розвитку таких компетенцій у учасників освітнього процесу (окремо учні / педагоги / батьки / адмін.):

Відповіді УВМ:

Ключові компетенції Моделі	Учні	Педагоги	Адміністрація	Батьки
1. Конструктивне вирішення конфліктів				
2. Побудова та підтримка стосунків				
3. Чутливість до багатоманіття та недискримінація				
4. Саморефлексія та життестійкість				

Відповіді РК:

Ключові компетенції Моделі	Учні	Педагоги	Адміністрація	Батьки
1. Конструктивне вирішення конфліктів				
2. Побудова та підтримка стосунків				
3. Чутливість до багатоманіття та недискримінація				
4. Саморефлексія та життєстійкість				

4.3. Опційно (РК та УВМ) Поділіться яскравим прикладом застосування інструментів Моделі, який ви вважаєте успішним.

4.4. (РК) Ваша рефлексія стосовно особливостей формування безпечного середовища в ЗЗСО.

Список використаних джерел

1. Белінда Гопкінс – Пер. з англ. Редакція перекладу – Альона Горова, Тетяна Калениченко, Єлизавета Коваль, Дар'я Белінська. Відновні практики у класі. [Електронний ресурс] – 2020. Режим доступу до ресурсу: <https://safeschools.com.ua//biblioteka/pedahoham-ta-batkam/v-dnovn-praktiki-u-klas>
2. Гридковець Л. Долаймо труднощі разом з дитиною. Казкотерапія дитячих проблем. – Львів: Скриня, 2013. – 68 с.
3. Закон України «Про освіту» 5 вересня 2017 року № 2145-VIII [Електронний ресурс]. – 2017. Режим доступу до ресурсу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19#Text>.
4. Закон України «Про повну загальну середню освіту» 16 січня 2020 року № 463-IX [Електронний ресурс]. – 2020. Режим доступу до ресурсу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/463-20#Text>.
5. Кей Праніс, Баррі Стюарт, Марк Уедж. – Пер. з англ. Кола примирення. Від злочину до повернення в громаду. 2008. – 272 с. – (Захаренко В. О).
6. Колектив авторів під керівництвом М. А. Араджионі. Комплект навчальних програм наскрізного інтегрованого курсу за вибором "Культура добросусідства" – Київ: ТОВ «ЛітМір», 2018. – 260 с. Режим доступу до ресурсу: <https://kdukraine.com/app/uploads/2023/05/programa-kd-2018-web.pdf>
7. Концепція реалізації державної політики у сфері реформування загальної середньої освіти «Нова українська школа» на період до 2029 року. Розпорядження Кабінету Міністрів України від 14 грудня 2016 року № 988 [Електронний ресурс]. – 2016. Режим доступу до ресурсу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/988-2016-%D1%80#n8>.
8. Корекційно-розвиткова програма формування стійкості до стресу в дітей дошкільного віку та школярів «Безпечний простір»: навчально-методичний посіб. Київ : НАУКМА, ГЛІФ Медіа, 2017
9. Лоррейн Штуцман Амштуц, Джуді Х. Муллет. – Пер. з англ. Маленька книжка відновної дисципліни для шкіл., 2016. – 87 с. – (Захаренко В. О).
10. Белінда Гопкінс – Пер. з англ. Редакція перекладу – Горова А., Калениченко Т., Коваль Є., Белінська Д. Методика проведення зустрічей у форматі кола. [Електронний ресурс]. – 2020. Режим доступу до ресурсу: <https://safeschools.com.ua//biblioteka/pedahoham-ta-batkam/zustr-ch-u-format-kola>.

