



слухання
медіація
ЖІНКИ
примирення
вправи
активне слухання
крок на зустріч
трансформація

розв'язання
добровільне залучення
медіація
примирення
механізм
вправи
чоловіки
непрямі шляхи

розв'язання
взаємоприйнятність
трансформація
крок на зустріч
я – повідомлення
культура ненасильства
розв'язання
активне слухання

**НЕ КРАДІТЬ КОНФЛІКТИ,
КРАЩЕ ПОЛЮБІТЬ ЇХ
І ВІДПУСТІТЬ**

культура ненасильства
вправи
примирення
принципи
розв'язання
механізм
культура
жінки
активне слухання
примирення
чоловіки
медіація
принципи
механізм
медіація
я – повідомлення
культура ненасильства

примирення
трансформація
принципи
розв'язання
жінки
медіація
механізм
я – повідомлення
крок на зустріч
розв'язання
трансформація
активне слухання
айсберг
вправи
чоловіки
крок на зустріч

непрямі шляхи розв'язання

Інформаційно-консультативний жіночий центр

НЕ КРАДІТЬ
КОНФЛІКТИ,
КРАЩЕ
ПОЛЮБІТЬ ЇХ І ВІДПУСТІТЬ

Київ-2015

Не крадіть конфлікти, краще полюбіть їх і відпустіть / За заг. редакцією О. Суислової. – К.: Москаленко О.М., 2015. – 80 с.

Широкому колу читачів і читачок пропонується посібник, присвячений одному з засобів розв'язання конфліктів, який передбачає добровільне залучення до цього процесу третьої сторони, яка виступає посередницею. Цей процес має ще назву “медіація”. В деяких країнах медіації мають широке використання і законодавче обґрунтування. В Україні цей інструмент ще не набрав широкого застосування, хоча, на думку авторів, для цього є всі перспективи.

Посібник може зацікавити теоретиків і практиків, а також тих, хто хотіли би ними стати у самому широкому вивченні конфліктів.

Вступ, упорядкування Олена Сулова
Редагування Леся Нечипоренко
За матеріалами програми Уповноважувальна освіта
Інформаційно-консультативного жіночого центру

за підтримки

**Фонду Прав Людини Міністерства закордонних справ
Королівства Нідерландів**

ISBN 978-966-2214-67-3

© Інформаційно-консультативний жіночий центр, 2015

ЗМІСТ

Вступ	4
Проблема конфлікту стара як світ	5
Трансформація конфліктів	19
Структурні вправи.....	21
Основні принципи роботи в групі (писані)	23
Неписані принципи.....	31
Успішні комунікації	34
5 кроків медіації	62
Використана література.....	66
Гендерна перспектива культури миру	69
Про Інформаційно-консультативний жіночий центр.....	79

Вступ

Що таке **медіація**? Якщо говорити про слово, то воно походить від “media” – середнє. Якщо говорити про глибинний сенс, то це переконання, що проблеми в суспільстві можна вирішити, якщо ми використовуємо нові методи співпраці.

Якщо Ви бажаєте знайти тотожне в українській мові, спробуйте застосувати термін “примирення”.

Слово “примирення” знайоме раніше, а сенс майже той самий. Зустрічається воно (і слово, і поняття) в самих різних сферах.

В цій книзі ми й спробуємо торкнутися цих сфер.

Лише торкнутися, бо для того, щоби навчитися ненасильницьким шляхом допомагати іншим вирішувати проблеми (часом складні й неоднозначні), треба вчитися постійно, застосовуючи як академічне навчання, так і досвід повсякдення.

Це не посібник і не розважальне читиво. Це швидше мозаїка на тему. Почніть розглядати цю мозаїку не з першої сторінки, а з розділу, який допоможе побачити систему, механізм, інструментарій. Потім поверніться на початок і пошукайте для себе слова, які допоможуть йти шляхом медіації насамперед для себе, а якщо вийде – то й інші зможуть цим скористатися.

Хай щастить Вам на цьому шляху!

З повагою,
Олена Суслова



Проблема конфлікту стара як світ. Витоки її дослідження ведуть до стародавніх філософів, які намагалися винайти джерело розвитку навколишнього світу. Китайські філософи майже три тисячоліття тому бачили джерело руху всього, що існує, у взаємостосунках, притаманних матерії позитивних (янь) та негативних (інь) начал. У Давній Греції важливе місце в пізнанні світу займало вчення про протилежності та їх ролі у виникненні речей.

Велику увагу дослідженню конфліктів у суспільстві приділяв Н.Макіавеллі. Розглядаючи конфлікти різних рівнів, він відзначав їх позитивну роль у розвитку суспільних процесів. Проте, до кінця XVIII ст. мислителі, які вивчали конфлікт, зводили його до проблем панування та підлеглості, які вирішуються, насамперед, завдяки регулюючій діяльності держави.

Поняття конфлікту можна розглядати під різними кутами зору.

З позиції **словесності** – це зіткнення протилежних сторін, думок, сил; серйозні розбіжності, гостра суперечка.

З позиції **соціології** – це вища стадія розвитку суперечностей в системі відносин людей, соціальних груп, соціальних інститутів, суспільства в цілому.

З позиції **психології** – це зіткнення протилежних цілей, інтересів, позицій, думок чи поглядів суб'єктів взаємодії.



З позиції **політології** – це не просте зіткнення, а пов'язане з ускладненнями та боротьбою у владних відносинах.



Раніше радянські вчені, вважаючи конфлікт вищою стадією розвитку протиріч, поділяли їх на антагоністичні, властиві «експлуаторському» ладові, та неантагоністичні, притаманні соціалістичному суспільству. І річ не тільки в тім, що «соціалістичні» конфлікти виявилися у низці випадків гострішими і «небезпечнішими» від «капіталістичних»; головна помилка полягала в положенні про можливість існування суспільства чи взагалі безконфліктного, чи з невеликою кількістю локальних конфліктів.

Не заглиблюючись у критику старих підходів, неприпустимість яких для більшості сучасних дослідників і дослідниць є очевидною, зупинимось на суті трансформації конфліктів та посередництві у цьому процесі, як сфері, яка є дуже актуальною для України сьогодні.

Окрім конфлікту глобального наше життя наповнює багато конфліктів на індивідуальному рівні – в сім'ях, в громадах, у випадкових ситуаціях. Колективна травма, в якій наше суспільство живе вже не перший рік, не розсмокчеться сама. Вона потребує нашої уваги. Не завжди є можливість, бажання звернутися за допомогою до психологів, але є багато речей, над якими людина може і має почати працювати сама, щоби допомогти собі, а інколи і своїм близьким.

Острах конфлікту часто позбавляє людей можливості справлятися навіть з простими суперечностями, емоції блокують розум, конфлікт наростає і із загрози потенційної перетворюється у реальну.

Для локалізації конфліктогенного поля дуже важливо знати і вміти вибрати способи і стиль поведінки в конфліктній

ситуації. Тут є кілька підходів. Їх можна умовно поділити на морально-правовий, примусово-переговорний, силовий, ідеалістичний.

1 Морально-правовий (нормативний підхід) робить можливим врегулювання конфлікту за допомогою вибору правових і моральних норм. Результативність залежить від того, чи є між сторонами згода стосовно цих норм.

2 Силовий підхід використовується, коли за нерівності партнерів сильніша сторона намагається придушити слабшу й нав'язати їй свою волю. Але використання цього методу призводить до досить складних наслідків: здебільшого причина не усувається, тому зберігається загроза нового загострення.

3 Реалістичний підхід називають ще методом торгу, або примусово-переговорним. Суть конфлікту за такого підходу розглядається як вроджене прагнення людини до панування. Оскільки всі панувати не можуть, відбувається примус з боку тих, хто панує.

4 Ідеалістичний підхід має місце, коли всі зацікавлені сторони, незалежно від стану і статусу, встановлюють взаємовідносини, прийнятні для всіх, що відповідають індивідуальним поглядам кожного і кожної. За основу береться визнання того, що на даний момент усі сторони зазнають небажаних втрат, але зрештою всі виграють. Задоволення інтересів відбувається без явного чи прихованого примусу, що забезпечує «самопідтримку» досягнутої ситуації.

5 Інтегративний етап передбачає, що кожна зі сторін, забуваючи про свої попередні цілі й цінності, знаходить нові - взаємоприйнятні. У процесі реалізації цього способу важливо зрозуміти: оскільки вибір цілей і засобів їх досягнення теоретично безмежний, то неодмінно знайдеться вибір неконфліктного характеру.

В цьому переліку легко знайти аналогії і приклади з нашого сучасного життя, а також побачити рівень ефективності та наслідки кожного з підходів.

Розуміти логіку процесу зародження і трансформації конфлікту – бути на шляху до його розуміння і мирної трансформації. Почнемо цей шлях з поняття, яке, можливо, відомо не всім, але використовується доволі часто – «медіація».

Доки ми виростаємо, на нас падає безліч філософій та цінностей, кожна впливає на наш особистий погляд. Процес починається в дитинстві і продовжується все життя. Тому багато знань і навичок для проведення медіації більшість з нас отримує до того, як познайомляться з самим словом «медіація». Але виникає питання, чому тоді деякі медіатори більш успішні, ніж інші? Найефективніший підхід в допомозі іншим розв'язати конфлікт в тому, щоби намагатися зробити це якнайкраще, не заподіявши мінімальної шкоди. Просто?.. Як все геніальне.

При розв'язанні конфліктів – не має значення яким засобом (суд, посередництво тощо) – важливо дотримуватися таких цінностей, як справедливість, любов, співпереживання, емпатія, благодійність, розуміння, пробащення, повага до інших і спокійне ставлення до того, що люди не обов'язково змінюються так, як цього бажаємо ми. Водночас не треба забувати і про інший “комплект” цінностей – скептицизм, егоїзм, потребу в ієрархії, владність, передбачуваність, суворість, авторитарність, ворожість, почуття хаотичності світу. Хотілося б вірити, що медіатори будуть використовувати перший набір цінностей, хоча реально це може бути постійне намагання подолати в собі саме другі. Бо один з шляхів забезпечити підтримку чи відновити переконання сторін в успішному результаті – переглянути можливі джерела наших цінностей.

Тому можна виокремити чотири напрямки, які не є вичерпними, а швидше з них можна почати розмову про тра-

диції мудрості та грані справедливості, що так важливі для медіації.

Це:

🍏 **МЕДІАТОР ЯК ПУТІВНИК, ОРІЄНТИР
І ПОРАДНИК**

🍏 **ПОШИРЕННЯ ХАОСУ**

🍏 **ДАР РИТУАЛЬНОГО СЛУХАННЯ**

🍏 **ДУХОВНІ ЦІННОСТІ В ТУПИКУ**

МЕДІАТОР ЯК ПУТІВНИК, ОРІЄНТИР І ПОРАДНИК

Можливо, перші рішення, які приймають медіатори, вичаючі навички та приступаючи до нової справи, це те, наскільки директивними вони мають бути, проводячи медіацію. З одного боку, вони НЕ ПОВИННІ нав'язувати чи пропонувати готові рішення, з іншого – ПОВИННІ контролювати перебіг і напрямок медіації як такої.

Наше нечітке розуміння і неточна класифікація стилів медіаторів робить ризикованим прогнозування, чому дехто з медіаторів віддає перевагу окремим зустрічам з сторонами конфлікту перед роботою з ними в діалоговому режимі. Одним з пояснень може бути, що одні вірять у мудрість людей знайти оптимальний шлях до задовільного рішення. Інше пояснення, що вони вільніше почуваються вираженням емоцій під час медіацій. Вибір залежить також від того, наскільки медіатори схильні до окремих людей, які задіяні в конфлікті.

Звідки походить те чи інше переконання? Різні релігії звертаються до теми провідних постатей. Ось приклад з таоїзму (Глава 17 Тао Те Чин), де йдеться про вигоди недирективного управління:



*Коли майстер управляє, люди
навіть не знають про його існування.
Найкраще, коли лідера люблять.
Далі йде лідер, якого бояться.
Найгірше, коли лідера зневажають.*

*Якщо ви не вірите людям,
Ви робите їх ненадійними.*

*МАЙСТЕР не говорить, а діє.
Коли зроблена робота МАЙСТРА,
Люди говорять: “Чудово!
Ми це зробили – зробили самі!*



В ідеалі кожна медіація надає можливості для сторін знаходити рішення. Медіатор – це хореограф творчого процесу, під час якого, люди, які потрапили в конфліктну ситуацію, мають можливість зробити вибір з найменшим впливом зовнішніх факторів (особливо, якщо ці фактори можуть тиснути на процес прийняття рішень). Коли хореографія витончена, обережна і мистецька, а також менше контролює людей при прийнятті рішень, то вони “роблять це самі” і вважають, що їхнє сприйняття “діалогової справедливості” (в якій вони самі брали участь) значно підвищилося.

