

Young Peace Ambassadors



ПРОДВИЖЕНИЕ МИРА, ТОЛЕРАНТНОСТИ И НЕНАСИЛЬСТВЕННОЙ КУЛЬТУРЫ

МЕТОДИЧЕСКОЕ ПОСОБИЕ ДЛЯ МОЛОДЕЖИ



2021



МЕТОДИЧЕСКОЕ ПОСОБИЕ ДЛЯ МОЛОДЕЖИ

«ПРОДВИЖЕНИЕ МИРА, ТОЛЕРАНТНОСТИ И НЕНАСИЛЬСТВЕННОЙ КУЛЬТУРЫ»

Данное методическое пособие является определенным путеводителем и помощником для молодежи на пути их активного вовлечения в построение толерантного, мирного и ненасильственного общества.

Пособие поможет им по-новому взглянуть на тему терпимости, гендерного равноправия, управления социальными конфликтами, будет способствовать развитию способности созидать, взаимодействовать в условиях мульти-культурного и многонационального общества, а также предоставит методы и инструменты для активного участия в общественной жизни.

Темы, отраженные в пособии, помогут пробудить в молодежи инициативу индивидуально или коллективно, и развить гражданскую активность с целью принесения позитивных изменений в своих сообществах. Возможно, прочтение пособия подтолкнет молодежь к более активному проявлению гражданской позиции. А кого-то – к изменению позиции с «Моя хата с краю...» на «Если не я, то кто же?»

В методическом пособии интегрированы следующие темы:



Толерантность



Гендер, гендерные стереотипы, гендерное равноправие



Лидерство и командообразование



Управление конфликтом



Молодежный активизм и участие



Форум-театр

ЧАСТЬ I: ТОЛЕРАНТНОСТЬ

Согласно определению, которое содержится в Декларации принципов толерантности, утвержденной в 1995 году Генеральной конференцией ЮНЕСКО, толерантность означает «уважение, принятие и правильное понимание богатого многообразия культур нашего мира, наших форм самовыражения и способов проявлений человеческой индивидуальности». «Толерантность» толкуется в Декларации как «активное отношение, формируемое на основе признания универсальных прав и свобод человека».

ТОЛЕРАНТНОСТЬ означает уважение, принятие и понимание других культур, способов самовыражения и проявления человеческой индивидуальности. Толерантность - убежденность в том, что другие могут думать и действовать в манере, отличной от вашей собственной.

Это не про:

- ✘ Уступки
- ✘ Снисхождение
- ✘ Жалость
- ✘ Отказ от своих убеждений
- ✘ Навязывание своих взглядов

Семь основных принципов толерантности:

- ☆ Уважение человеческого достоинства всех без исключений людей;
- ☆ Уважение различий;
- ☆ Понимание индивидуальной неповторимости;
- ☆ Взаимодополняемость как основная черта различий;
- ☆ Взаимозависимость как основа совместных действий;
- ☆ Культура мира;
- ☆ Сохранение памяти.

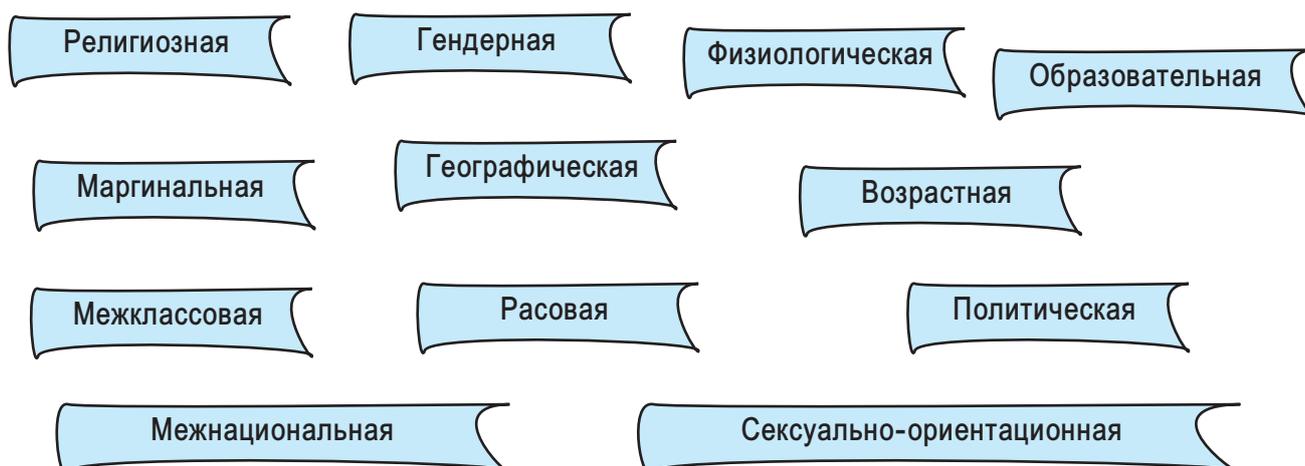
ВИДЫ ТОЛЕРАНТНОСТИ

Моральная (условная) – в основе своей, содержит отсроченную агрессию. Терпимость «внешнего Я» только на поверхностном уровне: человек соглашается с происходящим, а внутри, буквально сдерживается, «кипит».

Естественная (натуральная) – характерна для маленьких детей и выражается в их безусловном принятии родителей без оценивания, к сожалению, бывает с ущербом для себя, если родители отличаются жестокостью.

Нравственная (подлинная) – основанная на полном и осознанном принятии реальности. Это зрелая и позитивная толерантность «внутреннего Я». Духовное отношение ко всем проявлениям жизни и людям и постоянное самопознание. На нравственности основаны все мудрые притчи.

ВИДЫ ТОЛЕРАНТНОСТИ ПО СФЕРАМ:



ОПРЕДЕЛЕНИЕ ВИДОВ ТОЛЕРАНТНОСТИ

- ☰ **Религиозная толерантность** - человек имеет право на любое вероисповедание, принятое в его государстве, даже если оно не относится к главенствующей религии. Терпимость к другой вере – залог мирного взаимодействия между людьми.
- ☰ **Толерантность к людям с ограниченными возможностями** (инвалидность) - проявление толерантности по отношению к людям с ограниченными возможностями здоровья - это в высшем смысле помощь в адаптации и социализации инвалида, как полноправного члена общества. Инклюзивное образование, предоставление рабочих мест - важные составляющие толерантности.
- ☰ **Этническая толерантность** - уважительное отношение к укладу жизни других народов. Проблема толерантности в полиэтнических странах имеет глобальное значение. Обратная сторона – нетолерантность (нетерпимость) все чаще является поводом для разжигания межнациональной розни.
- ☰ **Гендерная толерантность** - независимо от половой принадлежности, люди достойны уважения и равных прав - это гендерная толерантность.
- ☰ **Политическая толерантность** - толерантность в политике - уважение к представителям разных политических сил и движений.
- ☰ **Образовательная толерантность** - принятие личности, без оглядки на его диплом, или его отсутствие.
- ☰ **Межклассовая толерантность** - уважительное отношение к людям, вне зависимости от их материального достатка.
- ☰ **Сексуально-ориентационная толерантность** – недопустимость проявления гомофобии по отношению к людям нетрадиционной сексуальной ориентации.
- ☰ **Возрастная толерантность** - уважение и принятие возрастных особенностей, отсутствие возрастных стереотипов.

КРИТЕРИИ ТОЛЕРАНТНОСТИ:

- Равноправие (равный доступ к социальным благам, к управленческим, образовательным и экономическим возможностям для всех людей, независимо от их пола, расы, национальности, религии, принадлежности к какой-либо другой группе);
- Взаимоуважение членов группы или общества, доброжелательность и терпимое отношение к различным группам (инвалидам, беженцам, гомосексуалистам и др.);
- Равные возможности для участия в политической жизни всех членов общества;
- Сохранение и развитие культурной самобытности и языков национальных меньшинств;
- Охват событиями общественного характера, праздниками как можно большего количества людей, если это не противоречит их культурным традициям и религиозным верованиям;
- Возможность следовать своим традициям для всех культур, представленных в данном обществе;
- Свобода вероисповедания при условии, что это не ущемляет права и возможности других членов общества;
- Сотрудничество и солидарность в решении общих проблем;
- Позитивная лексика в наиболее уязвимых сферах межэтнических, межрасовых отношений, в отношениях между полами.