Список використаних джерел

11. Національна стратегію розбудови безпечного і здорового освітнього середовища у новій українській школі. Указ Президента України від 25 травня 2020 року № 195/2020 [Електронний ресурс]. – 2020. Режим доступу до ресурсу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/195/2020#Text>.
12. Національної стратегії розвитку освіти в Україні на період до 2021 року Указ Президента України від 25 червня 2013 року № 344 [Електронний ресурс]. – 2013. Режим доступу до ресурсу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/344/2013#n10>.
13. Невідкладні заходи щодо покращення здоров'я дітей. Указ Президента України від 7 грудня 2019 року № 894 [Електронний ресурс]. – 2019. Режим доступу до ресурсу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/894/2019#Text>.
14. Гриневич Л., Елькін О., Калашнікова С., Коберник І., Ковтунець В., Макаренко О., Малахова О., Нанаєва Т., Усатенко Г., Хобзей П., Шиян Р. Нова українська школа. Концептуальні засади реформування середньої школи [Електронний ресурс]. – 2016. Режим доступу до ресурсу: <https://mon.gov.ua/storage/app/media/zagalna%20serednya/nova-ukrainska-shkola-compressed.pdf>.
15. За заг. ред. Л. Царенко. Основи реабілітаційної психології: подолання наслідків кризи: навч. посібник/ Том 2. – Київ, 2018. – 240 с.
16. Перша психологічна допомога : посібник для працівників на місцях. – Київ : Унів. вид-во ПУЛЬСАРИ, 2017. – 64 с.
17. Перша психологічна допомога : посібник фасилітатора з орієнтації працівників на місцях. – Київ : Унів. вид-во ПУЛЬСАРИ, 2017. – 104 с.
18. План заходів з реалізації Національної стратегії розбудови безпечного і здорового освітнього середовища у новій українській школі на 2022 рік Розпорядження Кабінету Міністрів України від 29 грудня 2021 р. № 1770-р [Електронний ресурс]. – 2021. Режим доступу до ресурсу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1770-2021-%D1%80#Text>.
19. Богданов С. О., Залеська О. В., Федорець О. В., Ключко К. Є., Флярковська О. В. Богданов С. О., Залеська О. В., Федорець О. В., Ключко К. Є., Флярковська О. В. Професійне зростання та емоційна підтримка педагогів : навч.- метод. посіб. Київ : Унів. вид-во ПУЛЬСАРИ. 2021. 54 с.
20. Уклад. : Г.Б.Растроста. Психологічна допомога дитині у психотравмуючій ситуації. Методичний посібник. – Суми. НВВ КЗ СОІППО : 2018. 64с.

Список використаних джерел

21. З. Г. Кісарчук, Я. М. Омельченко, І.М. Біла ... Г. П. Лазос ; за ред. З. Г. Кісарчук. – К. Психологічна допомога дітям у кризових ситуаціях: методи і техніки : методичний посібник.
22. З. Г. Кісарчук, Я. М. Омельченко, Г. П. Лазос, Л. І. Литвиненко... Царенко Л. Г.; за ред. З. Г. Кісарчук. Психологічна допомога постраждалим внаслідок кризових травматичних подій: методичний посібник – К. : ТОВ «Видавництво «Логос». – 207 с.
23. Наук. ред. та керівник проблем. групи Л. М. Вольнова. Психосоціальна допомога в роботі з кризовою особистістю : навчальний посібник – К. , 2012. – 275 с.
24. С. Богданов, О. Залеська. Психосоціальна підтримка в кризовій ситуації : методичний посібник для педагогічних працівників – К. : Пульсари. – 2018. – 76 с .
25. Н. Гусак, В. Чернобровкіна, В. Чернобровкін, А. Максименко, С. Богданов, О. Бойко ; за заг. ред. Н. Гусак. Психосоціальна підтримка в умовах надзвичайних ситуацій: підхід резилієнс : посібник з проведення тренінгу; Нац. ун-т «Києво-Могилянська академія». – Київ : НаУКМА, 2017. – 174 с.
26. Ейгельсон (Брунова-Калісецька) І.В., Калениченко Т.А. Редакція: Горова А.О., Лунченко Н.В., Сосновенко Н.В. Путівник з найкращих практик чутливості до багатоманіття. [Електронний ресурс]. – 2022. Режим доступу до ресурсу: <https://safeschools.com.ua//biblioteka/pedahoham-ta-batkam/putivnik-z-najkrashchikh-praktik-chutlivosti-do-bagatomanittya>.
27. Цілі сталого розвитку України на період до 2030 року. Указ Президента України від 30 вересня 2019 року № 722 [Електронний ресурс]. – 2019. Режим доступу до ресурсу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/722/2019#Text>.
28. Коваль Р., Горова А., Нікітчук А., Микитюк О., Ліхоліт Ю. Шкільна служба розв'язання конфліктів. Досвід упровадження. – Київ, 2008. – 168 с. – (Захаренко В.О.). Режим доступу до ресурсу: <https://en.calameo.com/read/00327991924e92dcd9aee>
29. М. Тарашкевич; пер. з польськ. Т. Різун. Як допомогти собі у кризових ситуаціях – Львів : Свічадо, 2022. – 112 с.
30. М. Тарашкевич; пер. з польськ. Т. Різун. Як підтримувати дітей у кризових ситуаціях – Львів : Свічадо, 2022. – 104 с.