Глава 10 Тао Те Чин говорить також про цінність менш примусового підходу.



*Народжувати і плекати,
Мати без володіння,
Діяти без очікування винагороди,
Управляти без намагання контролювати –
Ось найвища чеснота.*



Доки сторони медіації набудуть спроможності приймати добрі рішення, вони підсвідомо мають віддати перевагу здійсненню контролю медіатору, щоби прийти до результату. Проте, потім ці ж самі люди можуть пручатися проти цього рішення, особливо, якщо постать медіатора має дещо авторитарний характер. Мудрі медіатори вчать вчасно відходити від небезпечної прірви, непомітними шляхами допомагаючи із самовизначенням.

Згадаймо Євангеліє від Луки (24, 15 – 27). Після того, як Марія Магдалина з іншими жінками знайшли порожньою гробницю після розп'яття Христа, а по тому й Петро це підтвердив, Христос приєднався до своїх учнів, не назвавши себе і навіть не сказавши, що в нього є чудове пояснення того, що сталося. Натомість він почав розпитувати: “Що це за розмова, що ви, ідучи, ведете між собою?” (24, 17), “Що таке?” (24, 19) і “почавши від Мойсея, та від усіх пророків, він вияснював їм те, що в усім Писанні стосувалося до нього.” (24, 27). А коли ті, до кого він промовляв, досягли околиць Емауса, він вдав, що хоче піти, але його вмовили лишитися на вечерю. Лише наприкінці вечері було впізнано Христа, але він зник у ту ж мить.

Ця притча демонструє, що **непрямі шляхи розв'язання проблеми вимагають часу**. Вони вимагають спостереження і роздумів. Врешті-решт, рішення часто виникають після того, як тривала розмова закінчиться, і буде трохи часу відійти від втоми.

Спокуса медіатора – “сказати” рішення – очевидна. Інколи медіатори просто втрачають надію на те, що люди здатні знайти оптимальне для них рішення. Інколи це пов’язане з браком часу, інколи зі стилем медіатора, інколи з умовами, в яких це відбувається, але, за великим рахунком, це не має значення, бо в цьому випадку зникає, як примара, можливість оптимального і “повноважного” рішення, знайденого самими сторонами.

ПОШИРЕННЯ ХАОСУ

Люди приходять за допомогою в розв’язанні конфлікту тоді, коли самі знаходяться в стані хаосу. Побоювання, непорозуміння, страх є спільними, а тому водночас є й механізмами подолання.

Глава 72 Тао описує сценарій і пропонує відповідь:



*Коли вони більше не вірять в себе,
то починають залежати від влади.*

*Тоді майстер робить крок назад,
Щоби люди не знітилися.
Він вчить без навчання,
Щоби люди не повинні були щось вчити.*

*Глава 65 Тао відлунює це.
Стародавні Майстри
не намагалися виховувати людей,
але люб’язно вчили їх не знати.*

*Коли люди думають, що знають відповіді,
їх важко вести.
Коли люди знають, що не знають,
Вони можуть знайти власний шлях.*



Важко досягти, так званої, розподіленої та взаємопов'язаної справедливості, коли людина чи люди підтримують догматичну інтерпретацію проблеми чи запита, тобто, коли люди думають, що вони знають ВІДПОВІДЬ. Тоді завдання медіатора – легенько сколихнути систему переконань і вірувань, м'яко підвести людину до сумнівів.

Підштовхуючи людину за межі того, що вона знає, до несподіваних почуттів, фактів, зв'язків та можливих рішень, медіатор створює ще більше хаосу. Згідно теорій розв'язання проблем, медіатор дробить позиційне ведення переговорів на складові засадничі інтереси, водночас упереджуючи їх передчасне завершення.

Іншими словами, ви спочатку заплутуєте справу, щоби потім допомогти її прояснити.

Але люди пручаються “не-знанню”, а тому існує ризик, що вони нав'язуватимуть свою силу і владу медіатору. Історія з добрим самарянином (Євангеліє від Луки, 10) досліджує хибність припущень, що ті, хто мають найбільше сили і влади, нададуть найбільше допомоги під час кризи. В цій історії Ісус говорить про роль ближніх, здатних на допомогу. “Один чоловік спускався з Єрусалиму до Єрихону й натрапив на розбійників, що його обдерли й побили тяжко та й пішли геть, зоставивши півмертвого.” Люди, від яких він чекав на допомогу – священник та левіт – бачили чоловіка, але не зупинилися. Самарянин же – від якого не чекали допомоги – перев'язав рани і допоміг подорожному, а наступного дня ще й лишив гроші господарю двору, аби той доглядав пораненого.

Людина, яка потерпає від “побиття” хаосом, що утворився біля неї, знаходиться у дуже важкій ситуації. Коли люди, які сприймаються в цій культурі, як такі, що можуть допомогти, дізнаються про зобов'язання людини, “побитої” хаосом, вони часто безпорадні щось зробити – як багато суддів та правників.

Можливо, вони знають, що в них немає навичок, щоби зарадити “ранам” цієї людини.

Можливо, вони перевантажені обов’язками своїх посад.

Можливо, вони не сміють ризикувати, аби не погіршити стан цієї людини.

Тому “стороння людина” взяла на себе ризик. Але навіть тоді вона не бере на себе лікування – лише забезпечує можливість одужання.

ДАР РИТУАЛЬНОГО СЛУХАННЯ

Медіація дає можливість людям поскаржитися у безпечній атмосфері. Аксиоматичне, що приховані рушійні сили – мотивації, страхи, інтереси – заблоковані перед початком медіації. Вміння слухати, коли люди говорять про конфлікт, дає чудову нагоду розкрити ці сили. По-друге, можливість поскаржитися дає нагоду людині, в якій бо- лить, дослідити цей біль в присутності іншої людини, повної співчуття.

Глава 27 Тао окреслює чудову філософію примирення для процесу слухання.



*Ті, що добре мандрують, не мають конкретних планів
і не намагається прийти в конкретне місце.*

*Добрі митці слідують своєї інтуїції,
яка веде їх там, де хочеться.*

*Добрі вчені звільняють себе від концепцій
і тримають свій розум відкритим до всього.*

*Доступ до МАЙСТРІВ відкритий всім людям
і нікому нема відмови.*

*МАЙСТРИ готові використати всі ситуації
і нічого не втратити.*

*Це називається втіленням світлом.
Що означає, що людина добра, а вчить погану?
Що означає, що людина погана, а робить
добру справу?*



Дар слухання чудово описаний Євангелієм від Іоанна. Коли Ісус зустрів самарянку в самарійському місті Сіхар, він був зморений і присів край криниці. Ісус попросив в цієї жінки води, чим та була шокована. Чому він спитав її, жінку, і жінку з іншої пригніченої культури? Ісус переформулював її запитання – її дія має бути актом доброти, даром. Жінка задовольнилася відповіддю, і вони продовжили розмову. Ісус розпитував жінку, а вона розповіла про світлі і сумні сторінки свого життя. І вдруге здивувалася жінка, бо, хоча знала вона його дуже мало, але так виглядало, що все життя.

Історія оповідає, як сторонні люди, а медіатори – сторонні люди, задавши кілька простих запитань, багато можуть прояснити і заохочують людей до розмови.

Як в історії з самарянкою, медіатори заохочують розповідь, слухають, не перериваючи, і утримуються від штучного обмеження часу. В результаті люди набувають впевненості і ясності. Впевненості, що вони мають що сказати по справі, і ясності щодо власних потреб, вибору і можливих рішень.

ДУХОВНІ ЦІННОСТІ В ТУПИКУ

В медіації уява тупику веде до потенційної невдачі. Часто, уявляючи цей тупик, людина бачить лише зачинені двері, водночас як поруч є й відчинені.

Діалог допомагає, коли пристрасті втихають, люди спокійнішають чи коли вони чують щось, що змінює їхнє розуміння проблеми.

Якщо медіація успішна на будь-якому рівні, вона містить

деякі форми трансформації. Медіатор контролює процедурну динаміку втручання, чим успроможнює забезпечення процедурної справедливості.

За висловом Йогана Гальтунга, існують так звані, “викрадені конфлікти”, тобто ситуації, які розв’язуються третьою стороною без згоди двох, що в цьому конфлікті, власне, і задіяні. В чому ж ця відмінність?

“ВИКРАДЕННЯ КОНФЛІКТУ”

Вирішення проблеми іде від тих, хто викрадають конфлікт (судді) і обмежені законом.

МЕДІАЦІЯ

- Форма управління
- конфліктом, яка
- залучає третю особу –
- медіатора – яка
- допомагає в обговоренні
- та розв’язанні проблеми.
- ***Рішення проблеми іде від тих, хто задіяні в конфлікті, а не від медіатора.***
- Медіатори не дають
- порад і не приймають
- рішення. Домовленість
- про медіацію
- зосереджується на
- майбутньому.

Але, безумовно, не варто думати, що медіація – це панацея від усіх негараздів. І перший, і другий підхід мають свої “за” і “проти”. Перший підхід умовно названий “суд”, а другий – “медіація”.

СУД

ЗА

Суддя – неупереджена особа і приймає обов’язкове рішення.

Обидві сторони зможуть розповісти свої історії, залучаючи для підтримки свідків.

Не існує спеціальних правил, яких треба дотримуватися для забезпечення справедливості.

Суддя, як неупереджена особа, звертатиметься до закону, і на його основі прийматиме рішення.

ПРОТИ

- Обидві сторони вимушені згадувати минуле, а не зосереджуватися на майбутньому.

- Сторони можуть не продовжувати стосунки по закінченні розгляду справи.

- Не існує згоди щодо того, як сторони мають поводитися по закінченні слухання справи в суді.

- Одній чи обом сторонам можуть не сподобатися рішення судді.

МЕДІАЦІЯ

ЗА

Справедливість,
нейтральність,
об'єктивність.

Кожна сторона описує
проблему зі свого боку,
і це не забороняється
законом.

Сторони мають
можливість послухати
одна одну і почути, як
бачить проблему інша
сторона.

Сторони безпосередньо
беруть участь у
розв'язанні проблеми.

Сторони будуть більш
схильні підтримувати
свої стосунки.

Процес може бути
дешевшим і займати
менше часу.

ПРОТИ

Одна сторона може
бути більш балакучою
чи агресивною, тоді як
інша може відчувати себе
пригніченою.

Сторони безпосередньо
беруть участь в пошуку
рішення, яке задовольняє
обох. Це може ускладнити
та затягнути процес.

Сторони повинні сідати за
один стіл і обговорювати
проблему, але люди не
завжди готові це робити.

Сторони можуть
перейматися недостатністю
забезпечення правовою
санкцією угоди, що була
досягнута.

ТРАНСФОРМАЦІЯ КОНФЛІКТІВ



З чого почати рух до мирної трансформації конфліктів в собі і поруч з собою?

З побудови можливостей для цього:

1 простір (процес) – принципи, структурні вправи, композиція програми тренінгу (для чого нам потрібний план? 😊)

2 ЛЮДИ (вимоги до тренерів – а навчити за все життя можна лише одну людину – ця людина – ми самі)

Простір (процес) має більше шансів на успіх, якщо враховує наступні компоненти:

- принципи
- структурні вправи
- побудова програми:
 - від простого до складного
 - від конкретного до абстрактного
 - від ІНФОРМУВАННЯ до ЗМІН

СТРУКТУРНІ ВПРАВИ¹

Педагоги не можуть дати повну свободу тим, кого вчать, тому що останніх слід навчити того, як структурувати процес навчання.²

У педагога важка робота: забезпечити обмеження для заохочення учнівської свободи думання.³

Як відомо, одним з основних методів соціального навчання є метод розвитку, який зміцнює позитивну поведінку дитини, розвиває її інтелект і мислення, формує людські стосунки. Сутність цього методу в тому, щоби забезпечити позитивний розвиток думок-цілей учня й учениці щодо їх поведінки⁴.

До структури методу розвитку належить компонент “соціальна взаємодія”, відповідно до якого кожній і кожному надаються можливості проявити свої знання, вміння у практичній діяльності й отримати за це схвалення⁵. На думку багатьох психологів і педагогів, саме соціальна взаємодія лежить в основі розвитку розумових процесів дитини: змінюючи структуру, зміст думки, вона впливає на глибину розуміння і усвідомлення.

Такий підхід повністю відповідає нашій позиції. Соціальна взаємодія, яка здійснюється на наших заняттях, допомагає активізувати процес розумової діяльності як на рівні внутрішнього чи зовнішнього мовлення, так і на рівні взаємодії з іншими: індивідуальна, парна й групова робота, робота в

¹ Розділи з посібника з уповноважувальної освіти, 2001 рік www.empedu.org.ua

² Dewey, J., (1944). *Experience and Education*. N.Y.