ПРИЗНАКИ НЕТЕРПИМОСТИ (ИНТОЛЕРАНТНОСТИ)

- Оскорбления, насмешки, выражение пренебрежения;
- Игнорирование (отказ в беседе, в признании);
- Негативные стереотипы, предубеждения, предрассудки (составление обобщенного мнения о человеке, принадлежащем к иной культуре, полу, расе, этнической группе, как правило, на основе отрицательных характеристик);
- Этноцентризм (понимание и оценка жизненных явлений сквозь призму ценностей и традиций собственной группы как эталонной и лучшей по сравнению с другими группами);
- Поиск врага (перенос вины за несчастья, неблагополучие и социальные проблемы на ту или иную группу);
- Преследования, запугивания, угрозы;
- Дискриминация по признаку пола, сексуальной ориентации и других различий (лишение социальных благ, отрицание прав человека, изоляция в обществе);
- Расизм (дискриминация представителей определенной расы на основе предпосылки, что одни расы превосходят другие);
- Ксенофобия в форме этнофобий (антисемитизм, кавказофобия и др.), религиозных фобий, мигрантофобии (неприязнь к представителям других культур и групп, убеждение в том, что «чужаки» вредны для общества, преследование «чужаков»);
- Национализм (убеждение в превосходстве своей нации над другими и в том, что своя нация обладает большим объемом прав);
- Фашизм (реакционный антидемократический режим, для которого характерны крайние формы насилия и массовый террор);

- ☒ Империализм (покорение одних народов другими с целью контроля богатств и ресурсов подчиненных народов);
- ☒ Эксплуатация (использование чужого времени и труда без справедливого вознаграждения, безрассудное использование ресурсов и природных богатств);
- ☒ Осквернение религиозных или культурных символов;
- ☒ Религиозное преследование (насаждение конкретной веры, ее ценностей и обрядов);
- ☒ Изгнание (официальное или насильственное);
- ☒ Сегрегация, включая апартеид (принудительное разделение людей различных рас, религий или полов, обычно в ущерб интересам одной группы);
- ☒ Репрессии (насильственное лишение возможности реализации прав человека), уничтожение и геноцид (содержание в заключении, физические расправы, нападения, убийства).

УПРАЖНЕНИЕ «ЧЕРТЫ ТОЛЕРАНТНОЙ ЛИЧНОСТИ»

Задачи:

- Ознакомить участников с основными чертами толерантной личности;
- Дать возможность подросткам оценить степень своей толерантности.

Необходимое время: 15 мин.

Материалы: бланки опросника для каждого участника (дается далее).

Подготовка: бланк опросника с колонкой В на большом листе прикрепляется на доску или стену.

Процедура проведения: Участники получают бланки опросника. Ведущий объясняет, что 15 характеристик, перечисленных в опроснике, свойственны толерантной личности.

Инструкция. Сначала в колонке А поставьте:

«+» напротив тех черт, которые, по вашему мнению, у вас наиболее выражены;

«0» напротив тех черт, которые у вас наименее выражены;

«+» напротив тех трех черт, которые, на ваш взгляд, наиболее характерны для толерантной личности.

Этот бланк останется у вас, и о результатах никто не узнает, поэтому вы можете быть откровенным в ответах.

На заполнение опросника дается 3-5 мин.

Затем ведущий заполняет заранее подготовленный бланк опросника, прикрепленный на доску. Для этого он просит поднять руки тех, кто отметил в колонке В первое качество. Число ответивших подсчитывается и заносится в колонку бланка. Таким же образом подсчитывается число ответов по каждому качеству. Те три качества, которые набрали наибольшее количество баллов, и являются ядром толерантной личности (с точки зрения группы).

Участники получают возможность:

- сравнить представление о толерантной личности каждого из членов группы с обще групповым представлением;
- сравнить представление о себе («+» в колонке А) с портретом толерантной личности, созданным группой.

Черты толерантной личности	Колонка А	Колонка В
1. Расположенность к другим		
2. Снисходительность		
3. Терпение		
4. Чувство юмора		
5. Чуткость		
6. Доверие		
7. Альтруизм		
8. Терпимость к различиям		
9. Умение владеть собой		
10. Доброжелательность		
11. Умение не осуждать других		
12. Гуманизм		
13. Умение слушать		
14. Любознательность		
15. Способность к сопереживанию		

ЧАСТЬ II: ГЕНДЕР, ГЕНДЕРНЫЕ СТЕРЕОТИПЫ, ГЕНДЕРНОЕ РАВНОПРАВИЕ

ПОНЯТИЯ ПОЛА И ГЕНДЕРА

ЧТО ТАКОЕ ПОЛ?

«Мальчик или девочка?» – первый вопрос о вас, как только вы появились на свет, хотя ваш пол был определён намного ранее – в момент зачатия. Пол определяет, является человек мужчиной или женщиной. Он определён структурой генов и является понятием биологическим. От пола зависит строение половых органов, возможность стать матерью или отцом, а также некоторые другие признаки: пропорции тела (рост, ширина плеч, объём бёдер), распределение жировых тканей, количество волос на теле и на лице, особенности полового созревания, мышечная сила, выносливость, черты лица, тембр голоса и даже мимика и походка. Признаки пола формируются в процессе полового развития человека от момента зачатия до достижения половой зрелости.

ПРИЗНАКИ ПОЛА:

- Появляются сами по себе (без внешнего воздействия);
- Являются универсальными, не зависят от страны, культуры, религии (например, только женщины рожают детей);
- Никогда не меняются в историческом процессе;
- Свойственны лишь одному полу.



ПРИЗНАКИ ГЕНДЕРА:

- Являются культурной традицией;
- Существенно отличаются в разных странах и даже в одной стране (в зависимости от населённого пункта или социальной прослойки);
- Могут меняться со временем;
- Присущи людям разного пола.



ЧТО ТАКОЕ ГЕНДЕР?

Гендер (половая роль) – понятие культурное и социальное. Оно определяет черты характера и особенности поведения, которые считаются характерными для мужчин и женщин в определённом обществе. Например, в большинстве культур женщинам приписывают такие черты характера, как заботливость, уступчивость, эмоциональность, а мужчинам – лидерство, сдержанность. Реальное поведение конкретного человека может отвечать принятому в обществе, а может, наоборот, считаться характерным для противоположного пола. Так, мужчины бывают мужественными и заботливыми, а женщины – нежными и энергичными.

Прочитайте приведённые ниже факты. Отметьте, признаком чего они являются: пола или гендера. Обсудите:

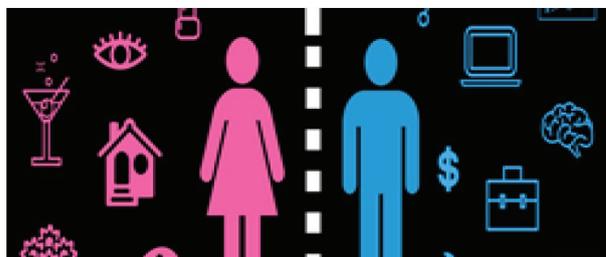
1. Доказывают ли эти факты, что гендерные отличия не являются врождёнными признаками, а приобретаются в процессе воспитания?
2. Какой факт вас удивил больше всего?

Факты	Пол	Гендер
<ul style="list-style-type: none"> ● В Древнем Египте женщины вели семейный бизнес, а мужчины занимались домашним хозяйством. ● Женщины рожают детей, а мужчины – нет. ● Во многих странах женщинам платят за ту же работу меньше, чем мужчинам. ● В подростковом возрасте голос у мальчиков меняет тембр («ломается»), а у девочек – нет. ● В некоторых культурах мужчины всегда готовят еду, а женщины ремонтируют жильё. ● В большинстве стран традиционная одежда мужчин – брюки, а в Шотландии – юбка. ● Раньше женщины носили только юбки, а теперь часто надевают брюки. ● Женщины могут кормить детей грудью, а мужчины – нет. ● Во многих странах, если семье нужна помощь, девочки чаще, чем мальчики, бросают школу. ● У мужчин растут борода и усы, а у женщин – нет. 		

ГЕНДЕРНЫЕ РОЛИ И СТЕРЕОТИПЫ

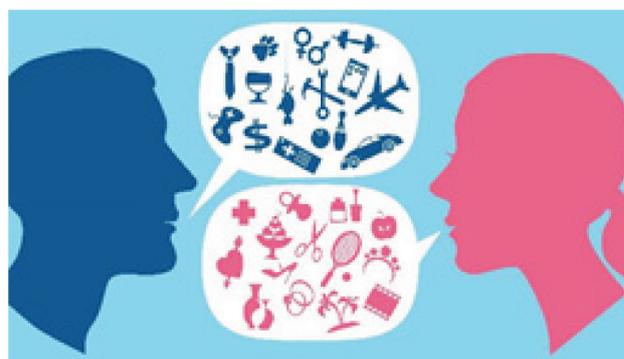
ГЕНДЕРНЫЕ РОЛИ

С рождения родители воспитывают ребёнка в соответствии с его полом. По этому поводу во всех странах существует множество традиций. Например, девочкам покупают одежду розового цвета, а мальчикам – голубого; девочкам дарят кукол, а мальчикам – машинки. Родители поощряют поведение детей, которое соответствует их представлениям о том, как должны себя вести мальчики и девочки. Формирование гендерных ролей происходит и под влиянием воспитателей, учителей, церкви, соседей, телевидения.



ГЕНДЕРНЫЕ СТЕРЕОТИПЫ

Упрощённые представления о том, как должны вести себя люди разного пола, какую одежду носить и чем заниматься, называются гендерными стереотипами. Большинство гендерных стереотипов помогает мальчикам и девочкам подготовиться к социальным ролям, которые они будут исполнять во взрослой жизни, – матери или отца, мужа или жены. Однако некоторые гендерные стереотипы сформировались очень давно, в совсем других исторических и



социальных условиях. Многие из них уже устарели и нередко ограничивают возможности людей в современном мире. Также важно помнить, что гендерные стереотипы отражают то, что характерно для большинства людей того или иного пола, и не учитывают индивидуальных особенностей. Например, эмоциональность считается характерной женской чертой, а сдержанность – мужской. Однако есть множество эмоциональных мужчин и сдержанных женщин.

Гендерное равенство означает, что все имеют равные возможности достижения полной реализации потенциала своего здоровья и благополучия, принимая во внимание и разные потребности; при этом ничьи интересы не ущемляются под влиянием гендерных норм, ролей и отношений.