Список використаних джерел

31. Development and texts: ARKTOS nro: Karel Lepla. BOUNCE resilience tools [Електронний ресурс] // Fast Retail Communication. – 2017. Режим доступу до ресурсу: <https://www.salto-youth.net/tools/toolbox/tool/bounce-resilience-tools.2147/>.
32. Rick Arnold, Bev Burke, Carl James, D'Arcy Martin, Barb Thomas. Educating For A Change, 1991. – 206 с.
33. Roger Fisher, William L. Ury, Bruce Patton. Getting to Yes: Negotiating Agreement Without Giving In, 2011. – 240 с.
34. Paul McCold, Ted Wachtel. In Pursuit of Paradigm: A Theory of Restorative Justice [Електронний ресурс]. – 2003. Режим доступу до ресурсу: https://www.researchgate.net/publication/237314664_In_Pursuit_of_Paradigm_A_Theory_of_Restorative_Justice.
35. Belinda Hopkins. Just Schools: A Whole School Approach to Restorative Justice, 2003. – 208 с.
36. Katherine Evans, Dorothy Vaandering. Little Book of Restorative Justice in Education: Fostering Responsibility, Healing, and Hope in Schools (Justice and Peacebuilding), 2016.
37. Dr. Thomas Gordon. Parent Effectiveness Training: The Proven Program for Raising Responsible Children, 2000. – 384 с.
38. Kay Pranis, Mark Wedge, Barry Stuart. Peacemaking Circles: From Conflict to Community, 2003. – 296 с.
39. Mark S. Umbreit. The Handbook of Victim Offender Mediation: An Essential Guide to Practice and Research, 2000. – 480 с.
40. Robert A. Baruch Bush, Joseph P. Folger. The Promise of Mediation: The Transformative Approach to Conflict – 304: John Wiley & Sons, 2004.
41. Kenneth W. Thomas and Ralph H. Kilmann. Report prepared for Jane Sample. The Thomas-Kilmann Conflict Mode Instrument [Електронний ресурс] // Xicom, Incorporated. – 2008. Режим доступу до ресурсу: <https://lig360.com/wp-content/uploads/2022/09/Conflict-Styles-Assessment.pdf>.

УДК

Відповідальна за видання: Альона Горова

Інститут миру і порозуміння висловлює щирю подяку Програмному офісу Форуму громадянської служби миру в Україні (forumZFD) та Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH за підтримку в реалізації проєкту, а також нашим партнерам: Українському науково-методичному центру практичної психології і соціальної роботи НАПН України та ДНУ «Інститут модернізації змісту освіти» за ґрунтовний та зважений підхід, команді проєкту за професіоналізм та сміливість в реалізації задач проєкту. Окрема та щира подяка навчальним закладам, які повірили в проєкт та взяли участь в пілотній стадії експерименту та стали нашим натхненням та мотивацією працювати та впроваджувати модель "Мирна школа".

Друк здійснено за фінансової підтримки уряду Німеччини через Програмний офіс Форуму громадянської служби миру в Україні (forumZFD), Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH

**Альона Горова, Роман Коваль, Тетяна Калениченко, Надія Лунченко,
Єлизавета Коваль, Олена Мельник, Олександр Мітьков, Альона Копіна**

Керівництво з впровадження моделі "Мирна школа". Методичний посібник.

– К: Видавець Захарченко В.О., 2024 – 218 с.

–

ISBN

978-966-2258-30-1

Це Керівництво об'єднало досвід та напрацьовані матеріали з впровадження Моделі "Мирна школа" протягом 2019-2023 років в десяти пілотних ЗЗСО п'яти регіонів України. Проєкт проходив на рівні експерименту всеукраїнського рівня «Формування гуманістичних відносин між учасниками освітнього процесу шляхом упровадження моделі "Мирна школа"» затвердженого наказом Міністерства освіти і науки України від 1 листопада 2019 року.

Керівництво описує будову Моделі "Мирна школа", дає практичні приклади та кращі способи застосування зі шкіл-учасниць проєкту. У ньому ви знайдете вправи та додатки, які допоможуть зробити шкільне середовище безпечним та мирним.

УДК

ISBN 978-966-2258-30-1

(с)ГО "Інститут миру і порозуміння", 2024

(с) Видавець Захарченко В.О., 2024



9 789662 258301