³ Там же

⁴ Капустин Н. (2001). Педагогические технологии адаптивной школы. – М.: Издательский центр «Академия»

⁵ Там же

малих групах тощо. Включаючи групу в процес самореалізації і персоналізації, тренер чи тренерка заохочує кожну і кожного до невимушеної, але активної розумової діяльності.



Що ж сприяє “настрою” групи на наших заняттях? Як це відбувається?

Насамперед, цьому сприяє сама форма занять, яка відрізняється від уроку в традиційній школі. Звертаючись до теорії компаративістики, можна сказати, що кожне заняття нашого курсу – це сценарій чи фрейм, який характеризується певними структурними ознаками.



Саме до такого типу фреймів можна віднести наші заняття як структури. Кожне заняття, як типовий фрейм, містить одну вправу з відповідного модуля. Його обрамляють структурні вправи “Принципи”, “Знайомство”, “Очікування”, “Підсумки”, які надають композиції уроку закінченість і стійкість. Вони обов’язково виконуються групою на кожному занятті і мають на меті:

- налаштувати групу на роботу на початку заняття (“Принципи”, “Знайомство”, “Очікування”),
- вербалізувати чи інакше виразити рефлексії наприкінці заняття (“Підсумки”).

“Принципи”, “Знайомство”, “Очікування” – це своєрідні “криголами”, які прокладають групі “шлях” через крижаний простір внутрішньої скутості і непевності у відкритий океан почуттів і думок.

“Підсумки” дають можливість рефлексії на основі самоаналізу учнями власної розумової діяльності та її результатів. Це усвідомлення пройденого шляху, прожитого і відчутого разом з усіма під час занять.

Рівень розвитку когнітивних здібностей в кожній групі може значно різнитися. Це слід враховувати і, при наявності складнощів з рефлексіями групи, використовувати більше.

- здатність повторювати (застосовуючи великий асортимент прикладів для вибору);
- розвиток мовлення (стимулювання бесід з корегуванням помилок без надмірного дидактизму; використання творчої праці – малювання, витинанок, тощо – та її вербальна презентація; перехід від індивідуальної творчої праці до групової та її вербальна презентація; неодноразове повернення до нових понять із тлумаченням за допомогою синонімічного ряду, аналогій, асоціацій, тощо).

ОСНОВНІ ПРИНЦИПИ РОБОТИ В ГРУПІ (ПИСАНІ)

З принципів починаються курси педагогіки уповноваження, з них починається кожне заняття, ними сповнене життя тих, хто здійснює програму. Розмова про принципи відноситься до структурних вправ, які об'єднують собою зустрічі на базі педагогіки уповноваження і створюють схему, яка посилює програму і людину, яка в ній працює.



Принцип перший: приходити вчасно

Дисциплінованість важлива не лише стосовно себе, а й тих, хто нас оточують. Свобода – це усвідомлена необхідність. Усвідомлена необхідність поважати право інших не втрачати час на очікування тих, хто приходять пізніше.



*Хто встає раніше – доходить далі.
(Молдовське прислів'я)*

*Зайцю, який встав рано, не страшний вовк.
(Грузинське прислів'я)*



Наступне: бути позитивними

Позитивне налаштування створює дружню безпечну атмосферу, яка уможлиблює подальше уповноваження. Позитивне ставлення до себе і до інших веде до конструктивізму, запобігає руйнівним процесам.



Хорошим, добрим словом навіть змію можна витягнути з нори. (Таджицьке й узбецьке прислів'я)

Краса врятує світ. (Ф. Достоевський)



Далі: не критикувати

Різниця в думках і позиціях виходить не з різниці в якостях, характеристиках, але і в засобах відображення однієї й тієї ж реальності. Згадаймо індійську притчу про сімох сліпців, які торкнулися слона з різних кінців. Суперечка семи сліпців триває довічно...

Ніхто не знає істини, кожна людина знає лише її частину, при цьому частини ці різні. Але в суперечці ми схильні думати, що наша думка єдина, правильна і найкраща. Тому думка іншої людини повинна бути невірною, поганою і бути інакше не може. Ми також хочемо змінити позицію інших, хочемо, аби інші визнали нашу правоту. Така позиція проявляється в формі біполярного мислення. Це схематичний спосіб, який передбачає дві оцінки: добрий – поганий, білий – чорний, нормально – аномально. Біполярне мислення призвело до того, що бути нормальним означає бути добрим і правим, а ненормальним – бути неправим і поганим. Ми настільки звикли до цього, що в кожному конфлікті хтось повинен бути “винним”. Говорячи і вчиняючи так, ми забуваємо, що можливий ще і третій, четвертий шлях, вибір.

Багато уваги цьому принципу приділяв М. Вебер.

Здатність *розрізняти* знання та оцінні судження і виконувати свій науковий обов’язок – бачити істину, віддзеркалену у фактах, – та обов’язок практичний – відстоювати свої ідеали, – ось те, у чому ми хотіли б бачити найближче своє завдання. (“Об’єктивність” соціально-наукового пізнання)⁶

Отже, зміст дискусій щодо *практичних* оцінок (для самих учасників таких дискусій) може полягати ось у чім:

- а) у визначенні тих останніх внутрішньо “послідовних” ціннісних аксіом, на яких ґрунтуються протилежні один одному погляди. ...
- б) в дедукції для *оцінювальної* позиції тих “наслідків”, які впливатимуть з певних останніх ціннісних аксіом, якщо керуватися ними – і тільки ними – при практичній оцінці фактичного стану справ. ...
- в) у виявленні тих *фактичних* наслідків, які матимуть місце при здійсненні практичної оцінки тієї чи іншої проблеми. ...

⁶ Вебер, М. (1998), Соціологія. Загальноісторичні аналізи. Політика. К., Основи

г) потреба у висуненні *нових* ціннісних аксіом та постулатів, що з них випливають...⁷

Якщо виникатимуть складнощі, при прийнятті цього принципу, можна попросити спробувати прийняти його, бодай, на час тренінгу, повернувшись до важливості такого підходу і в житті в цілому, пізніше.



*Не судіть, щоб вас не судили; бо яким судом судите, таким і вас будуть судити, і якою мірою міряєте, такою і вам відміряють.
(Новий Завіт, Матей, 7, 1 – 2)*

Кожна людина має свою правду, але хто дійсно знає, що таке правда? (Ромське прислів'я)

Чорта бий – чорта виб'єш. (Українське прислів'я)

Зла людина подібна на вугілля: якщо не пече, то чорнить тебе. (Анахарсіс Скіфський)

Бачачи пороки інших, розумна людина позбавляється своїх. (Публій Сир)



⁷ Вебер, М. (1998), Соціологія. Загальноісторичні аналізи. Політика. К., Основи

Говорити коротко і нечасто, не перебивати, говорити по черзі

Дбаючи про свою свободу, не слід забувати про свободу і права інших сказати в комфортній атмосфері (без чужого галасу), встигнути це сказати і почути думку і позицію інших.



*Говорити рідко, не завжди і не всюди.
(Таджицьке прислів'я)*

*Довга промова – бідність людини.
(Молдовське прислів'я)*



Добровільність

Кожна людина має право виконати вправу або утриматися від її виконання. Раніше цей принцип так і звучав як попереднє речення, проте в умовах невисокої особистої активності, часто заниженої самооцінки, яка просто не дає декому відкрити рота, ми вирішили замінити його подібним за змістом, але м'якшим за формою.



Можна привести коней на водопій, але не можна примусити їх пити. (Англійське прислів'я)

Бачили очі, що купували – з'їжте, хоч повилазьте. (Українське прислів'я)

*Інші можуть тобі порадити, вказати шлях, але стати людиною ти мусиш сам (чи сама).
(Ромське прислів'я)*



Персоналізація

Дотримання цього принципу допомагає людині уникати стереотипів в своєму мисленні, мовленні, діях, а також виявляти стереотипність в інших людях. Ми майже ніколи не маємо права говорити, що “всі діти...”, “всі люди...”, “всі жінки...”, “всі чоловіки...”. Для цього ми мали би опитати ВСІХ дітей, людей, жінок, чоловіків ... і спитати, чи насправді вони так думають.



Людина – це цілий світ. (Узбецьке прислів'я)

Ми не безліч безликих “я”. (В. Симоненко)

*Бо ти на землі – людина, і хочеш того чи ні – думка твоя єдина, вчинки твої одні.
(В. Симоненко)*

Одна жінка часом сильніша за тисячу чоловіків. (Й. Вондел)



Конфіденційність

Плітки, неправильне переформулювання, обговорення чужих справ є часто причиною або початком конфліктних ситуацій. Відсторонення або, мовою міжнародних документів, «невтручання у внутрішні справи держав» є важливою складовою навчання.



*Якби ти мовчав – лишився б філософом.
(Молдовське прислів'я)*

Не розповідай таємницю другу, бо в друга є друг. (Таджицьке прислів'я)

*Навіть часник не видасть свій запах.
(Грузинське прислів'я)*



Чутливість (чуйність, сенситивність) до різноманітності

Чутливість (чуйність, сенситивність) до різноманітності (зокрема, гендерна) має проявлятися в мові, ставленні до себе та інших, підходах.

Це постійний акцент на слововжитку: активному вживанню обох родів іменників, а також творення нових форм іменників, які не мають обох родів (наприклад, колега – колежанка, директор – директорка). За висловом Оксани Забужко, «диктуючи нам норми мислення, мова водночас задає і правила поведінки»⁸. Отже, пошук моделей включення як жіночого, так і чоловічого досвіду за допомогою мовленнєвих форм, використуваних у змішаних групах, пошук моделей окреслення та наголосі на специфічно жіночому досвіді навіть за відсутності чоловіків призвело, з одного боку, до потужного розвитку словотворчих моделей української мови, а з іншої, є вираженням самоповаги й усвідомленої та нормалізованої поваги, а також підвищеної сенситивності до Іншого та його особистісного чи загальнокультурного досвіду.

Не треба лінуватися сказати «учасники і учасниці», якщо йдеться про групу, до якої імовірно належать і жінки, і чоловіки. Намагайтеся використовувати закінчення жіночого роду в іменниках, які його мають або хоча б, закінчення в дієсловах жіночого роду, якщо іменник загального роду і іноземного походження – «тренер сказала».

Будьте чутливими до будь-яких узагальнень, які стосуються жіночих і чоловічих ролей в суспільстві. Застосовуйте «принцип дзеркала» – якщо говорять, наприклад, «Я, як справжній чоловік, маю допомогти вам нести сумку», можна відповісти, що «Я, як справжня жінка, хочу нести її сама» тощо.

⁸ Забужко, О. (1999). «Мова і влада». У кн.: Оксана Забужко. «Хроніки від Фортінбраса: Вибрана есеїстика 90-х». К.: «Факт»

Описати всі випадки гендерної чутливості (чуйності, сенситивності) неможливо, але ми маємо вчитися відчувати, коли ситуація має бути виправлена як гендерно незбалансована, а коли може залишитися такою ж, бо не має відношення до гендерних ролей, ідентичностей, структур.

Те ж саме стосується інших різноманітностей – расових, етнічних, релігійних, вікових тощо.



Світ відкритий кожному і кожній. (Ромське прислів'я)

Три речі є до вподоби Богу і людям: згода братів, милосердя до ближніх і згода між чоловіком та дружиною. (П. Могила)

Хороше суспільство може бути створене лише чоловіками і жінками, які виховані так, щоби стати розумними в своїх почуттях, думках і діях, щоби не мати потягу до брехні чи злочинів і користуватися простою і гідною мовою правди. (Р. Оуен)

Важко скласти щастя чоловіка, прирікаючи на страждання жінку. (В. Гюго)

У доброго подружжя – дві душі, але одна воля. (М. де Сервантес)



НЕПИСАНІ ПРИНЦИПИ

Неписані принципи регулярно згадуємо як під час проведення тренінгів, так і просто в житті, бо вони базуються на цінності уповноважувальної освіти. Чому вони не є частиною «принципів писаних»? Бо неписані часом ширше тлумачать писані, часом є сублимацією кількох принципів, описаних вище. Словом, поки будемо розглядати неписані принципи як свого роду стратагему.



Вимірюйте співчуття

Часом люди вважають, що співчуття є однозначною і необхідною підтримкою іншій людині, а тому без міри проявляють його. Насправді, в певний момент, співчуття може перейти з площини конструктивної у деструктивну. Воно не дає людині можливості перейти від фази емоцій до фази аналізів, розрахунків, дій. І в результаті така підтримка обертається для людини додатковим навантаженням.

Навчити за життя можна тільки одну людину...

... і ця людина – ви самі.

Це про розуміння обмеження впливу освіти на людину – якщо нема бажання, то ніхто її не змінить. Але вчитися і вчити треба – бо це завжди шлях самовдосконалення, який (шлях) може навчити насправді інших.