Гендерное равноправие — это отсутствие дискриминации по признаку пола в возможностях, в распределении ресурсов и льгот, либо в доступе к услугам.

Гендерная дискриминация означает любое различие, исключение или ограничение по признаку пола, которое направлено на ослабление или сводит на нет признание, пользование или осуществление женщинами, независимо от их семейного положения, на основе равноправия мужчин и женщин, прав человека и основных свобод в политической, экономической, социальной, культурной, гражданской или любой другой области.

УПРАЖНЕНИЕ ДЛЯ ОБСУЖДЕНИЯ

- ☑ Объединитесь в две группы (мальчики и девочки).
- ☑ В группах нарисуйте на большом листе бумаги изображения мальчика (девочки).
- ☑ Придумайте ему или ей имя.
- ☑ Запишите черты характера и особенности поведения, считающиеся характерными для этого пола.
- ☑ Нарисуйте треугольник возле ваших идей и рисунков. Это и есть гендерная рамка, то есть гендерные стереотипы, которых мы ожидаем от людей, опираясь на распространённые в обществе представления о мужском и женском поведении.
- ☑ Представьте результаты работы групп. В общем кругу проанализируйте каждую позицию с помощью вопроса: «Может ли человек противоположного пола обладать такой же чертой характера или поведением?». Если да, вычеркните эту позицию.
- ☑ Обсудите, какие гендерные стереотипы устарели, а какие могут нарушать права людей.

ГЕНДЕРНАЯ РАМКА ДЕВОЧКИ

отзывчивая
опрятная
хорошая хозяйка



ГЕНДЕРНАЯ РАМКА МАЛЬЧИКА

мужественный
сдержанный
амбициозный



ЛИДЕРСТВО

КТО ЖЕ ТАКОЙ ЛИДЕР?

Лидер – человек, способный повести за собой, пробудить интерес к делу. Он стремится выложиться для достижения общей цели, активно влияет на окружающих, наиболее полно понимает интересы большинства; именно с ним хочется посоветоваться в трудные минуты, поделиться радостью, он может понять, посочувствовать, всегда готов прийти на помощь, от него во многом зависит настроение, он способен «завести» окружающих.

Различают лидеров-созидателей и лидеров-разрушителей.

Лидер-созидатель действует в интересах дела, организации и всех ее членов, которых он ведет за собой (а по большому счету – в интересах всех людей).

Лидер-разрушитель действует в своих собственных интересах, для него на первом плане не дело, не люди, а собственное эгоистическое желание показать себя, используя для этого дело и окружающих (зачастую во вред и делу, и людям).

Встречаются лидеры, роли которых различны:

- Лидеры-организаторы (деловые);
- Лидеры-инициаторы;
- Лидеры-генераторы эмоционального настроения (эмоциональные)
- Лидеры-ситуативные

Лидеры-организаторы играют основную роль в решении задач, поставленных перед коллективом в реализации трудовой, спортивной, поисково-туристской и другой деятельности. Лидеры-организаторы осознают межличностные отношения. Это обусловлено стремлением деловых лидеров хорошо знать подавляющее большинство своих товарищей, что позволяет им соответственно этим знаниям строить свои отношения.

Лидеры-инициаторы выделяются на этапе выдвижения идей, в поиске новых сфер деятельности для групп детей. Лидер-умелец – наиболее подготовленный в конкретном виде деятельности член коллектива (например, в походе – самый опытный турист).

Роль **эмоциональных лидеров** связана с действиями, относящимися, в основном, к сфере межличностного общения в детской группе. Ребята, успешно действующие в обеих сферах жизни организации, выдвигаются на роли абсолютных лидеров. Эмоциональные лидеры зачастую не испытывают потребности в управлении коллективом. Отрицательные взаимоотношения между членами группы точнее характеризуют деловые лидеры. Для воздействия на группу, наряду с умением воспринимать личные отношения, большое значение имеет умение определять статус сверстников. В этом лучше всех ориентируются абсолютные лидеры, на втором месте идут деловые. От эмоциональных лидеров в большей степени зависит психологический климат в коллективе, самочувствие сверстников, а также принятые нравственные ценности.

Ситуационное лидерство может быть представлено как деловым, так и эмоциональным. Главное отличие данного типа — это неустойчивость и временный характер. Проявляет себя лишь при определенных обстоятельствах, к примеру, в какой-либо экстренной ситуации.

Классификация лидерства в зависимости от главной функции лидера:

- **Организатор.** Потребности коллектива — это потребности лидера, поэтому он предпринимает активные действия на пути достижения целей, выполняет функцию групповой интеграции.
- **Творец.** Обладает новаторским мышлением, способен решать любые вопросы. Главные черты: выдвигает идеи, умеет вести диалог, а не раздавать приказы.
- **Борец.** Обладает волевыми качествами, уверен в себе. Без раздумий вступает в борьбу.
- **Дипломат.** Превосходно владеет ситуацией, а также всеми мельчайшими деталями. Прекрасно разбирается, на кого и как можно повлиять.
- **Утешитель.** Отличительная черта - это эмпатия. Уважает окружающих, относится к ним с пониманием и сочувствием.

ОБЩИЕ КАЧЕСТВА ЛИДЕРА

(ими обладают не только лидер, но и те, кто может стать им)

- **Компетентность** – знание того дела, в котором человек проявляет себя как лидер;
- **Активность** – умение действовать энергично, напористо;
- **Инициативность** – творческое проявление активности, выдвижение идей, предложений;
- **Общительность** – открытость для других, готовность общаться, потребность иметь контакты с людьми;
- **Сообразительность** – способность доходить до сущности явлений, видеть их причины и следствия, определять главное;
- **Настойчивость** – проявление силы воли, упорства, умение доводить дело до конца;
- **Самообладание** – способность контролировать свои чувства, поведение в сложных ситуациях;
- **Работоспособность** – выносливость, способность вести напряженную работу;
- **Наблюдательность** – умение видеть, мимоходом отмечать важное, замечать детали;
- **Самостоятельность** – независимость в суждениях, умение брать ответственность на себя;
- **Организованность** – способность планировать свою деятельность, проявлять последовательность, собранность.

СПЕЦИФИЧЕСКИЕ КАЧЕСТВА ЛИДЕРА

(своеобразные индикаторы лидерского таланта)

- **Организаторская проницательность** – тонкая психологическая избирательность, способность понять другого человека, проникнуть в его внутренний мир, найти для каждого его место в зависимости от индивидуальных особенностей, настроения;

- **Способность к активному психологическому воздействию** – использование разнообразных средств воздействия на людей в зависимости от их индивидуальных качеств сложившейся ситуации;
- **Склонность к организаторской работе**, лидерской позиции, потребность брать ответственность на себя.

КАЧЕСТВА ЛИДЕРА

- Знание себя/своих ценностей
- Видение будущего
- Страсть
- Готовность рисковать
- Навыки межличностного общения
- Трудолюбие
- Отслеживание прогресса/оценивание результатов
- Упорство
- Умение ставить цели
- Профессиональные знания
- Вера в себя
- Желание достичь успеха
- Умение знакомиться, общаться с нужными людьми
- Работа над тем, что приносит удовольствие
- Получение удовлетворения от работы позитивное отношение
- Благожелательность
- Умение доверять интуиции
- Уверенность
- Мужество
- Умение выполнять обещания
- Честность и открытость
- Сосредоточенность
- Инициативность и ответственность
- Способность мотивировать и вдохновлять других
- Заботливость и сострадательность
- Умение уважать чужие достижения
- Выдержка и стойкость
- Внимательность к деталям
- Умение работать под давлением

**Помните: вовсе необязательно во всем быть первым.
Если вы обладаете вышеперечисленными качествами, успех вам гарантирован.**

КОМАНДООБРАЗОВАНИЕ

Опыт гусиной стаи

В стремлении к развитию сверхновых технологий стоит обратить внимание на братьев наших меньших. То, что мы стараемся изобрести или придумать, давно уже есть в животном мире и с поразительным успехом применяется. Что же такое командный дух, кто и как его формирует? Основным локомотивом в движении к командной работе должен являться сам лидер-руководитель. В качестве конкретного примера по командообразованию и его практической ценности отдельного внимания заслуживает методика «Дикие гуси».

Урок от диких гусей №1

Когда птицы собираются в стаи, чтобы лететь на юг, они встают в определённый строй – клин. По-чему именно так? Из уроков физики мы знаем, что впереди летящий предмет испытывает значительное сопротивление воздуха. Предмет, летящий за ним, движется уже в разреженном воздухе и тратит на полёт меньше усилий. Собираясь в одной плоскости, птицы взмахами крыльев создают восходящий поток воздуха, поддерживающий птиц, летящих следом. Гуси сбиваются в косяк, что позволяет увеличить дальность полёта птиц почти в два раза.

Вывод: Сплочённые и движущиеся в одном направлении люди значительно быстрее достигают поставленной задачи. Единая цель, к которой стремятся все члены команды, усиливает синергетический эффект и позволяет сделать результат высокоэффективным.

Урок от диких гусей №2

Нарушая строй, птица начинает испытывать резкое сопротивление воздуха, что заставляет её быстро вернуться в стаю и продолжить полёт с меньшими затратами сил. В коллективах часто встречаются личности, которые пытаются идти своим путём. Нельзя сказать, хорошо это или плохо, всё зависит от ситуации и специфики работы. У молодых специалистов, не потерявших ещё юношеского оптимизма, часто встречаются подобные всплески нереализованной энергии. Им хочется привнести своё, инновационное, отличное от уже существующего. Мудрый руководитель может это определить сразу и направить инициатора на ответственный участок под присмотром наставника. Инициативу нужно приветствовать и направлять в нужное русло. Как правило, на трудных участках инициатива быстро гаснет. Для предотвращения перехода оптимизма в пессимизм и нужен наставник, который бережно вернёт «заблудшего» в коллективный клин.

Вывод: Если бы мы подчинялись законам гусиной стаи, то помогали бы друг другу и выбирали лидеров, которые вели бы нас в нужном направлении. Мудрый руководитель не станет гасить инициативу сотрудников. Правильнее воспользоваться энергией новых лидеров и грамотно её использовать. Не стоит волноваться, что кто-то может «обскакать» и претендовать на вашу лидерскую роль.

Урок от диких гусей №3

Когда вожак устаёт, он перелетает в хвост стаи и его подменяет другая птица. Так в процессе длительного полёта всем членам стаи предоставляется возможность побывать на месте лидера. Позиция лидера для многих привлекательна, но большая ответственность, присущая высокому посту, не каждому под силу. На практике, в конкретной управленческой ситуации, руководителю целесообразно задать вопрос каждому коллеге: «А как бы ты поступил на моём месте?» Попробуйте, и вы поразитесь, сколько вариантов решения можно услышать от сотрудников, но не рассчитывайте получить их много с первого раза. Приучите их мыслить с управленческой точки зрения. Вы получите спектр предложений, а коллеги – возможность побывать в «шкуре» руководителя.

Вывод: Имеет смысл выполнять трудные задания по очереди и периодически менять лидеров. Подобно тому, как перелётные птицы зависят от умелого полёта друг друга, так и люди зависят от профессионализма, навыков и способностей своих коллег.

Урок от диких гусей №4

Птицы в стае криками подгоняют летящих впереди них, чтобы те увеличивали скорость полёта. Находясь в социуме, человеку важно общаться с окружающими, которые разделяют его радости и заботы, надежды и стремления: важно быть частью команды и ощущать сплочённость группы. Потребность в признании подразумевает удовлетворённость собственным положением. Каждому члену команды нужно дать индивидуальный статус и роль. Это позволит сотруднику оставаться самим собой и проявлять собственную личность, оставаясь при этом в команде. Поощряйте сотрудников и вознаграждайте их за личный вклад и достижения во благо коллектива.

Вывод: Мы можем воодушевлять друг друга, поскольку это повышает производительность. Воодушевлять – значит отстаивать общие интересы, и мудрый руководитель знает об этом.

Урок от диких гусей №5

Когда кто-то из гусиной стаи теряет силы и падает вниз, за ним следуют две птицы. Они пытаются помочь попавшему в беду и защитить его. «Провожатые» остаются с товарищем, пока он не погибнет или не наберётся сил, чтобы продолжить полёт. После этого гуси присоединяются к другой стае.

Вывод: Если бы мы подчинялись законам гусиной стаи, мы поддерживали бы друг друга и в хорошие, и в плохие времена. Независимо от того, есть ли у нас наставники или нет, мы можем оказать поддержку любому из нашей команды, и это будет грамотно и правильно, так как все мы люди и имеем свои слабые и сильные стороны. Сила личности – в умении поддержать ближнего.

УПРАЖНЕНИЕ «КАТАСТРОФА В ПУСТЫНЕ»

Во время проведения такого упражнения ведущий может наблюдать социальные роли участников команды, выявить лидеров, аутсайдеров, микро-группы. Это упражнение позволяет участникам тренировать коммуникативные навыки, узнать свои способы убеждать других людей, понять, насколько эти способы эффективны на практике.

Цель: упражнение используется для исследования процесса принятия решения группой; учит эффективному поведению для достижения согласия при решении групповой задачи; предоставляет информацию относительно партнеров коммуникации, руководства и доминирования в команде и может внести вклад в сплоченность членов команды.

Необходимое время: 1,5 часа.

Материалы: копии инструкций, списки предметов, большие бумажные листы и карандаши.

Процедура: каждому члену группы дают следующую инструкцию и просят выполнить задание в течение 15 минут.

Вы дрейфуете на яхте в южной части Тихого океана. В результате пожара большая часть яхты и ее груза уничтожена. Яхта медленно тонет. Ваше местонахождение неясно из-за поломки основных навигационных приборов, но примерно вы находитесь на расстоянии тысячи миль к юго-западу от ближайшей земли. Ниже дан список 15 предметов, которые остались целыми и не поврежденными после пожара. В дополнение к этим предметам вы располагаете прочным надувным спасательным плотом с веслами, достаточно большим, чтобы выдержать вас, экипаж и все перечисленные ниже предметы. Имущество оставшихся в живых людей составляют пачка сигарет, несколько коробков спичек и пять денежных банкнот наименьшего номинала...

Ваша задача - классифицировать 15 нижеперечисленных предметов в соответствии с их значением для выживания. Поставьте цифру 1 у самого важного предмета, цифру 2 - у второго по значению и так далее до пятнадцатого, наименее важного для вас.

1. Секстант
2. Зеркало для бритья
3. Двадцатилитровая канистра с водой
4. Противомоскитная сетка
5. Одна коробка с армейским рационом
6. Карты Тихого океана
7. Подушка (плавательное средство)
8. Восемилитровая канистра нефтегазовой смеси
9. Маленький транзисторный радиоприемник
10. Репеллент, отпугивающий акул
11. Два квадратных метра непрозрачной пластиковой пленки
12. Один литр пуэрто-риканского рома крепостью 80°

13. Пять метров нейлонового каната
14. Две коробки шоколада
15. Рыболовная снасть

После того, как завершена индивидуальная классификация, группе дается 45 минут для выполнения общего задания.

Это упражнение на групповое принятие решений. Ваша группа, руководствуясь принципом достижения согласия при принятии совместного решения, должна прийти к единому мнению относительно места в классификации каждого из пятнадцати предметов, прежде чем оно станет частью группового решения. Достичь согласия трудно, поэтому не каждая оценка будет получать полное одобрение всех участников. Группа старается каждую оценку дать так, чтобы все члены группы могли с ней согласиться хотя бы отчасти.

После завершения игры один из представителей команды может дать обратную связь о групповом или индивидуальном поведении.

ЧАСТЬ IV: УПРАВЛЕНИЕ КОНФЛИКТОМ

ЦЕЛЬ



Научить молодых людей анализировать конфликт, понимать его и уметь управлять им, применяя эффективные поведенческие стратегии в профилактике и разрешении конфликтных ситуаций.

ЗАДАЧИ:

- Предоставить целостное системное представление о природе конфликтов и динамике их развития;
- Предложить способы профилактики конфликтов;
- Дать представление об эффективных стратегиях поведения в ходе конфликтного взаимодействия;
- Развить умение сохранять самообладание и управлять эмоциональным напряжением в конфликтной ситуации

ПОНЯТИЕ КОНФЛИКТА

Под конфликтом (лат. *conflictus* – столкновение) понимается столкновение сторон, имеющих противоположные цели, интересы, взгляды; серьезные разногласия, острый спор, приводящий к борьбе.

Конфликт – это различные виды противодействия и противоборства, в ходе которых каждая из сторон стремится преодолеть возникшие противоречия в целях, интересах, ценностях. Конфликт порождается ситуацией, когда выявляется несовпадение позиций, мнений по какому-либо вопросу, противоположность целей (средств их достижения) в каких-то обстоятельствах. Толчком к развитию конфликта является инцидент: одна из сторон начинает действовать, ущемляя интересы другой. Инцидент может возникнуть как по инициативе субъектов конфликта (оппонентов), так и независимо от их воли и желания, вследствие объективных обстоятельств, либо случайности.

КОНФЛИКТ = КОНФЛИКТНАЯ СИТУАЦИЯ + ИНЦИДЕНТ

Конфликтная ситуация – это такое взаимодействие партнеров, которое приводит к накоплению разногласий и создает почву для реального противоборства между ними.

Инцидент – это конкретный эпизод взаимодействия, в котором происходит столкновение интересов или целей участников. Конфликтная ситуация может передаваться и «по наследству», переходить к новым оппонентам. Конфликт может быть функциональным, полезным для развития компании в целом, и дисфункциональным, снижающим производительность труда, личную удовлетворенность и затрудняющим сотрудничество между членами команды.

ПОЛОЖИТЕЛЬНЫЕ И ОТРИЦАТЕЛЬНЫЕ СТОРОНЫ КОНФЛИКТА

Деструктивные (отрицательные) функции конфликтов

- Большинство конфликтов оказывает выраженное негативное воздействие на психическое состояние его участников.

- Конфликт - это деструкция системы межличностных отношений, которые сложились между субъектами взаимодействия до его начала.
- Конфликты негативно отражаются на эффективности деятельности оппонентов. Участники конфликта обращают меньше внимания на качество работы.
- Конфликты зачастую отрицательно влияют на развитие личности. Они могут способствовать формированию у человека неверия в торжество справедливости, убежденности, что руководитель всегда прав.
- Конфликт неизбежно сопровождается нарушением системы коммуникаций, взаимосвязей в коллективе, организации.
- Частые конфликты ослабляют ценностно-ориентационное единство группы, ведут к снижению групповой сплоченности.