Для чого ми робимо план, щоби ніколи йому повністю не слідувати

Так, зокрема, ми говоримо при підготовці до тренінгів. В уявній суперечності насправді нема нічого суперечливого. Нам потрібний план, щоби уявляти загальну структуру процесу, але ми не маємо йому підкорятися, якщо бачимо, що потреби середовища чи моменту вимагають іншого.

Принципи – це коридор волі людини і формула ненасильницької структури

Вони дають можливість організації (самоорганізації). Водночас принципи не стигматизують простір і розвиваються разом з середовищем, що позбавляє структуру насильства.

Бережи себе для себе, тоді і іншим більше дістанеться

Ці слова Л.Толстого дуже важливі для встановлення і збереження внутрішнього миру, без якого неможливо побудувати мир зовнішній.

Працюймо, насамперед, над думками, бо вони занадто матеріальні

Цей принцип співзвучний з тим, що ми називаємо «посланням уповноважувальної освіти», а іншими словами – в людині все має бути гармонійним.

Полюбіть конфлікти, і вони полюблять вас

У людей часто спостерігається боязнь конфліктів, намагання їх уникати. Але страх не ліквідує причину конфлікту, а

лише ускладнює вихід із конфліктної ситуації з мінімальними втратами. Водночас, розуміння, що конфлікт може створити нову дійсність, дає шанси змінити ситуацію на краще.

Не крадіть конфліктів

Цьому принципу відповідає прислів'я «Чужу біду руками розведу». Проте, лише «розведення своїми руками конфлікту» дає сталий ефект і дійсно збагачує досвід.

Не будьмо Анною Кареніною, потягом, що на неї їде, і собачкою, що на все це гавкає

Не беріть на себе все і відповідальність за все. Вміння розставляти пріоритети і казати «ні» собі є важливим для розбудови внутрішнього миру.

Кілька принципів, які ми пропонуємо вам спробувати розгумачити їх самостійно.

- Хаос – основа порядку
- Мене нема вдома
- Шукайте свої формули
- Інформація не буває нейтральною
- Дбаймо про інформаційну гігієну
- Конфлікт як енергія, не зникає, але може переходити з одного стану в інший
- Ніхто не ворог, ніхто не друг, а кожна людина – вчитель
- Перші 4 принципи – алгоритм первинний дій
- Важлива природа атмосфери



- Важливо не те, що сказали на тренінгу, а те, що почали думати
- Не біймося сказати, якщо не знаємо
- Спочатку емоції, потім аналіз
- А що скаже група?
- Давати не відповіді на питання, а дати можливість навчитися задавати питання у групі
- Жоден інструмент не допоможе тренеру, якщо відсутня гендерна чутливість



УСПІШНІ КОМУНІКАЦІЇ

“Я ПИШАЮСЯ...”

МЕТА:

- Оцінити позитивно свої набуті риси характеру чи вміння
- Підняти власну самооцінку

ОПИС ВПРАВИ: ⌚ 15-20 хвилин

- Попросити по черзі кожну присутню людину сказати про себе “Я пишаюся...”, назвавши свою власну позитивну набуту рису, вміння, характеристику, якість.
- Техніка “Закінчити речення...” передбачає, що речення треба сказати повно без скорочень (приклад невдалого початку вправи, коли тренер чи тренерка каже: “Ну,

скажіть – я пишаюся” – а учасник або учасниця лише додають “...що я...”).

- Обговорити,
 - Чи легко було виконувати цю вправу. Якщо ні, то в чому саме були складнощі.
 - Що ви відчували, коли самі говорили цю фразу? Коли слухали інших?
 - Чи має людина пишатися собою?
 - Чи відрізняється гордість від гордині? Чим?
 - В яких життєвих ситуаціях можна використати цю вправу?

Тренерські нотатки:

При виконанні цієї вправи можуть виникнути питання. Дехто з учасниць і учасників важко говорить про себе позитивно, інші зовсім не можуть цього зробити. Дехто дає пояснення, що це гординя, це нескромно, не в традиціях релігії тощо. Інші просто ухиляються від участі в цій вправі. Якщо людина на початку кола не може зробити завдання, поверніться до неї по завершенні першого кола. Якщо і тоді вона мовчить, не наполягайте. Якщо важко сказати саме слова «Я пишаюсь...», ви можете запропонувати замінити їх фразами «Мені подобається в собі...», «Я задоволена чи задоволений тим, що...» тощо.

Можна повернутися до цього питання пізніше, коли рівень самооцінки підвищиться.

Тренер чи тренерка мають враховувати різні рівні самооцінки в групі та можливості їх розвитку. Тому бажано, аби тренерки чи тренери називали свої людські якості (почуття гумору, терплячість, витримку чи інше). Хоча зрідка можуть бути ситуації, коли краще назвати рису, яка пов'язана з більш “зовнішнім” успіхом (вчена ступінь, знання мов, нагороди, тощо). Це буває в групах, більш орієнтованих на формально визнаний успіх.

Почувши вираз, наприклад, “Я пишаюся своєю сім’єю”, можна запропонувати перефразувати його таким чином “Я пишаюся, що я потрібна чи потрібний своїй сім’ї”, акцентуючи на власному внеску в існування сім’ї саме в такому вигляді.

Одна учасниця сказала, що любов починається з гордості – можна пов’язати любов до сім’ї з гордістю за те, що в цьому є і мій внесок.

ГЕРБ

(Бланк із зображенням герба роздрукувати окремо)

МЕТА:

- Визначати власні життєві цінності, орієнтири, успіхи
- Вміти аналізувати власне життя

ОПИС ВПРАВИ: ⌚ 25-50 хвилин

- Спитати,
 - Що таке герб і хто має герби?
- Дати деякі визначення гербів.
 Герб – це емблема держави, зображена на печатках, бланках, грошових одиницях. Це складова частина державного прапора
- Попросити створити свій власний герб. Для цього треба виконати наведені нижче завдання. Пам’ятати, що в цьому випадку художня досконалість герба – не головне.
 1. Зобразити дві речі, які ви робите добре.
 2. Зобразити свій найбільший успіх у житті.
 3. Зобразити місце, яке є “ідеальним домом” (місцем відпочинку і спокою) для вашої душі.
 4. Зобразити трьох людей, які найбільше вплинули на вас у житті.

5. Написати три слова, які б ви хотіли почути про себе.
 6. Зобразити, як би ви провели рік, якби дізналися, що він останній у вашому житті.
- По завершенні творчого процесу попросити розповісти про свої герби. Залежно від наявного часу, розмірів групи, інших складових можна розповідати про весь герб, деякі вікна на вибір тренера чи учасниць і учасників, а також робити це у великій групі, в парах, в малих групах.
 - Якщо вправа виконується у великому колі, тоді усі по черзі “відкривають” одне вікно, тобто відповідають на одне питання.
 - Розрахунок кількості відкритих “вікон” герба залежить від часу, витраченого групою на одне коло. Порівнюючи цей час із загальним часом, відведеним на вправу, можна визначитися, скільки таких кіл доцільне в групі.
 - Безумовно, обговорення всього герба у великій групі найемоційніше, проте якщо зробити це немає можливості, неповне обговорення слід також зробити комфортним, глибоким і цікавим для присутніх.
 - Розповідати про герби пропонується за такою схемою: я намалювала чи намалював в такому-то віконці те і те, бо я...
 - Спитати,
 - Що відчували учасники і учасниці, коли малювали герби?
 - Коли розповідали про них?
 - Чи легко було робити цю вправу?
 - Які з віконць було складно малювати? Чому?
 - Які складніше? Чому?
 - Для чого ми робили цю вправу?
 - Для чого її треба робити?

Тренерські нотатки:

Інколи виникають складнощі щодо останнього віконця. Це може бути боязнь або небажання думати про останній рік. Частіше за все це пов'язано з природним страхом смерті, проте тренерка чи тренер мають бути чутливими, бо інколи це стосується серйозних глибинних процесів, внутрішніх трагедій і травм. Якщо ви бачите, що це якась особиста проблема, спробуйте ненав'язливо запропонувати приватну розмову чи свою допомогу. Можливо, ситуація вимагає допомоги інших людей, а ви могли б цьому посприяти.

Однак часто учасники чи учасниці говорять, що їм було легко заповнювати шосте вікно. Навпаки, “ракування” часу дає можливість чітко сформулювати життєву мету, визначити життєві цінності.

Налаштовування тренерки чи тренера при роботі з шостим віконцем має вирішальне значення. Їхній страх перед цим вікном може передатися групі, навіть якщо цього страху в групі й не було.

Інколи діти (а часом і дорослі) говорять, що в них ще не було успіхів. При обговоренні успіху варто звертатися до наявного в присутніх досвіду, допомагаючи їм краще ідентифікувати ті досягнення, які вже були в їхньому житті, а не відкладати повторення цієї справи на тривалий час, тим більше, на кілька років.

КРОК НАЗУСТРІЧ

МЕТА:

- Вчитися справлятися з проблемною ситуацією, не застосовуючи насильницьких методів.
- Побачити, що успішне спілкування, подолання нерозуміння – це зусилля обох сторін

ОПИС ВПРАВИ: ⌚ 10 хвилин

- Об'єднати групу в пари і попросити усіх присутніх стиснути кулак і показати його одне одному.
- Після цього запропонувати протягом однієї хвилини зробити так, щоби людина навпроти розтиснула кулак. Для цього можна використовувати лише словесні переконання, не застосовуючи щодо кулака чи людини фізичних дій.
- Через одну хвилину зупинити процес і опитати групу
 - Що почували:
 - всі, хто бачили переді собою кулак?
 - всі, хто тримали кулак?
 - ті, хто тримали кулак і розтиснули?
 - ті, хто тримали кулак і не розтиснули?
 - ті, хто намагалися розтиснути кулак і розтиснули?
 - ті, хто намагалися розтиснути кулак і не розтиснули?
 - Чому так сталося?
- Після цього попросити тих, хто протягом хвилини не розтиснули кулаки, стиснути їх знов і показати всій групі.
- Попросити групу допомогти розтиснути ці кулаки.
- Якщо залишаться люди, які не розтиснули свої кулаки, тренер чи тренерка можуть спитати, що треба зробити чи сказати, щоби Ви розтиснули свій кулак.
- Якщо в групі всі розкриють кулаки під час першої хвилини, запропонованої тренеркою чи тренером спочатку, то слід просто спитати групу, що треба зробити, щоби людина розкрила кулак.
- Обговорити,
 - Чи можна справитися з проблемною ситуацією, не застосовуючи насильницьких методів?

- Від кого залежить, розкриється кулак чи ні?
- Для чого ми робили цю вправу?
- Де вона може знадобитися? Для чого?
- Чому вправа називається “Крок назустріч”?
- Хто його робить?

Тренерські нотатки:

Наголоси, які можна зробити:

- лише сама людина УПОВНОВАЖЕНА знати, що треба їй сказати чи зробити, щоби ВОНА РОЗТИСНУЛА КУЛАК;
- важливість кроків назустріч.

Типологія конфліктів дуже широка, серед інших можна виокремити поведінкові, світоглядні конфлікти і конфлікти власності. Наші тренінги в основному працюють в царині поведінкових конфліктів. Через зміну поведінки ми прямуємо до зміни ставлення.

Базуючись на підході співпраці, ми будуємо стосунки на базі діалогу.

Діалог – це ланцюг вербальних і невербальних спілкувань, а не просто їх акумулювання (розмова).

Для ефективного спілкування необхідно враховувати кілька моментів.

1. Повноцінне спілкування залежить від двох сторін, залучених до процесу.
2. Для повноцінного спілкування ми маємо об'єднати окремі форми спілкування (вербальні і невербальні) разом.
3. Слова необов'язково є найважливішими елементами послання.
4. Ми спілкуємося навіть тоді, коли мовчимо.

СЛУХАТИ І ЧУТИ (АКТИВНЕ СЛУХАННЯ)

МЕТА:

- Удосконалювати комунікативні навички, свідоме слухання з метою підтримки тих, хто говорить.
- Вчитися аналізувати складові спілкування, зокрема, в процесі слухання
- Відпрацювати техніки активного слухання

ОПИС ВПРАВИ: ⌚ 20 хвилин

- Спитати в групі,
 - Який вигляд має людина, яка добре слухає.
- Початковий перелік ознак можна зібрати кількома способами: під час мозкового штурму у великій групі, спочатку індивідуально чи в малих групах, а тоді вже знов у великій групі. Робота в малих групах динамізує вправу, але робить її за часом тривалішою.
- Записати в колонку зліва на великому аркуші паперу ознаки “доброго” слухання.
- Записати справа на цьому ж аркуші те, чого не треба робити під час “доброго” слухання або що буде такому слуханню заважати.
- Порівняти основні принципи Активного Слухання з переліком, отриманим в групі.
- Нагадати, що Активне Слухання – це техніка. Уважно, “добре” слухати можна як з повним дотриманням цієї техніки, так і лише з частковим. При частковому дотриманні техніки слід пам’ятати про можливу негативну реакцію з боку тих, кого ви слухаєте.
- Об’єднати групу в пари.
- Попросити спочатку одну “сторону” пари протягом двох хвилин розказати іншій “стороні” щось позитивне, наприклад, на тему

“Минулого тижня сталося...”