Конструктивные (положительные) функции конфликтов

- ⇒ Конфликт высвечивает «узкие места», нерешенные проблемы.
- ⇒ Конфликт позволяет более глубоко оценить индивидуально психологические особенности людей, участвующих в нем.
- ⇒ Конфликт позволяет ослабить психическую напряженность, являющуюся реакцией участников на конфликтную ситуацию.
- ⇒ Конфликтное взаимодействие приводит к последующему снижению интенсивности отрицательных эмоций.
- ⇒ Конфликт служит источником развития личности, межличностных отношений.
- ⇒ Конфликт может улучшить качество индивидуальной деятельности.
- ⇒ Конфликт может выступать инструментом превентивного пресечения недобросовестного поведения.
- ⇒ Конфликт часто улучшает эффективность совместной деятельности коллектива.
- ⇒ Конфликт зондирует общественное мнение, коллективные настроения, социальные установки.

КЛАССИФИКАЦИЯ КОНФЛИКТА

Классификация конфликта по составу конфликтующих сторон

Внутриличностный конфликт - здесь участниками конфликта являются не люди, а различные психологические факторы внутреннего мира личности, часто кажущиеся или являющиеся несовместимыми; потребности, мотивы, ценности, чувства и т.д., Например, будучи хорошим семьянином (роль отца, матери, мужа, жены и т.п.), человек должен вечера проводить дома, а положение руководителя может обязать его задержаться на работе. Причиной этого конфликта является рассогласование личных потребностей и требований.

Межличностный конфликт. Самый распространенный. Межличностный конфликт может выражаться в столкновении личностей, когда люди с разными характерами и плохо совместимыми темпераментами просто не в состоянии наладить отношения друг с другом. Например, в быту нередки конфликты **между представителями различных возрастных поколений**. Каждый

оппонент при этом стойко отстаивает свою позицию (какую музыку слушать, как одеваться, с кем дружить и т.п.). Эти межличностные конфликты известны также как «конфликты отцов и детей».

Конфликт между личностью и группой - в каждой группе существуют неформальные отношения и ценности. Чтобы быть принятым той или иной группой, человек должен соблюдать «правила игры». Обычно подобный конфликт разгорается, если личность занимает позицию, отличающуюся от позиции группы в целом.

Межгрупповой конфликт – это размолвка, расхождение, столкновение интересов социальных групп, коллективов, общностей индивидов, а не отдельных субъектов. Данная разновидность конфронтаций порождается чаще соперничеством в пределах организации из-за сфер влияния, вследствие борьбы за недостаточные ресурсы. Также межгрупповые конфликты характеризуются столкновением формальных либо неформальных групп, которые имеют совершенно противоположные установки и цели.

По степени проявления конфликты бывают скрытыми и открытыми. Скрытые конфликты затрагивают, как правило, только двух человек, которые до определенного времени маскируют существование конфликта. Но как только у одного из них сдадут нервы, скрытый конфликт превращается в открытый. Выделяют также случайные, хронические и сознательно провоцируемые конфликты. Часто к конфликтам приводят интриги. Под интригой понимается намеренное нечестное действие, выгодное инициатору, которое вынуждает других к определенным поступкам, чем коллективу наносится ущерб.

ЭТАПЫ РАЗВИТИЯ КОНФЛИКТА

Конфликт, как и всякий процесс, имеет свои стадии развития. Выделяют три основных стадии развертывания конфликта: предконфликтная, открытая и послеконфликтная.

Предшествующие условия - латентную (скрытую) стадию конфликта довольно сложно распознать, поскольку признаки конфликта могут быть скрыты, ненаблюдаемы. Ситуация воспринимается как конфликтная, когда сотрудники ощущают потенциальные разногласия, раздражение, злость, тревогу. Зачастую оценка ситуации как конфликтной связана с представлением одной стороны о том, что другая сторона станет препятствовать достижению целей, «нейтрализовать» средства для достижения целей. Это порождает у сторон недоверие друг к другу.

Эта стадия включает в себя следующие этапы:

- ✓ Возникновение проблемной ситуации;
- ✓ Осознание ее субъектами взаимодействия;
- ✓ Попытки сторон разрешить эту ситуацию неконфликтными способами (убеждением, разъяснением, просьбами, информированием противостоящей стороны и т.д.);
- ✓ Возникновение предконфликтной ситуации.

Стадия открытого конфликта. Это заявления, действия и реакции конфликтующих сторон. Эта стадия представляет собой собственно конфликт, конфликтное взаимодействие. Открытый конфликт может проявляться в виде незначительных разногласий и непонимания, открытого вызова, агрессивных угроз и ультиматумов.

Открытая стадия включает следующие этапы:

- ✓ Инцидент, первое столкновение сторон;
- ✓ Эскалация;
- ✓ Сбалансированное противодействие;
- ✓ Завершение конфликта.

Последовательность этапа эскалации открытого периода конфликта:

- ✓ Идет постепенное усиление участников конфликта за счет введения все более активных сил, накопления опыта борьбы;
- ✓ Увеличивается количество проблемных ситуаций;
- ✓ Повышается конфликтная активность участников, характер конфликта ужесточается, в конфликт вовлекаются новые силы;
- ✓ Нарастает эмоциональная напряженность конфликтного взаимодействия;
- ✓ Оппоненты переходят от аргументов к претензиям и личным выпадам;
- ✓ Адекватное восприятие оппонента вытесняется доминирующим образом врага;
- ✓ Затрагиваются более важные интересы другой стороны, происходит их поляризация;
- ✓ Применяются насильственные и агрессивные действия;
- ✓ Первоначальный предмет разногласий перестает играть какую-либо роль, конфликт становится независимым от вызвавших его причин;
- ✓ Расширяются временные и пространственные границы конфликта.

Постконфликтная стадия. Это частичная или полная нормализация отношений оппонентов, преодоления негативных оценок, установлении доверия, налаживания продуктивного сотрудничества.

Постконфликтная ситуация может характеризоваться:

-  Разрешением;
-  Урегулированием;
-  Затуханием;
-  Устранением или перерастанием в другой конфликт.

Разрешение конфликта – это совместная деятельность его участников, направленная на прекращение противодействия и решение проблемы, которая привела к столкновению. Разрешение конфликта предполагает активность обеих сторон по преобразованию условий, в которых они взаимодействуют, по устранению причин конфликта. Для разрешения конфликта необходимо изменение самих оппонентов (или хотя бы одного из них), их позиций, которые они отстаивали в конфликте. Часто разрешение конфликта основывается на изменении отношения оппонентов к его объекту или друг к другу.

Урегулирование конфликта отличается от разрешения тем, что в устранении противоречия между оппонентами принимает участие третья сторона. Ее участие возможно как с согласия противоборствующих сторон, так и без их согласия. При завершении конфликта не всегда разрешается противоречие, лежащее в его основе.

Затухание конфликта – это временное прекращение противодействия при сохранении основных признаков конфликта: противоречия целиком не устранены, что способствует сохранению напряженных отношений. Конфликт переходит из «явной» формы в скрытую.

Затухание конфликта обычно происходит в результате:

- ✓ Истощения ресурсов обеих сторон, необходимых для борьбы;
- ✓ Потери мотива к борьбе, снижения важности объекта конфликта;
- ✓ Переориентации мотивации оппонентов (возникновение новых проблем, более значимых, чем борьба в конфликте).

Под устранением конфликта понимают такое воздействие на него, в результате которого ликвидируются основные структурные элементы конфликта. Устранение конфликта возможно с помощью следующих способов:

- ✓ Изъятие из конфликта одного из оппонентов (перевод в другой отдел, филиал; увольнение с работы);
- ✓ Исключение взаимодействия оппонентов на длительное время (отправка в командировку одного или обоих и т.п.);
- ✓ Устранение объекта конфликта
- ✓ Устранение дефицита объекта конфликта (у третьей стороны есть возможность обеспечить каждую из конфликтующих сторон объектом, к обладанию которым они стремились).

Перерастание в другой конфликт происходит, когда в отношениях сторон возникает новое, более значимое противоречие и происходит смена объекта конфликта.

УПРАВЛЕНИЕ КОНФЛИКТОМ

Управление конфликтами – это деятельность, направленная на развитие конфликтного взаимодействия с целью

- ☞ Снижения остроты;
- ☞ Минимизации противоборства;
- ☞ Разрешения конфликта.

Управление конфликтом предполагает его поэтапный анализ:

- ☞ Установление сторон и участников конфликтной ситуации, выявление ее причин и условий, породивших его, оценку мотивов, предпосылок, источников, анализ целей всех его участников; локализации конфликта (не вспоминать старые обиды);
- ☞ Владения информацией, внимательного выслушивания сторон; контроля собственного эмоционального поведения;
- ☞ Нацеленности на то, чтобы прийти к согласию путем поиска объединяющих, а не разъединяющих позиций; привлечении при необходимости авторитетных третьих лиц.

КРИТЕРИИ И УСЛОВИЯ РАЗРЕШЕНИЯ КОНФЛИКТОВ

Основными критериями разрешения конфликтов являются:

- Удовлетворенность сторон результатами конфликта;
- Прекращение противодействия;
- Устранение травмирующих факторов;
- Достижение цели одной из конфликтующих сторон;
- Изменение позиции индивида;
- Формирование навыка активного поведения индивида в аналогичных ситуациях в будущем.

КРИТЕРИЯМИ КОНСТРУКТИВНОГО РАЗРЕШЕНИЯ КОНФЛИКТА ЯВЛЯЮТСЯ

-  Степень разрешения противоречия, лежащего в основе конфликта
-  Победа в нем правого оппонента.