“Нещодавно в мене добре вийшло...”

“Людина, яку я поважаю, і чому”

“Найщасливіший день у моєму житті “

- Слід пам’ятати про основні принципи й не говорити про себе погано або критикувати чи вносити елементи недосконалості, непевності. Наприклад, не слід казати: “Мені здається, що я непогано роблю...” або “Я добре роблю ..., але не вмію ...”.
- Потім ті, хто слухали, протягом однієї хвилини переповідають почуте. Занотовувати під час розповіді не дозволяється. Попросити слухати уважно, не розмовляючи ці дві хвилини. Якщо вам говорять про себе щось погане, можете зупинити та нагадати про принципи.
- Якщо людина припинила говорити до завершення часу на вправу, то партнери мовчать, чекаючи поки знов з’явиться думка щодо теми розмови.
- Нагадайте не забувати про мову тіла.
- Потім “сторони” міняються ролями. Для цього тренер чи тренерка знов повторюють завдання вже для іншої “сторони”.
- Для того, щоб пояснення вправи було чіткішим, можна дати кожній “стороні” в парі назву, наприклад, днів тижня, квітів, дерев тощо.
- Якщо виявиться, що у когось з присутніх нема пари, можна запропонувати йому чи їй сліdkувати за часом і попереджувати групу про закінчення двох- або однохвилинного інтервалу.
- По закінченні спитати,
 - Які враження та відчуття від проведеної вправи?
 - Що було робити легше – говорити, слухати чи переповідати?

- Чи всі дотримувалися принципів Активного Слухання?
- Чи дотримуєтеся ви цих принципів у житті?
- Чи може їх порушення привести до конфлікту?
- Для чого важливо тренуватися таким чином?

Тренерські нотатки:

Основні принципи Активного слухання:

- **Мова тіла:** Сідайте обличчям до тих, з ким говорите, нахилийтеся вперед, встановіть контакт очима, пам'ятайте про “відкриту” позу.
- **Звуки та жести заохочення:** Кивок головою, доброзичлива посмішка, “так-так”, “м-м-м...”.
- **Запитання уточнення:** Задавайте запитання, які допомагають прояснити ситуацію, уточнити дещо з того, що вже відомо. Наприклад, “Ви маєте на увазі, що...?”, “Я не зрозуміла щодо...”

Щодо цього принципу, його слід застосовувати обережно: коли людина дуже схвильована або роздратована, слід повністю утриматися від будь-яких розмов включно із запитаннями уточнення.

- **Переформулювання:** повторити те, що ви почули від співрозмовника чи співрозмовниці, але іншими словами (докладніше див. вправу “Телефон зламався”)

Чого не слід робити під час Активного слухання:

- Давати поради
- Змінювати тему розмови
- Давати оцінки людині, яка говорить
- Перебивати
- Розповідати про власний досвід

ЩО МОЖНА ВТРАТИТИ ПРИ ПЕРЕДАЧІ ІНФОРМАЦІЇ

МЕТА:

- Вчитися аналізувати складові спілкування, зокрема, в процесі мовлення.
- Вчитися аналізувати власні навички мовлення та вдосконалювати їх.
- Отримати знання про причини втрати чи перекручування інформації

ОПИС ВПРАВИ: ⌚ 15 – 25 хвилин

- Попросити добровольця за одну хвилину розповісти якомога детальніше, точніше і повніше якусь велику за обсягом інформацію (власну біографію, фільм, ритуал, традицію, тощо).
- Подякувати цій людині і попросити її розповісти про свої почуття під час розповіді.
- Чи просто було розповідати? Якщо ні, то що саме вам перешкоджало?
- Попросити інших присутніх в групі додати, що саме, на їхній погляд, могло б зробити інформацію більш повною, детальною і точною.
- Надати групі інформацію про можливі втрати і викривлення інформації в процесі спілкування.
- Запитати групу чому може навчити така вправа?
- Як варіант, за наявності технічних засобів, однохвилинний виступ можна відзняти на камеру, щоби потім продивитися його всім разом, включаючи і людину, яка говорила. Це допоможе краще побачити, що саме варто змінити в процесі мовлення.

Тренерські нотатки:

Можливі втрати і викривлення інформації в процесі спілкування:

- нестача словникового запасу для вербалізації власних думок і почуттів;
- нестача часу для висловлювання того, що людина думає;
- людина не все вважає можливим і потрібним говорити з того, що думає;
- багато інформації міститься в психіці на рівні несвідомого;
- частину словесної інформації інша людина просто не чує;
- повне чи часткове нерозуміння отриманої інформації;
- різне ставлення до проблеми і людини, що говорить.⁹

ТЕЛЕФОН ЗЛАМАВСЯ (ПЕРЕФОРМУЛЮВАННЯ)

МЕТА:

- Зрозуміти, що інформація має властивість втрачатися і викривлюватися.
- Навчитися визначати фактори, які сприяють втраті чи збереженню інформації.
- Пам'ятати про необхідність уточнення інформації з першоджерела та зменшення ланок, через які ця інформація передається.
- Відпрацювати прийоми переформулювання.

ОПИС ВПРАВИ: ⌚ 25 -30 хвилин

- Об'єднати групу в кілька малих груп, щоби в кожній малій групі було від 4 до 7 осіб. Дати в кожную групу написане на аркуші паперу речення (це може бути прислів'я, слова відомої пісні, крилатий вислів тощо).
- Попросити переформулювати написане (або почуте

⁹ Анцупов А., Шипилов А. (2000). Конфликтология – М., ЮНИТИ

на вухо) іншими словами, намагаючись зберегти зміст (підбір слів-синонімів, синонімічних конструкцій, порівнянь, тощо). Після цього слід загорнути папірець, щоби щоразу залишалось для прочитання лише попереднє речення. Якщо інформація передається усно, то передається лише змінене речення.

- Для динамічності вправи можна запропонувати по одній хвилині на кожне переформулювання, повідомляючи присутнім після кожної хвилини про те, що вона закінчилася.
- Прочитати кінцеві речення і порівняти їх з першим.
- Попросити прослідкувати шлях переформулювання речення в кожній групі.
- Запитати,
 - Які висновки можна зробити після цієї вправи?
 - Що може статися внаслідок неточного передання інформації?
 - Як можна запобігти цього?
 - В яких ситуаціях дуже важливе адекватне переформулювання?
 - Що можна зробити, щоби інформація була передана точно?
 - Чи були в когось ситуації в житті, коли ваші слова були невірно переформульовані? Які були наслідки?
 - Чи були в когось ситуації, коли ви самі невірно передали чийсь слова? Чому? Які були наслідки?
- Зробити підсумок.

Тренерські нотатки:

Наголоси, які можна зробити:

УПОВНОВАЖЕНА людина має відповідальність за інформацію, яку вона поширює.

АЙСБЕРГ

МЕТА:

- Розуміти та наочно уявляти сутність конфліктів, викриваючи проблему.
- Навчитися застосовувати аналогії, розглядаючи конфлікти.
- Пам'ятати про співвідношення прихованої і відкритої частин конфлікту.
- Пам'ятати про важливість вивчення конфлікту для його розв'язання.

ОПИС ВПРАВИ: ⌚ 20 – 25 хвилин

- Намалювати на великому аркуші паперу малюнок, який зображує айсберг у співвідношенні надводної та підводної частини як 1 до 10.
- Попросити присутніх за допомогою мозкового штурму назвати головні характеристики айсберга і записати їх (чорним кольором) під айсбергом (крижаний, більша частина схована під водою, твердий, великий невідомий, тощо).
- Запитати присутніх,
 - Чи можна порівняти айсберг з конфліктом?
- Подивитися для цього на кожну з ознак айсберга.
- Спитати,
 - Яка з ознак є найбільш притаманною айсбергу?
- Слід звернути увагу на те, що більша частина айсберга прихована.
- Спитати,
 - Чи має це відношення до конфлікту?
- Спитати,
 - Як можна уникнути небезпеки від зіткнення з підводною частиною айсберга?

- Відповіді на останнє питання зобразити (червоним кольором) схематично на айсбергу. Наприклад, пропозицію “обійти” можна зобразити у вигляді кривої зі стрілкою на кінці навколо айсберга; пропозицію “розтопити” – у вигляді сонечка зверху; “підірвати” – лініями, перехрещеними в середині айсбергу тощо.
- Поговорити про ефективність кожного.
- Для цього слід спитати,
 - Які ризики чекають при використанні кожного з методів уникання небезпеки айсберга – обходу, розтоплення, вибуху, тощо?
- Прикладами відповідей можуть бути такі,
 - при обході ми не знаємо, як далеко треба обходити, бо не бачимо підводну частину;
 - при розтопленні може піднятися рівень океану і затопити землі;
 - при вибуху можемо поранитися уламками
 - тощо.
- Спитати,
 - Що можна зробити, щоби уникнути названі ризики?
- Важливо підійти всій групі до висновку, що, перш за все, треба ВИВЧИТИ АЙСБЕРГ.
- Отримавши таку відповідь, тренерка чи тренер можуть записати це слово на великому аркуші паперу справа від характеристик айсбергу, а під ним відповіді на запитання –
 - Що можна вивчити в айсбергу?
- Записавши відповіді, їх можна згрупувати як статичні (розмір, вага, тощо) та динамічні (швидкість і напрямки руху тощо).
- Після цього можна повернутися до конфлікту і повторити шлях, вже говорячи про конфлікт –

- Чи чекають нас небезпеки при спробах подолання конфлікту без його вивчення?
- Що важливо вивчати в конфлікті?
- Які аналогії між статичними і динамічними характеристиками айсбергу і конфлікту?
- тощо.
- Попросити знайти асоціації з життєвих ситуацій.
- Можна поговорити про те, що інколи люди намагаються прив'язати айсберг і тягати його за собою все життя. Це подібно до ситуацій, пов'язаних з сімейними проблемами - часто люди «тягнуть» їх за собою все життя.
- Зробити підсумки, запитавши,
 - Для чого ми розглядали айсберг?
 - Як ці знання можуть допомогти нам в трансформації конфліктів?



Я – ТИ – ПОВІДОМЛЕННЯ

МЕТА:

- Вміти з'ясувати, які почуття та думки виникають в конфліктній ситуації.
- Познайомитися з різними типами мовної поведінки: “Ти – повідомлення” та “Я – повідомлення”.
- Навчитися вкладати свої емоції в “Я – повідомлення”.

ОПИС ВПРАВИ: ⌚ 20 – 25 хвилин

- Щоби ознайомити присутніх з концепцією, продемон-

струвати два типи мовної поведінки “Я – повідомлення” та “Ти – повідомлення”.

- Можна почати з таких питань,
 - Чи є серед присутніх ті, що билися в дитинстві.
 - Як починалися, частіше за все, ці бійки? Зі слів? Яких?
- Діти виростають, форми можуть змінюватися, а зміст лишається тим же. В зв'язку з тим запропонувати групі подивиться дві невеликі рольові моделі, як приклад різних типів мовної поведінки. Частіше за все ці сценки грають тренери і тренерки, бо вони глибше розуміють сенс “Я – повідомлення” та “Ти – повідомлення”.
- Спочатку слід використати “Ти - повідомлення” з метою звинувачування когось в егоїзмі, безпечності, жадобі, жорстокості, неухважності, застосовуючи образливі слова та вирази. Нехай людина, яку будуть звинувачувати, розізлиться і теж займе наступальну позицію. Хай здійсніть контратаку. Важливо, щоби звинувачування звучали дзеркально, або група не мала приводу сказати, що тут винна лише одна сторона. Частіше за все цю сценку грають тренери і тренерки, бо вони глибше розуміють сенс “Я – повідомлення” та “Ти – повідомлення”.
- Після “Ти – повідомлення” слід спитати,
 - Що побачила група?
 - Які займенники звучали частіше?
 - Які наслідки цієї ситуації ми побачили?
 - Чи зустрічалися подібні ситуації у житті?
- Потім треба продемонструвати “Я - повідомлення”, зігравши цю ж саму ситуацію (проблему, протиріччя), але змінивши тип поведінки. В цьому випадку слід говорити одне одному про побачений тип поведінки,

почуття, припущення щодо цього, а також побажання змінити таку поведінку.

- На папері можна записати формули, які відображують “Я - повідомлення”:

Коли я бачу (або чую), що (як) ти...

Я відчуваю...

Тому що (думки, побоювання, припущення)...

Мені б хотілося, щоб у майбутньому ти...

- Таким чином слід побудувати розмову в другому випадку. При цьому, як і вперше, слід намагатися “вживати” в розмові двох сторін формулу, наведену вище, дзеркально.
- Після цього треба спитати групу
 - Що вона побачила в іншому випадку.
 - Чим відрізнялася ця гра?
 - Що частіше звучало в першому випадку, який займенник?
 - Який займенник частіше звучав у другому випадку?
 - Чи було бажання сторін вирішити конфлікт?
- Після цього треба пояснити, що перший тип поведінки називається “Ти – повідомлення”, а другий – “Я – повідомлення”.
- І в першому, і в другому випадку протиріччя залишилося.
 - В чому ж різниця і як кожний тип поведінки впливає на хід конфлікту?
 - Що посилює і прискорює його? Що – гальмує?
- Тут можна згадати трикутник “Ставлення – Поведінка – Суперечність” (АВС – approach: Attitude – Behavior – Contradiction) з теорії конфліктів ТРАНССЕНД-методу, започаткованого Йоганом Гальтунгом. Враховуючи, що

конфлікт несе в собі всі три складові, ми можемо почати його трансформацію з поведінки або, бодай, не посилювати його “Ти – повідомленням”.

Тренерські нотатки:

Як правило, “Я - повідомлення” не вкладається в рамки простої формули чи речення. Головне, дотримуватися правила незвинувачування й намагатися говорити про власну реакцію, а не висновки щодо дій іншої сторони. Важливо також так підібрати ролі, щоби в них не було наперед визначених стосунків підлеглості – підпорядкованості.

Наголосити, що:

- Гнів завжди веде до виникнення “Ти - повідомлення”, яке має в собі присуд, “вердикт”. Якщо ми робимо вигляд, що це не так, то лише “піднімаємо рівень води” над айсбергом конфлікту.
 - Присуди базуються на припущеннях. Спробуйте уточнити ці припущення. Інші люди зовсім не зобов’язані діяти згідно цих припущень, якщо вони їх не розділяють.
 - “Я - повідомлення” не спрацює, якщо ви намагатиметесь встановити контроль над іншою людиною. Але якщо ви бажаєте прояснити проблему й знайти шанс для її вирішення, “Я - повідомлення” може стати в нагоді.
 - В процесі приниження іншої людини можливі різні кроки (від м’якіших до жорсткіших).
1. За змістом:
 - а) Ви применшуєте те, що робить інша людина, її вчинки: “Наслідувати інших – нерозумно”.
 - б) Ви принижуєте іншу людину як особистість: “Ти балда!”
 2. За формою:

а) Ви стверджуєте від свого імені, від свого Я:

“В мене склалася думка, що ти хочеш подобатися всім. Мені важко з тобою”.

б) Ви даєте оцінку іншій людині:

“Ти не маєш власної думки, а лише слідуєш іншим”.

в) Ви вставляєте такі слова, як “завжди” та “ніколи”.

- “Я – повідомлення” може стати “кроком назустріч” в різних ситуаціях.
- Послідовне використання “Я - повідомлення” може стати свідченням прояву довіри та певною оцінкою, як вас, так і іншої людини.

ТЕОРІЯ І ПРАКТИКА КОНФЛІКТІВ: ПЕРСПЕКТИВА

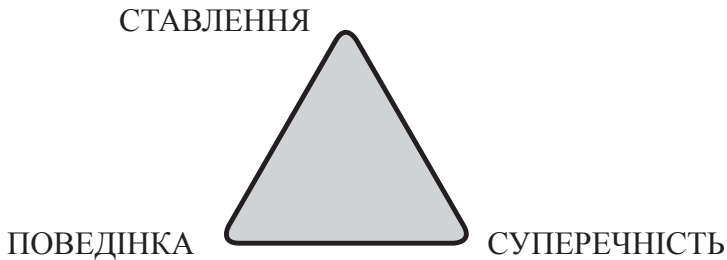
Конфлікт, подібно органічним формам, має свій власний життєвий цикл. Він виникає, досягає емоційного, навіть насильницького кульмінаційного пункту, спадає, зникає і часто виникає знов. Це логічно: окремі особи і групи (нації, держави тощо) мають цілі;

- цілі можуть бути несумісними, виключати одна одну, наприклад, коли дві держави бажають мати одну і ту ж територію чи дві нації претендують на одну і ту ж державу;
- коли цілі несумісні, народжується проблема, *суперечність*;
- будь-яка особа чи сторона з нереалізованими цілями почувається розчарованою і невдоволеною; це почуття є тим сильнішим, чим більш фундаментальними є ці цілі (приміром, основні потреби і основні інтереси);
- Розчарування і невдоволеність *може* вести до агресії, змінюючи внутрішнє *ставлення* ображених чи зовнішню *поведінку* у вигляді словесного чи фізичного насильства;

- образи і насильство *можуть* бути спрямованими проти тих, чий цілі стоять на шляху, але необов'язково завжди;
- насильство шкодить і ушкоджує (включно з тими, хто його застосовує) і *може* поширювати спіральне контр-насильство як захист чи помсту;
- спіральне насильство перетворюється в *метаконфлікт* (подібно метастазам при онкологічному захворюванні), переростаючи цілі охорони і руйнації.

Таким чином, конфлікт може мати вічне життя, подразнюючи та завдаючи шкоди, зникаючи і виникаючи знов. Первинний глибинний конфлікт відходить на задній план, як, наприклад, під час “холодної війни” увага була зосереджена переважно на таких засобах знищення як атомна зброя.

Життєвий цикл конфлікту можна поділити на три фази - до насильства, під час насильства і після насильства, які відокремлюють одну від одної відкриття і припинення вогню. Але це не означає, що насильства не можна уникнути взагалі і що конфлікт неминуче супроводжується насильством і руйнацією.



КОНФЛІКТ = СТАВЛЕННЯ (ненависть) + ПОВЕДІНКА
(насильство) + СУПЕРЕЧНІСТЬ (проблема)¹⁰

¹⁰ Гальтунг, Й., (1999). Трансформація конфліктів мирними засобами: ТРАНССЕНД метод, Діалог різноманітностей, 12 (50)

ПРАКТИКА КОНФЛІКТІВ: ТРИКУТНИК «СПІВЧУТТЯ-НЕНАСИЛЬСТВО-ТВОРЧІСТЬ»

Діалог є засобом, що дозволяє рухатись уперед. Співчуття, ненасильство та творчість - ось підходи, які працівники та працівниці з розв'язання конфліктів мають протиставити трикутнику «ставлення-поведінка-суперечність». У необхідності застосування цих альтернатив вони повинні переконати сторони конфлікту. Саме ці альтернативи мають зайняти місце насильницьких культур, поведінки та почуття заблокованості. Цього не можна домогтися повчаннями - лише практикою.

Співчуття - це здатність до глибокого розуміння – емоційного та розумового – Іншого та Іншої, логіки, що рухає ними. Як приклад можна назвати актора, який вивчає роль, доки не зможе виконувати її на сцені.

Ненасильство - це здатність опиратися спокусам вдатися до насильства (чи радити вдатися до нього) і водночас пропонувати конкретні ненасильницькі заходи щодо виходу з конфлікту.

Творчість - це здатність виходити за рамки уявлень сторін конфлікту, відкривати нові способи осягнення соціальної природи конфлікту.¹¹

ТЕОРІЯ НАСИЛЬСТВА: ТРИКУТНИК “ПРЯМЕ-КУЛЬТУРНЕ-СТРУКТУРНЕ НАСИЛЬСТВО”

Насильство ушкоджує тіло, розум і душу. Виходячи з того, як діє насильство, ми можемо визначити принаймні три його типи:

[1] пряме насильство: свідомо націлене на завдання шкоди;

¹¹ Там же

- [2] культурне насильство: легітимізує два інші типи як справедливі;
- [3] структурне насильство: неусвідомлене, звичне, до нього так чи інакше залучені всі.

Структурне насильство може являти собою заморожене пряме насильство давніх військових вторгнень чи расового/класового пригнічення (колоніалізм, рабство). Як наслідок цього може виникати революційне чи контрреволюційне насильство. Специфіка насильства залежить від рівня культурного насильства, тобто, від того, наскільки певна культура освячує, прославляє насильство і чи приховує вона ненасильницькі альтернативи.

Пряме насильство, видиме, руйнівне, як прояв волі до завдання шкоди, є найбільш небезпечною формою. Структурне насильство – це невидиме насильство, що не є проявом чиєїсь волі до завдання шкоди, вбиває повільно, але може бути не менш, а то й ще більш руйнівним.

СПІВПРАЦЯ

МЕТА:

- Пам'ятати про важливість запитування сторін про їхні інтереси в конфлікті.
- Визначати важливість пошуку рішення, яке б задовольняло обидві сторони.
- Вивчати ефективність обраного шляху трансформації конфліктів.
- Розрізняти індивідуальні стилі сторін щодо підходів до трансформації конфліктів.

ОПИС ВПРАВИ: ⌚ 15 - 20 хвилин

- Почати цю вправу треба з розігрування сценки, коли існує один (начебто цілий і неподільний) предмет, який хочуть мати обидві сторони.

- Можна використати приклад з апельсином. Мати чи батько приносить додому один апельсин. Донька й син вимагають його для себе, не кажучи при цьому, для чого він їм потрібен.
- Мати чи батько питає в присутніх (звертаючись до них як до сусідів і сусідок),
 - Що робити?
 - Які є варіанти?
- В цій сценці тренерка чи тренер грають роль мами чи тата, а коли задіяні інші дійові особи, то грають тих, хто має чи приносить цей предмет двом іншим сторонам. Вони записують на великому аркуші паперу можливі відповіді присутніх, запитуючи після кожної відповіді, чи задовольняє вона дітей та фіксуючи їхнє ставлення знаком “+” чи “-”. Але не всі рішення задовольняють доньку чи сина, бо кожен і кожна потребують цілого апельсину.

	Донька	Син
Поділити навпіл	-	-
Віддати доньці	+	-
Віддати сину	-	+
...

- Провести мозковий штурм і записати всі рішення, запропоновані присутніми.
- Якщо хтось запропонує спитати дітей, для чого їм апельсин, зробіть це і рішення буде знайдено. Виявляється, одне хоче робити пиріг йому потрібна цедра, друге хоче видушити сік - йому потрібна середина.
- У випадку використання інших предметів бажання сто-

рін мають відповідно корегуватися – якщо це газета, то одна сторона може хотіти розгадувати кросворд, а інша, наприклад, подивитися програму передач, тощо.

- Проаналізувати запропоновані рішення з позиції “перемога - програш” в кожному випадку. Дати визначення кожному з них.

“програш – програш”	уникання
“перемога – програш”	змагання
“програш – перемога”	адаптація
“перемога – перемога”	співпраця

- Звернути увагу присутніх, що вся педагогіка уповноваження базується на підході співпраці, кооперації, співробітництва, тому ми називаємо і цю вправу, і стиль ставлення до трансформації конфліктів – співпраця. На наш погляд, у виразі “перемога – перемога” може міститися прихований конфронтаційний сенс.
- Проаналізувати вправу.
 - Чому важливо запитувати тих, хто знаходяться між собою в конфлікті?
 - Чи намагаються вони розв’язати проблему?
 - Як бути, якщо не вдається знайти шлях оптимальної співпраці?
 - Чому важливо знаходити якомога більше різних шляхів виходу з конфлікту?
 - Як можна використати отримані з вправи знання, якщо інша сторона не хоче знаходити шлях співпраці?
 - Для чого важливо вміти розрізняти індивідуальні стилі поведіння щодо конфлікту?

ЕТАПИ ТРАНСФОРМАЦІЇ КОНФЛІКТІВ

МЕТА:

- Визначати схему поетапної трансформації конфліктів.
- Вміти орієнтуватися, на який стадії трансформації знаходяться сторони конфлікту.

Тренерські нотатки:

Для розв'язання конфліктів дуже важливо, аби сторони дотримувалися певних правил:

- намагалися вирішити проблему
- не ображали один одного словами та діями
- не переривали один одного

Слід також наголосити на тому, що:

- Дуже важливо відокремити людину від проблеми
- Зосереджуватись на інтересах, а не на позиціях
- Шукати шляхи до обопільного виграшу
- Використовувати об'єктивні критерії

І нарешті, пам'ятати слова Махатми Ганді “На гіркому досвіді я опанував найвищий урок: вміння стримувати свій гнів; і як акумульоване тепло перетворюється в енергію, так і наш контрольований гнів може перетворитися на таку силу, яка може вплинути на світ.”