УСЛОВИЯ КОНСТРУКТИВНОГО РАЗРЕШЕНИЯ КОНФЛИКТОВ

Прекращение конфликтного взаимодействия;

- Поиск общих или близких по содержанию точек соприкосновения в целях, интересах оппонентов. Если стороны хотят разрешить конфликт, они должны сосредоточиться на интересах, а не на личности оппонента;
- Снижение интенсивности негативных эмоций, переживаемых по отношению к оппоненту, смена восприятия оппонента как врага противника;
- Уменьшение негативных эмоций противоположной стороны;
- Объективное обсуждение проблемы, выяснение сути конфликта, умение сторон видеть главное, способствуют успешному поиску решения противоречия;
- Учет статусов (должностного положения) друг друга;
- Выбор оптимальной стратегии разрешения, соответствующей данным обстоятельствам.

ОСНОВНЫЕ ФАКТОРЫ РАЗРЕШЕНИЯ КОНФЛИКТОВ

Успешность завершения конфликтов зависит от того, как конфликтующие стороны учитывают факторы, оказывающие влияние на этот процесс. К ним относятся следующие:



ВРЕМЯ: наличие времени для обсуждения проблемы, выяснения позиций и интересов, выработки решений;



ТРЕТЬЯ СТОРОНА: участие в завершении конфликта нейтральных лиц (институтов), которые помогают оппонентам решить проблему;



СВОЕВРЕМЕННОСТЬ: стороны приступают к разрешению конфликта на ранних стадиях его развития;



РАВНОВЕСИЕ СИЛ: если конфликтующие стороны имеют примерно равные возможности (равные статусы, должностное положение и т.д.);



КУЛЬТУРА: высокий уровень общей культуры оппонентов снижают вероятность насильственного развития конфликта;



ЕДИНСТВО ЦЕННОСТЕЙ: наличие согласия между конфликтующими сторонами по поводу того, что должно представлять собою приемлемое решение;



ОПЫТ (пример): наличие опыта решения подобных проблем хотя бы у одного из оппонентов, а также знание примеров разрешения аналогичных конфликтов;



ОТНОШЕНИЯ: хорошие отношения между оппонентами конфликта способствуют более полному разрешению противоречий.

МЕТОДЫ УПРАВЛЕНИЯ КОНФЛИКТАМИ

Предполагают, что при создании конфликтной ситуации или начале развертывания самого конфликта его участникам необходимо выбрать форму, стиль своего дальнейшего поведения, чтобы свести к минимуму ущерб своим интересам. Наряду с такими основными стилями поведения в конфликте, как приспособление (уступчивость), уклонение, противоборство, сотрудничество и компромисс, следует обратить внимание на принуждение и решение проблемы.

Принуждение. Означает попытки заставить принять свою точку зрения любой ценой. Тот, кто пытается это сделать, не интересуется мнением других. Лицо, использующее такой подход, обычно ведет себя агрессивно и для влияния на других использует власть путем принуждения. Недостаток этого стиля заключается в том, что он подавляет инициативу подчиненных, создает большую вероятность того, что не будут учтены какие-то важные факторы, поскольку представлена лишь одна точка зрения. Подобный стиль может вызвать возмущение, особенно у более молодой и более образованной части персонала.

Решение проблемы. Означает признание различия во мнениях и готовность ознакомиться с иными точками зрения, чтобы понять причины конфликта и найти путь действий, приемлемый для всех сторон. Тот, кто пользуется таким стилем, не стремится добиться своей цели за счет других, а скорее ищет наилучший вариант преодоления конфликтной ситуации. В сложных ситуациях, где разнообразие подходов и точная информация являются существенными для принятия здравого решения, появление конфликтующих мнений надо поощрять и управлять ситуацией, используя стиль решения проблемы.

Переговоры

Как метод решения конфликтов, представляют собой набор тактических приемов, направленных на поиск взаимоприемлемых для конфликтующих сторон решений. Для того, чтобы переговоры стали возможными, необходимо выполнение определенных условий:

- ✓ Существование взаимозависимости сторон конфликта;
- ✓ Отсутствие значительного различия в возможностях участников конфликта;
- ✓ Соответствие стадии развития конфликта возможностям переговоров;
- ✓ Участие в переговорах сторон, принимающих решения в сложившейся ситуации.

АЛГОРИТМ ВОЗДЕЙСТВИЯ НА КОНФЛИКТНУЮ СИТУАЦИЮ

-  **Признать существование конфликта**, т.е. наличие противоположных целей, методов у оппонентов, определить самих участников конфликта. Практически эти вопросы не так просто решить, бывает сложно сознаться и заявить вслух, что ты находишься в состоянии конфликта с сотрудником по какому-либо вопросу. Иногда конфликт существует уже давно, люди страдают, а его открытого признания нет; каждый выбирает свою форму поведения в отношении другого, однако совместного обсуждения и поиска выхода из создавшейся ситуации не происходит.
-  **Определить возможность переговоров.** После признания существования конфликта и невозможности его быстро решить целесообразно договориться о возможности проведения переговоров и уточнить, каких именно переговоров: с посредником или без него; кто может быть посредником, равно устраивающим конфликтующие стороны.
-  **Согласовать процедуру переговоров:** определить, где, когда и как начнутся переговоры, т.е. оговорить сроки, место, процедуру ведения переговоров, время начала совместного обсуждения.
-  **Выявить круг вопросов, составляющих предмет конфликта.** Проблема состоит в том, чтобы определить, что является предметом конфликта, а что не является. На этом этапе вырабатываются совместные пути к решению проблемы, уточняются позиции сторон, определяются точки наибольшего разногласия и точки возможного сближения позиций.
-  **Разработать варианты решений.** Конфликтующие стороны предлагают несколько вариантов решений с расчетом затрат по каждому из них, с учетом возможных последствий.
-  **Принять согласованное решение.** В результате взаимного обсуждения вариантов решений стороны приходят к общему решению, которое целесообразно представить в виде коммюнике, резолюции, договора о сотрудничестве и др. Иногда, в особенно сложных или ответственных случаях, документы можно составлять и принимать по окончании каждого этапа переговоров.
-  **Реализовать принятое решение на практике.** Конфликтующие стороны должны продумать, как организовать выполнение принятого решения, определить задачи каждой из конфликтующих сторон в реализации результатов переговоров, зафиксировав в согласованном решении. Неумение разрядить конфликтную ситуацию, понять ошибки и просчеты может стать причиной постоянной напряженности. Основная причина конфликта в том, что люди зависят друг от друга, каждому нужны сочувствие и понимание, расположение и поддержка другого, нужно, чтобы кто-то разделял его убеждения.

УПРАЖНЕНИЕ «КАК БЫТЬ ТОЛЕРАНТНЫМ В КОНФЛИКТНОЙ СИТУАЦИИ»

Задача: обучать конструктивным способам выхода из конфликтных ситуаций.

Необходимое время: 10 мин.

Процедура проведения: Ведущий тренинга оглашает принципы управления конфликтом (приводятся ниже).

Основные принципы управления конфликтом:

- ✓ полный контроль за собственными эмоциями, которые, как правило, мешают оценить происходящее;
- ✓ анализ подлинных причин конфликта, которые оппоненты могут скрывать за мнимыми причинными;
- ✓ локализация конфликта, т.е. установление его четких рамок и стремление к суждению области противоречия;
- ✓ отказ от концентрации на самозащите; увлечение собственными защитными действиями обычно мешает людям вовремя заметить изменения в обстановке и поведении конфликтующей стороны;
- ✓ переформулирование аргументов оппонента, их не следует отвергать в том порядке и тех пропорциях, в которых они изложены, лучше попытаться перевести их на понятный вам язык, выделяя опорные смысловые моменты;
- ✓ достаточная активность; даже отступая, можно сохранить спокойный эмоциональный тон отношений.

Далее ведущий тренинга предлагает участникам объединиться в пары: один участник выступает в роли обиженного, а другой – в роли обидчика. Участники вспоминают и разыгрывают ситуации. Используя предложенную ведущим схему, обиженный пытается достойно выйти из ситуации.

Например, мама отчитала сына при друзьях за то, что он не вымыл посуду.

Схема выхода из данной ситуации:

1. Начни разговор с конкретного описания ситуации, которая тебя не устраивает: «Когда мама накричала на меня при друзьях...»
2. Вырази чувства, возникшие в связи с этой ситуацией и поведением человека по отношению к тебе: «я почувствовал себя неудобно...»
3. Скажи человеку, как бы тебе хотелось, чтобы он поступил. Предложи ему другой вариант поведения, устраивающий тебя: «пожалуйста, в следующий раз не высказывай свои замечания в присутствии моих друзей...»
4. Скажи, как ты себя поведешь в случае, если человек изменит свое поведение: «тогда я буду прислушиваться к твоим замечаниям».

В процессе обсуждения участники группы высказывают свои мнения о том, чей выход из ситуации оказался наиболее удачным. Группа приходит к выводу, что культура поведения в споре предполагает необходимость внимательно выслушивать другую сторону, с уважением относиться к иной точке зрения.

«БУДЬ САМ ТЕМ ИЗМЕНЕНИЕМ,
КОТОРОЕ ТЫ БЫ ХОТЕЛ ВИДЕТЬ В МИРЕ».

ГАНДИ

ЧТО ТАКОЕ АКТИВИЗМ?