Процес трансформації конфлікту:

1. Мапа формування конфлікту: всі сторони, цілі, проблеми;
2. Залучення забутих сторін з важливими ставками в конфлікті;
3. Діалоги з високим рівнем емпатії з кожною стороною окремо;
4. Кожна людина, яка працює в конфлікті, може спеціалізуватися лише на одній стороні;

5. Визначити в цих діалогах прийнятні для всіх сторін цілі;
6. Спробувати, щоб забуті цілі могли відкрити нові перспективи;
7. Знайти понад-цілі, прийнятні для всіх сторін;
8. Досягти коротких, таких, що лишаються в пам'яті, цільових формулювань;
9. Допомогти визначити завдання сторін; “виймаючи” конфлікт з місця його походження, “вставляючи” його де завгодно, залучаючи забуті сторони і цілі;
10. Перевірити, як реалізація може призвести до досягнення цілей;
11. Допомогти сторонам зустрітися “за столом” для стабілізації процесу;
12. Вийти з конфлікту, йти до наступного, бути напоготові.¹²

ПРОЦЕС АБО АЛГОРИТМ ДІАЛОГУ

- тема обопільних інтересів;
- мінімальний рівень емпатії;
- горизонтальна структура групового діалогу;
- визначення базових потреб;
- мапа конфлікту:
 - сторони
 - цілі
 - проблема і їх несумісність¹³

¹² Гальтунг, Й., (1999). Трансформація конфліктів мирними засобами: ТРАНССЕНД метод, Діалог різноманітностей, 12 (50)

¹³ Гальтунг, Й., (1999). Курс лекцій. ЦЄІ

ОПИС ВПРАВИ: ⌚ 10 – 15 хвилин

- Попросити групу саму назвати етапи, якими ми рухалися до розв’язання конфліктів. Згадуючи справи, називаємо мету кожної.
- Етапність розв’язання конфлікту залежить часто від конкретної ситуації. Один з шляхів можна описати за допомогою таких етапів:
 - Отримати інформацію про проблему з позиції потреб кожної сторони конфлікту.
 - Переформулювати її так, щоби можна було врахувати потреби обох сторін водночас.
 - За допомогою мозкового штурму отримати якомога більше альтернативних рішень.
 - Проаналізувати рішення з позиції їх ефективності.
 - Вибрати найкраще, найприйнятніше для всіх рішення.
 - Зафіксувати розв’язання конфлікту (потискання рук).
- Після визначення етапів можна спитати групу,
 - Що слід робити, якщо перед останнім (потискання рук) сторони не можуть зафіксувати обопільний успіх?
- Якщо будуть пропозиції повернутися на більш ранні стадії, слід зауважити, що повернення відбувається не назад, а наче, по спіралі – з урахуванням зроблених кроків і аналізом невдалих дій.

5 КРОКІВ МЕДІАЦІЇ

*Наступні “п’ять кроків” мають назву “медіація” (від слова *media* – середина). Цю методiku можна використовувати як наступний етап після опанування навичок успішного спілкування.*

Це можуть бути різні підходи, але важливо пам’ятати, що певними елементами (інколи вони можуть називатися інакше, ніж в цій книзі) треба оволодіти обов’язково.



Серед навичок можна відзначити наступні:

- активне слухання і комунікації;
- аргументоване аналітичне мислення
- навички з розв’язання проблем
- здатність до співробітництва
- робота в команді
- міжгрупове спілкування
- ведення переговорів і медіацій
- відстоювання позиції

Етапи можна описати, зокрема, так:

- визначення проблеми
- збір даних про проблему
- генерація ідей та альтернативних шляхів з вирішення
- вибір оптимального
- впровадження рішення



1. Вступ

1. Назвіть себе самі та попросіть тих, хто в стані конфлікту, назвати свої імена. Подякуйте їм за те, що вони прийшли.
2. Поясніть, що існують мінімальні чотири правила, які допомагають розв'язати суперечки, тому на них слід погодитися перед початком медіації:
 - намагатися вирішити проблему
 - не ображати словами чи діями
 - не переривати
 - намагатися бути якомога чеснішими
3. Спитайте кожну конфліктуючу сторону, чи погоджуваться вони з правилами.
4. Поясніть, що будь-що, сказане тут, є КОНФІДЕНЦІЙНИМ, за винятком фізичних образ, спроби самогубства, наркотиків чи зброї.



2. Послухаємо – що сталося

1. “Сторонні” вирішують - хто почне першим.
2. Попросіть “сторону О” розповісти її історію.
3. Повторіть, що ви почули за допомогою Активного Слухання.
 - викладіть факти
 - змалюйте їхні почуття
 - “звуки, подібні тому, що ви почули...”
 - “так вам здалося...”

Повторіть кроки 2 - 3 із “стороною І”.

Поки що ЖОДНИХ рішень!



3. Визначення Проблем та Інтересів

1. Інколи, після того, як кожна з сторін розповість свою історію, ви можете вже скласти перелік проблем та інтересів.

Якщо ви не певні, що проблеми та інтереси зрозумілі, задайте більше запитань. Ви можете сказати тим, хто сперечається:

“Мені хотілося б задати кілька запитань, що б краще зрозуміти проблеми, які ви намагаєтесь вирішити”.

Приклади:

“Розкажи мені більше про...”

“Як довго це відбувалося?”

“Коли це сталося?”

“Що ви відчували?”

“Чому ви так подумали?”

“Що ви хотіли б побачити зараз?”

Поки що жодних рішень!!

2. Скажіть кожному і кожній із тих, хто сперечаються, як ви бачите перелік їхніх інтересів:

“_____, я чув(чула), що ви сказали_____, _____, _____.”

Це правильно? Я нічого не переплутав (переплутала)?”

ЗАРАЗ час допомогти їм знайти вирішення проблеми!



4. Знайдіть рішення

Що вони можуть зробити?

Зараз:

Спитайте сторону О

“Що ви можете вже зробити для вирішення проблеми?”

Спитайте сторону І

“Що ви можете вже зробити для вирішення проблеми?”

У майбутньому:

Спитайте сторону О

“Як ви могли б діяти інакше в майбутньому, щоб подібна проблема не виникла?”

Спитайте сторону І

“Як ви могли б діяти інакше в майбутньому, щоб подібна проблема не виникла?”

Допоможіть знайти рішення, які вони вдвох вважають добрими.

- Це щось надзвичайне? Коли про це скажуть, де, хто, як?
- Чи може кожна із сторін зробити те, про що вони зараз говорять, що вони це зроблять?
- Чи погодилися обидві сторони на щось спільне?



5. “Обкладинка”

1. Для попередження пліток попросіть кожну з сторін сказати іншим, що конфлікт був розв’язаний.
2. Якщо було досягнуто згоди, підпишіть угоду (письмово чи усно).
3. Привітайте тих, хто сперечався.
4. Після того, як вони підуть, привітайте себе, що важка робота позаду.

НЕ бійтеся труднощів – саме вони роблять нас сильнішими!

ВИКОРИСТАНА ЛІТЕРАТУРА

- Гіденс Е. Соціологія. Основи. – К., 1999
- Діалог різноманітностей. – 1999., № 8
- Скиба В., Горбатенко В., Туренко В. Вступ до політології. – К., 1998
- Анцупов А.Я., Шипилов А.И.. – Конфликтологія. Учебник. – М., 2000
- Декларація принципів терпимості Затверджена резолюцією 5.61 Генеральної конференції ЮНЕСКО від 16 листопада 1995 року
- Лукашук И.И. Международное право. Особенная часть. – М. – 1997. – 393 с.
- Тынель А., Функ Я., Хвалей В. – Курс международного торгового права. – М-к. – 1999. – 703 с.
- Boulding, Kenneth E. 1989. Three Faces of Power. Newbury Park, CA: Sage.
- Bush, Robert A. Baruch and Joseph P. Folger. 1994. The Promise of Mediation. San Francisco: Jossey-Bass.
- Gender-Based Analysis: A guide for policy-making, Status of Women Canada, 1996
- Gender equity/. Concepts and tools for development. CEDPA
- Herrman M. S. – Exploring Deeper Wisdoms Of Mediation: Notes From The Edge. – 2000. – 10 p.
- Julius E. Eittington. The Winning Trainer. Third Edition. – Gulf Publishing Company
- Rifidn, Janet. 1994. “The Practitionees Dilemma,” Pp.204-208 in Joseph P. Folger and Tricia S. Jones (eds.) New Directions in Mediation: Communication Research and Perspectives. Thousand Oaks: Sage.
- Said, Abdul Aziz and Nathan C. Funk. 1996. “Conflict

- Resolution and Spirituality: Reflections on Teaching, Theory, and Practice,” *The Fourth R* 74 (August/September): 1, 4.
- Schwerin, Edward w. 1995. *Mediation, Citizen Empowerment, and Transformational Politics*. Westport: Praeger.
- Steiner, Claude M. 1981. *The Other Side of Power*. New York: Grove Press.
- Tao Te Chiniz. 1988. Stephen Mitchell version. New York: HarperPerennial.
- Thresholds in Education. *Issues in Freirean Pedagogy*. Tom Heaney
- Woods, Diane. 1996. “Beyond Basic Training Techniques in Mediation,” *The Exchange* 5 (Summer, #2): 1-3.
- Zimmer J.A. – *We can do it out! Problem Solving Through Mediation*.– Street Law, Inc.–1993. –132 p.
- Zumeta, Zena. 1996. “Spirituality and Training,” *The Fourth R* 74 (August/September): 12.

**ГЕНДЕРНА ПЕРСПЕКТИВА
КУЛЬТУРИ МИРУ**

Говорячи про гендерну перспективу, ми маємо пам'ятати три взаємопов'язані рівні – ідентичність, інтеракції, інституції (Три “Т”), теорію насильства (пряме, культурне, структурне насильство), норми жорсткості для чоловіків (ментальна, емоційна, фізична, анти-жіночість) і, безумовно, послання уповноважувальної освіти, коли, говорячи про проблему, яку розглядаємо чи вирішуємо, ми пам'ятаємо про важливість знань, навичок, втілених у відповідну поведінку, базованих на ставленні, а тобто цінностях людини.

Розглядаючи концепції культури миру, важливо, перш за все, описати значення слів “культура” і “мир”.

Існує безліч визначень слова “культура”. Вузькі дефініції зосереджуються на мистецтвах – літературі, поезії, музиці, театрі, малярстві, танцях тощо.

Ширші дефініції використовуються в сферах антропології та міжкультурних комунікаціях і містять всю нашу соціально навчену поведінку. Одне з антропологічних визначень культури – це навчена, спільна, налаштована поведінка, яка відображається в технологіях, соціальних організаціях (включно з економічними, політичними, соціальними, релігійними, освітніми, сімейними та іншими організаціями), а також ідеях і віруваннях.

Термін “мир” теж має широке поле інтерпретацій. Більш цілісний підхід відображений в шести стадіях еволюції концепції миру:

1. Мир як відсутність війни
2. Мир як баланс сил в міжнародній системі
3. Мир як негативний і позитивний мир (відсутність структурного насильства)
4. Феміністський мир: макро і мікро рівні миру
5. Цілісний мир з довкіллям (Землею – Геєю)
6. Цілісний внутрішній та зовнішній мир

Концепція миру еволюціонувала від простих до багатофакторних дефініцій; від найпростіших до багатократних (макро й мікро) рівнів; від негативних до позитивних концепцій; від лише зовнішнього до зовнішнього і внутрішнього миру разом.

Культури миру базуються на шести перспективах, базованих на еволюції концепції миру як такої.

Якщо базуватися на визначенні, що культура – це навчена, спільна, налаштована поведінка, яка відображається в технологіях, соціальних організаціях (включно з економічними, політичними, соціальними, релігійними, освітніми, сімейними та іншими організаціями), а також ідеях і віруваннях, то соціалізація – це процес, через який відбувається навчання культурі. Культура виступає посередницею, за допомогою якої ми інтерпретуємо світ, контекст значень. Культура миру – це культура, яка робить можливим мир згідно визначених вище концепцій миру.

Феміністські концепції культури миру вимагають широких соціальних змін в персональних культурних цінностях. Тому гендерна перспектива культури миру, розглядаючи мир в різних проявах, базованих на згаданих концепціях, застосовує “гендерні лінзи”. Це допомагає бачити різні ролі і стосунки жінок і чоловіків в розбудові миру і не-миру, а також вплив на них гендерованих структур. Це може бути також корисним тим, хто хотіли би змінити цей світ на більш мирний, толерантний, дружній до чоловіків і жінок, свідомо рухаючись в цьому напрямку.

Наші загальні запитання:

- Чи виховуємо ми хлопців для війни, а дівчат для миру?
- Чи дівчата більше соціалізуються в емпатії, ніж хлопці?
- Які наслідки такої соціалізації для обох гендерів?

- Як застосувати феміністські теорії до мирних студій включно з роззброєнням, правами людини?
- Які стосунки між сексизмом і мілітаризмом?