Слову «активизм» лишь около 100 лет, по крайней мере, в его нынешнем использовании, и происходит оно от глагола быть активным. Активист это тот, кто принимает активное участие в кампаниях за какие-либо преобразования и изменения, как правило, в политической или социальной области.

Активизм означает готовность оказывать помощь и проявлять солидарность с борьбой других людей, отстаивающих уважительное и достойное к себе отношение и способствующих переходу к более гуманному, эгалитарному обществу, в котором права будут должным образом уважаться. Эффективно действующие активисты обладают настойчивостью, творческим подходом, целеустремленностью, нередко мужеством, но, прежде всего, верой в человека и права человека. Они считают, что мир, в котором соблюдаются права человека, возможен, и хотят, чтобы он состоялся.

Активизм, несомненно, требует приверженности делу или идеалу и вытекает из нее, и, как правило, эта приверженность должна быть постоянной и долговременной.

Молодежное участие – под молодежным участием понимают право молодых людей быть включенными в общественную жизнь и право принимать на себя ответственность и обязанности в повседневной жизни на местном уровне, а также право демократичными методами влиять на их жизнь. Участие как право также означает, что молодые люди имеют возможность осуществлять это право, не подвергаясь дискриминации – то есть независимо от гражданства и от того, на каком языке они говорят или к какой субкультуре они принадлежат.

Молодежное участие можно рассматривать и как форму партнерства между молодежью и взрослыми. Партнерство означает «делать что-то сообща». Это значит - прислушиваться к голосу каждого и воспринимать различные идеи серьезно. На практике это означает, что цели, устремления, обязанности, решения и т.д. обсуждаются и одобряются, и что молодые люди и взрослые знают точно: – в каком направлении они действуют; – что ожидается от них; – что они ожидают от других; – как они собираются это делать; – какую поддержку они получают и из какого источника.

Участие молодежи может принести весьма конкретные и ощутимые выгоды не только непосредственно для молодых людей, но также для организаций/учреждений и для сообществ.

Молодежное участие:

- ★ Вносит позитивные перемены в жизнь молодых людей
- ★ Помогает услышать молодых людей
- ★ Побуждает молодых людей развивать новые навыки, придает уверенности
- ★ Помогает взрослым признавать таланты и потенциал молодых людей
- ★ Побуждает молодых людей брать на себя ответственность за свои поступки и решения
- ★ Помогает молодым людям понять, как действует демократия и как она должна проявляться в действительности

- ☉ Создает пространство для молодых людей, чтобы использовать свои таланты и силы в интересах общества или организации
- ☉ Помогает взрослым понять потребности и точку зрения молодых людей
- ☉ Развивает у взрослых навык эффективной работы с молодежью

ПРИМЕРЫ УСЛОВИЙ, СПОСОБСТВУЮЩИХ МОЛОДЕЖНОМУ УЧАСТИЮ:

- ☆ способность конструктивно разрешать конфликтную ситуацию;
- ☆ доступ к участию тех, кто не является членом каких-либо структур;
- ☆ доступ к информации;
- ☆ доступ к технологиям;
- ☆ активная молодежная сфера;
- ☆ понимание ценности участия;
- ☆ удовлетворение основных потребностей (в пище, питье, одежде, среде обитания и т.д.);
- ☆ равенство (мнения взрослых и молодых людей имеют равный вес);
- ☆ существующее партнерство: молодежь – взрослые;
- ☆ финансовые ресурсы;
- ☆ наличие выбора наиболее соответствующей или интересной области, или формы участия;
- ☆ определение местных потребностей;
- ☆ привлечение различных участников;
- ☆ знание о положении молодых людей, их индивидуальности, образе жизни и т.д. в сообществе;
- ☆ правовые рамки;
- ☆ минимальный уровень образования;
- ☆ желание учиться, в том числе на чужих ошибках;
- ☆ инфраструктура участия;
- ☆ политика, способствующая участию;
- ☆ физическая и эмоциональная безопасность;
- ☆ представление интересов необеспеченной молодежи;
- ☆ право участвовать;
- ☆ навыки и компетентность в организации и процессах участия;
- ☆ понимание того, что есть значимое участие (в сравнении с символическим);
- ☆ готовность участвовать или предпринять работу по участию;
- ☆ готовность разделить полномочия и контроль.

Для достижения значимого участия должны быть выполнены все вышеупомянутые условия (иначе участие не будет столь эффективным). Именно поэтому, стремясь к эффективному вовлечению молодых людей в деятельность организаций или сообществ, необходимо проверять, в какой степени эти предварительные условия уже выполнены, а какие еще надо выполнить.

ЧАСТЬ VI: ФОРУМ-ТЕАТР

«ТЕАТР – ЭТО ИСКУССТВО
НАБЛЮДЕНИЯ САМИХ СЕБЯ».
АВГУСТО БОАЛЬ

ФОРУМ-ТЕАТР – интерактивная методика, в которой моделируется конкретная конфликтная ситуация, отражающая социально актуальную проблему, с последующим обсуждением со зрителями и поиском путей выхода из проигранной ситуации, а также с возможностью зрителя поменяться местами с актерами для применения найденных путей решения проблемы.

ИСТОРИЯ ВОЗНИКНОВЕНИЯ

Создателем и разработчиком Театра угнетенных является выдающийся бразилец Августо Боаль. Он интересовался театром с раннего возраста, однако получил образование инженера-химика в Колумбийском университете. Такого было желание его отца, который хотел, чтобы его сын занимался хорошо оплачиваемым, серьезным и перспективным делом.

В 1952 Боаль оканчивает университет и отправляется в США. Помимо продолжения учебы по своей специальности, он посещает лекции Джона Гасснера на факультете драматического искусства Колумбийского университета, знакомится с системой Станиславского, погружается в мир Нью-Йоркской актерской студии.

«Благодаря занятиям в Актерской студии, я начал восхищаться актерами, которые по-настоящему вживаются в свои роли. Потрясающе видеть, как актер преображается, давая жизнь до поры до времени дремлющим в нем потенциальным возможностям. Лучший способ понять человека – это наблюдать за творческим процессом его игры на сцене».

После окончания докторантуры Боаль возвращается в Бразилию и вскоре становится руководителем Театра «Арена» в Сан-Паоло, где он стал экспериментировать с новыми театральными формами.

А в это время Бразилия переживает времена общественных и политических перемен. В стране начинается экономический бум, население крупных промышленных городов растет громадными темпами. Угнетенные слои населения объединяются, возникает широкое движение народной культуры. Театр «Арена» Августо Боалья присоединяется к этому движению. Вместе со своей труппой он хочет создать народный театр, предназначенный для простых людей, отражающий реальную жизнь и реальные проблемы Бразилии. Так, театр «Арена» начинает работать для новой публики, Августо Боаль вместе с труппой актеров отправляется в путешествие по стране, выступает перед населением бедных районов: батраками, рабочими организациями, чтобы «просветить» народ о его положении и призвать его к сопротивлению против гнета и борьбе с несправедливостью. В 1961 году Августо Боаль знакомится с Виргилио, одним из жителей бедных районов на северо-востоке, где народное движение было очень мощным. Эта встреча оказалась судьбоносной, она вошла в историю Театра угнетенных как история Виргилио и была одним из факторов, сформировавших основные принципы Театра Угнетенных, каким мы его знаем сейчас.

ИСТОРИЯ ВИРГИЛИО

Выступая перед крестьянами одной деревушки с музыкальным спектаклем, труппа Театра «Арена» закончила его песней со словами «Давайте прольем нашу кровь!». Публика была по-



корена. В конце представления к актерам подошел крепкий мужчина, которой, казалось, был готов расплакаться. Он был поражен, узнав, что актеры настолько хорошо понимают простых крестьян, что они настолько солидарны с простым народом и поддерживают их в борьбе за правое дело. Актеры были очень горды собой, ведь им удалось донести свой посыл до аудитории. Но Виргилио, так звали этого мужчину, продолжал: «Вы можете присоединиться к нам! Все вместе, вы – с

вашиими ружьями, а мы – с нашими, расправимся с угнетателями!» Актеры испугались, они постарались объяснить, что это только пьеса, что они верят в то, что говорят на сцене, но ружья у них не настоящие – это просто реквизит. «Ненастоящие ружья? – удивленно спросил Виргилио. – Какой же от них толк? Хотя знаете, это не важно. Пусть ружья не настоящие, но вы-то, вы настоящие, вы так воодушевленно пели, что мы должны пролить нашу кровь, пойдёмте с нами, оружия хватит для всех!» Актеры труппы были уже просто в панике. Невозможно было объяснить Виргилио, да и самим себе, почему мы – честные актеры, хотя ружья у нас не настоящие. Они оправдывались, как могли. Теперь, однако, пришла очередь Виргилио удивляться: «Как же так? Вы говорите о крови, которая должна пролиться, но имеете в виду только нас и наши жизни, не себя?» Это было очень серьезное заявление. В этот момент Августо Боаль осознал свою ошибку, ведь заявляя о солидарности с народом, он был совсем не готов взять на себя такую же долю риска.

И с тех пор им не было создано ни одной пьесы, которая содержала бы совет или призыв, за исключением тех случаев, когда он был сам готов идти на такой же риск.