Еволюція концепцій миру:

- від простих до багатофакторних визначень;
- від одиночних до множинних рівнів;
- від негативних до позитивних концепцій;
- від зовнішнього миру до гармонії зовнішнього і внутрішнього.

Цей блок іде після успішних комунікацій і є практично продовженням діалогу різноманітностей. Якщо ж ця частина іде окремо, то, бажано, перед нею провести основні вправи блоку успішних комунікацій, а також вправи блоку “Діалог різноманітностей” – “Хто такі Я”, “Чого чекає від Я суспільство”, “Рамки стереотипів”, а, в разі потреби, “З порочного кола”¹⁴.

ЩО ЦЕ?

МЕТА:

- Вміти дивитися на світ з позиції мирного і насильницького застосування будь-яких предметів і артефактів.

ОПИС ВПРАВИ: ⌚ 20 – 30 хвилин

- Показати предмет (палку, металеву лінійку, великий камінь, тощо) і спитати групу, для чого цей предмет можна застосовувати.
- Написати перелік можливих застосувань, зробивши його якомога повним.

¹⁴ www.empedu.org.ua

- Спитати:
 - які враження викликала ця вправа?
 - які групи можна сформувати з цих призначень?
 - які ще предмети можна використовувати як засіб, інструмент, тощо та як зброю?
 - які з застосувань частіше використовують жінки? які – чоловіки?
 - як на нас це може впливати?
 - для чого ми робили цю вправу?
 - як ми можемо застосувати цю справу у житті?

ЯК ВИГЛЯДАЄ ВІЙНА І МИР

МЕТА:

- Вчитися бачити прояви миру й насильства навколо нас.

ОПИС ВПРАВИ: ⌚ 20 – 30 хвилин

- Повісити два аркуші паперу.
- Написати на одному аркуші слово “війна” і попросити присутніх по черзі мовчки намалювати чи зобразити щось, що, на їхній погляд, асоціюється з війною. Всі малюють і зображують на одному аркуші.
- Після того, як кожен і кожна зобразили своє бачення, можна ще додати, якщо в когось є бажання.
- Спитати,
 - Чи було б зрозуміло, що зображено на аркуші, якщо би не було підпису?
 - Чому так? Чому ні?
- Написати на іншому аркуші слово “мир” і зробити те ж саме, що і з попереднім.
- Спитати,
 - Чи було б зрозуміло, що зображено на аркуші, якщо би не було підпису?

- Чому так? Чому ні?
- Можна попросити написати листа, казку чи замальовку на ці теми.

З КОЛЕСА НАСИЛЬСТВА

МЕТА:

- Вчитися бачити прояви насильства навколо нас.

ОПИС ВПРАВИ: ⌚ 20 – 30 хвилин

- Методом неструктурованого мозкового штурму опитати групу, що вона розуміє під терміном “насильство” (погане поводження, побиття, загрози, тощо).
- По закінченні можна запропонувати сталі визначення з національних чи міжнародних документів.

Насильство в сім’ї – будь-які умисні дії фізичного, сексуального, психологічного чи економічного спрямування одного члена сім’ї по відношенню до іншого члена сім’ї, якщо ці дії порушують конституційні права і свободи члена сім’ї як людини та громадянина і наносять йому моральну шкоду, шкоду його фізичному чи психічному здоров’ю. (З А К О Н У К Р А Ї Н И Про попередження насильства в сім’ї)

- Об’єднати групу в малі групи і попросити пригадати випадки насильства з власного життя або життя своїх рідних і близьких.
- По поверненні до великої групи попросити по одній людині від кожної групи розповісти про випадки, які були згадані. При цьому переказ має бути відстороненим, тобто називається лише ситуація, а не людина, з якою це сталося.
- Тренер в цей час малює коло, шпичками в якому будуть розказані історії. При цьому на шпичці вказується сфера, в якій сталося насильство (сім’я, школа, компанія

друзів і подруг тощо) та короткий опис факту (побиття, гвалтування, загрози, тощо)

- Можуть виникнути складнощі, що декому буде важко це згадати. У такому разі запропонуйте розповісти випадки з життя рідних і знайомих. Якщо і таких не буде, не намагайтеся примусити людину обов'язково згадати це.
- Спитати,
 - Які враження від цього колеса?
- Потім “колесо” покласти на підлогу і попросити присутніх зайняти позицію біля тої шпичці, яка, на їх погляд, є найважливішою (найсильнішою, найболючішою, найпершою для подолання, тощо).
 - Після цього попросити пояснити, чому вони так зробили?
- Наступним кроком слід перевернути аркуш зворотною (чистою) стороною наверх так, щоби колесо зі шпичцями лише просвічувало скрізь папір.
- Спитати,
 - Чи зникла проблема?
- Можна це порівняти з прихованим айсбергом. Але, на відміну від нього, ми вже вивчали проблему, а тепер спробуємо знайти шляхи подолання.
- Для цього запропонувати підійти всім бажаючим і на місці чорних шпичць насильства накреслити і підписати, що можна зробити, аби його не стало.
- Спитати,
 - В чому символізм цієї вправи?
 - Для чого ми робили цю вправу?
 - Де і коли вона може бути корисною?

Як варіант, можна говорити про випадки насильства, які діти нещодавно і зараз бачать чи знають навколо.

ІГРИ І ІГРАШКИ

МЕТА:

- вчитися розпізнавати фактори мирної і мілітарної соціалізації.

ОПИС ВПРАВИ: ⌚ 20 – 30 хвилин

- Попросити в малих групах окремо намалювати (або перерахувати) іграшки, які носять виключно мирний характер, і такі, які можна віднести до військових.
- Представити в загальній групі та обговорити.
- Запитати
 - Чи всі іграшки можна віднести до тої чи іншої групи?
 - Чи є іграшки “подвійного використання”?
 - Як розподіляються мирні і немирні іграшки між дівчатками і хлопцями?

МІФИ І ФАКТИ ПРО МИР

МЕТА:

- свідомо ставитися до миру і вміти відрізнити його від міфів про нього.

ОПИС ВПРАВИ: ⌚ 20 – 30 хвилин

- Об’єднатися в малі групи.
- Кожній групі для аналізу видати по одному формулюванню й попросити записати на кожне його підтвердження чи спростування – залежно від того, що вважає група.
- Представити позиції в загальній групі.
- Обговорити, як впливають міфи і факти на стан війни і миру.

Міфи

Війна – це прояв характеристик нерозвинутих країн.

На мир погоджуються тільки слабкі люди і країни, сильні завойовують все війною.

Мир іншим можна принести примусово за допомогою зброї.

Мир – це період підготовки до війни.



Я І НАСИЛЬСТВО

МЕТА:

- Бачити себе як діючу особу насильства і миру.

ОПИС ВПРАВИ: · 20 – 30 хвилин

- Попросити згадати кожному і кожного випадок, коли
 - ви самі були джерелом насильства по відношенню до інших (фізичного, морального, іншого);
 - ви бачили як чинили насильство інші і не втрутилися;
 - ви бачили насильство і виступили проти нього.
- Після того, як присутні поділяться (за бажанням) спогадами про ці випадки, спитати в групі про враження від своїх власних історій і історій, розказаних іншими.
- Спитати:
 - Що, на ваш погляд, було причиною насильства з вашого боку?
 - Що вам завадило втрутитися в ситуацію насильства?
 - Що вам допомогло протистояти йому?
 - Для чого може бути корисна така вправа?
 - Які види насильства частіше використовують жінки? чоловіки?

В ТВОЇХ РУКАХ МИР І НЕ-МИР

МЕТА:

- Вчитися бачити різні джерела миру і не-миру, зокрема, в собі.

ОПИС ВПРАВИ: · 20 – 30 хвилин

- Роздати по 2 аркуші паперу кожному і кожній в групі.

- Попросити створити з однієї папірчини “війну”, а з іншої – “мир”.
- Презентуючи зроблене, присутні кажуть, що це означає, і чому вони так зобразили війну чи мир.
- Попросити розповісти про свої враження.
- Попросити зробити з папірчини “війну” “мир”.
- Спитати:
 - що було зробити простіше?
 - чому?
 - чи відрізняються шляхи “створення” миру і не-миру жінками і чоловіками?
 - якщо так, то чим і чому?
 - від чого залежать способи, якими ми робимо мир і не-мир?
 - для чого ми робили цю вправу?
 - що вона може допомогти нам зрозуміти в житті?
 - де ми можемо її застосувати для себе й інших?
- Цю вправу можна робити не лише з паперу, а й з інших матеріалів. Бажано використовувати папір, який вже був використаний і передбачається для викидання (старі газети, використаний папір, тощо).
- За відсутністю матеріалів або за небажанням їх використовувати, можна попросити робити мир і війну з власним обличчям чи тілом.

**ПАМ’ЯТАЙМО,
В НАШИХ РУКАХ ЗАВЖДИ Є МИР –
ТРИМАЙМО ЙОГО МІЦНІШЕ
І ПОСИЛЮЄМО СВОЇМИ ДІЯМИ!**

Про Інформаційно-консультативний жіночий центр

Громадська організація «Інформаційно-консультативний жіночий центр» (ІКЖЦ) заснована як неурядова неприбуткова організація 1995 року.

Місія організації полягає в підвищенні спроможності та посиленні впливу захисників прав жінок, організацій та рухів, які працюють у сфері захисту прав жінок, в Україні та на міжнародному рівні з метою ефективного просування та утвердження гендерної рівності.

Основною метою Центру є боротьба з дискримінацією за ознакою статі та гендерними стереотипами в українському суспільстві, забезпечення гендерної рівності та людської гідності, розвиток дискусії щодо гендерних проблем в політичному і соціальному житті України для досягнення реальної рівності в суспільстві шляхом проведення досліджень, пропаганди та навчальних програм на базі Уповноважувальної Освіти.

Програма «Уповноважувальна освіта» працює в Україні з 1996 року. З 1999 року вона почала розвиватися на міжнародному рівні, поширивши свою дію на 10 країн світу. З 1999 по 2006 вона підтримувалась жіночою мережевою програмою Інституту відкритого суспільства. За ці роки в Україні з програмою, основна мета якої є формування гендерної чутливості через шкільні програми та неформальну освіту, познайомилися безпосередньо більше 15 тисяч осіб.

Уповноважувальна освіта як проект, спрямований, з одного боку, на впровадження у систему освіти нових методик викладання, а з іншого – нових освітніх напрямків у школі (а саме гендерної сенситивності та комунікаційних технологій), пройшов декілька етапів становлення – від адаптації і компіляції західних тренінгових програм (1996 – 2000) до цілісного підходу з чіткою внутрішньою структурою, що розвивається (з 2001 року); від неформальних тренінгів для невідзначених чітко цільових аудиторій (1996 – 1999) до шкільної аудиторії (з 1996 року) через процес формалізації та визнання державою (2001 року Міністерство освіти та науки України ліцензувало курси підвищення кваліфікації з педагогіки уповноваження за напрямком інноваційних методик викладання).

Загалом організаційна розбудова Уповноважувальної освіти сьо-

годні включає компоненти середньої шкільної, вищої та післядипломної освіти, а також позашкільної та громадянської освіти.

Тренінги та навчальні програми, які впроваджуються ІКЖЦ:

1. Трансформація та вирішення конфліктів;
2. Розширення прав і можливостей сільських жінок, як інструмент до зменшення дискримінації за ознакою статі;
3. Інтегрування принципу рівних прав та можливостей жінок і чоловіків в діяльність органів місцевої влади. Гендерний аналіз програм місцевого розвитку;
4. Доступ громадськості до законотворчого процесу;
5. Підготовка до ресоціалізації жінок і матерів з дітьми в ув'язненні;
6. Гендерно-чутливе планування (спеціально розроблений тренінг для ПРООН);
7. Розробка та впровадження гендерного аудиту (для Швейцарської агенції розвитку та співробітництва);
8. Тренінг для тренерів за Програмою «Уповноважувальна освіта» для Грузії та України;
9. Навчальний курс з аналізу політики для Київської міської ради;
10. Тренінг з гендерної проблематики для представників громадських організацій та працівників ПРООН, Узбекистан;
11. Лідерство і гендерна чутливість. Навчання тренерів для регіональних центрів по боротьбі з торгівлею людьми Winrock International, Молдова
12. Тренінг з гендерної проблематики для державних службовців та працівників ПРООН, Білорусь;
13. Гендерна експертиза шкільних підручників, Азербайджан;
14. “Гендерний формат” документальна підбірка 12-ти фільмів;
15. Гендерні курси для інтернів Програми парламентського стажування;

Останніми роками ІКЖЦ зосередив свою діяльність на місцевому рівні, тому що ми вважаємо, що громади є основними провідниками змін. Ми переконані, що працюючи з місцевими органами влади, НУО та жінками-активістками можна ефективно сприяти системним змінам на місцевому рівні.

Більше дізнатися про організацію можна за посиланням www.empedu.org.ua