Чего хотел достигнуть Боаль в своем народном театре? Он стремился заставить зрителей не только думать самим, но и самим действовать. Они должны не только ставить под вопрос свое теперешнее угнетенное положение, но и пробовать изменить его. А сцена для них была отличной возможностью потренироваться. Чтобы все больше вовлекать зрителей в театральную постановку, убрать границу между зрителями и актерами, Боаль придумывает нового персонажа – Джокера, своеобразного модератора театрального представления. Он может прервать действие, инициировать повтор отдельных сцен, может обращаться к зрителям, спрашивать их мнения, узнавать, что они хотят и предлагают изменить.

С 1970 года он вместе со своими актерами разрабатывает новый метод – **Газетный театр**, первый метод театра Угнетенных, который был создан еще в Бразилии. Вскоре, однако, он решает отправиться в иммиграцию в Перу, где принимает участие в национальной компании по борьбе с неграмотностью. Боаль работает с крестьянами и батраками, но не понимает их языка – и вот почему на свет появляется новая методика Театр образов. Не имея единого языка общения, он и его студенты общаются с помощью создания образов.

В этот период времени Боаль также экспериментирует с новой театральной формой, называемой **«синхронной драматургией»**. Он ставит постановки, в которых говорится о какой-либо насущной проблеме, а в момент кульминации, когда герой должен принять то или иное решение, пьеса обрывается. Затем на сцене появляется Джокер и обращается к аудитории, спрашивает, как можно решить эту проблему. Зрители высказывают свои предложения, а актеры воплощают их на сцене.

И это поистине был шаг вперед для театра, ведь актеры больше не дают советов, они учатся и меняются вместе со зрителями. Но зрители на сцену по-прежнему не попадают, вся власть здесь принадлежит актерам.

В следующем шаге в развитии этой методики, ставшей в последующем одной из ключевых в Театре Угнетенных, Августо Боалю помогла полная женщина, и вот как это было...

ИСТОРИЯ ПОЛНОЙ ЖЕНЩИНЫ

Однажды к Августо Боалю подошла женщина и рассказала свою историю. Её проблема была совсем не политическая, все дело было в её муже.

Каждый месяц, а иногда даже чаще, он требовал от нее деньги на строительство дома для их семьи, для неё. Сам муж почти не работал, но, несмотря ни на что, она отдавала ему все свои сбережения. Периодически он давал ей чеки, якобы на строительство дома, однако они были написаны от руки и пахли женскими духами. На просьбы женщины показать её дом, он отвечал лишь, что еще не время. Однажды они сильно поссорились, и женщина обратилась к соседу, который был обучен грамоте, и попросила прочитать эти надушенные квитанции. Как оказалось, эти были никакие ни квитанции, а любовные записки, которые писала её мужу его любовница.



Рассказав о своей проблеме, она спросила, что же ей делать. И Августо Боаль вместе со своими актерами решили разыграть эту ситуацию. В тот же вечер они показали эту сцену с использованием метода синхронной драматургии. Наступил переломный момент – муж возвращается из якобы командировки. Что дальше? Джокер обращается к зрителям за возможными вариантами решения. Из зала поступают самые разные предложения. Одни предлагают простить и принять мужа обратно, другие – не пускать его на порог.

И вдруг Августо Боаль обращает внимание на очень полную, крепкую женщину, сидящую в третьем ряду. Она была вне себя от ярости. И он обратился к ней с просьбой внести свое предложение. Её предложение заключалось в том, что муж и жена должны поговорить начистоту, и только потом женщина должна была принять решение. Прямо скажем, очень мирное решение, идущее в разрез с поведением полной женщины. Актеры разыграли эту идею – безрезультатно.

Полная женщина была еще более недовольна, чем прежде. «Я же сказала, что она должна поговорить с ним начистоту, без утайки». Актеры попробовали еще раз – опять ничего. А полная женщина, тем временем, сердилась все больше и больше! Очевидно, она все еще была недовольна тем, как актеры разыграли её предложение: «Нет! Не так! Она должна всё ему высказать!» И тогда Августо Боаль предлагает ей самой выйти на сцену и показать, что она имела в виду.

Именно это она и сделала, она поднялась на сцену, схватила бедного актера, играющего мужа, за шиворот и прочитала ему основательную лекцию о взаимоотношениях мужчины и женщины. Закончив, она кинула свою жертву на стул и сказала: «А теперь, после того, как мы серьезно поговорили, можешь пойти на кухню и приготовить мне ужин!»

Так зрители получили возможность активно вмешиваться в пьесу и выходить на сцену, ведь ни один актер не может передать все то, что чувствует и хочет донести человек, побывавший в проблемной ситуации и пытающийся найти из неё выход. И так родился Форум-театр.

После Перу Боаль отправляется в Аргентину, где на свет появился Невидимый театр, а затем вместе с семьей он отправляется в Европу. Там знакомится с формами внутреннего угнетения, с которыми он никогда не сталкивался в Латинской Америке – одиночеством, неуверенностью в себе, саморазрушением. В результате он начинает заниматься индивидуальными, внутренними

проблемами личности, разрабатывает новые методики – Радуга желаний и, как её составной элемент, Полицейский в голове.

Спустя 15 лет, проведенных вдали от родины, Августо Боаль возвращается в Рио-де-Жанейро, где он основал крупный центр Театра угнетенных (Centre du Theatre del' Opprime – СТО), целью которого было изучение и обсуждение вопросов культуры и разных форм угнетения с помощью театра. Став депутатом городского совета в Рио-де-Жанейро, он создает еще один метод Театра угнетенных – Законодательный театр, с помощью которого он разрабатывает новые законы, вносит законодательные инициативы, 13 из 40 впоследствии стали законами.

Театр угнетенных – это живой организм, никогда не останавливающийся, все время находящийся в развитии. Он расположен точно на границе между реальностью и театральной выдумкой. Ведь каждая постановка в рамках Театра угнетенных начинается на сцене, но цель её – стать реальностью!

ДЛЯ ЧЕГО НУЖЕН ФОРУМ-ТЕАТР?

Форум-театр, пожалуй, самый известный и наиболее практикуемый метод Театра угнетенных. Форум-театр — это средство стимулирования людей к активной деятельности по защите своих прав, улучшению общества через изменение своего поведения. Задача представления – подтолкнуть зрителей к активному решению своих проблем, поднять дискуссию в обществе.

Зрители играют главную роль в рамках этой методики, выполняя не просто роль наблюдателя, а скорее активного участника представления. Каждому желающему предоставляется возможность выйти на сцену, используя свои мысли, чувства и желания, вмешаться в ход пьесы и предложить зрителям возможный выход из сложной ситуации. В данном случае театр – это репетиция для возможных социальных изменений и реальных действий в жизни, это только начало, не конец! Как известно, Театр Угнетенных во всех его формах и проявлениях стремится, главным образом, к преобразованию общества, к улучшению положения угнетенных. Сюда относятся непосредственные действия по проведению социальных изменений, а также подготовка к этим действиям. Не достаточно осознать и понять проблему, важно также действовать в направлении её решения.

Театр угнетенных – это система упражнений, игр и техник, основанная на принципе того, что человеческие взаимоотношения должны быть основаны на диалоге: между мужчинами и женщинами, расами, семьями, группами и нациями; диалог должен преобладать везде. В реальной жизни все диалоги имеют тенденцию становиться монологами, которые образуют такие взаимоотношения, как «угнетатель» и «угнетенный». Признание такой реальности – и есть основной принцип Театра угнетенных, направленный на восстановление диалога между людьми.

ФУНКЦИОНАЛЬНЫЕ КОМПОНЕНТЫ ФОРУМ-ТЕАТРА:

Форум-театр состоит из 4 функциональных компонентов: целевые аудитории, актеры, джокер и сценарий.

Целевые аудитории

- Первые показы форум-театров Августо Боалья проходили в среде бразильских крестьян нередко прямо на рыночной площади («форум» переводится с латыни как «площадь»).
- Современные форум-театры демонстрируются как на улице, так и в аудиториях учебных заведений, учреждений и организаций. Нередко форум-театр используется в рамках самых разнообразных образовательных программ.

- Работа по технологии форум-театр может быть эффективна для любого человека или группы, которые идентифицируют себя с жертвами угнетения и насилия.

Актеры

- На первом этапе работы форум-театра у Августо Боалья актерская группа состояла из представителей разных социальных слоев (чаще всего крестьяне), которые не были профессиональными актерами.
- Актерами современных форум-театров в мире являются представители целевых групп, которые заинтересованы и мотивированы заниматься разрешением своих проблем через изменение общества.

Джокер

Роль джокера заключается в организации процесса подготовки актеров, он проводит упражнения, корректирует сценки, помогая группе достигать наибольшей выразительности, и осуществляет работу с аудиторией во время показа.

Сценки и сценарии

- При разработке сценариев необходимо учитывать, что основой любого драматического действия является конфликт. В форум-театре сцена заканчивается на пике конфликта. Конфликт сознательно доводится до максимальной остроты.
- Решение конфликта не дается в сценарии.
- Найти решение и разрешить его на сцене, а затем в жизни – задача аудитории, «активных зрителей» форум-театра.

ПОСТАНОВКА В РАМКАХ ФОРУМ-ТЕАТРА:

1. Всегда основывается на актуальном социальном конфликте;
2. Подразумевает четкое разделение персонажей на угнетателей и угнетаемых;
3. Включает минимум 4 участника:
 - а) Протагонист (угнетаемый)** – он является главным героем пьесы, от его лица ведется рассказ, как символа, представителя той группы, которая угнетается в обществе.
 - б) Антагонист** – угнетатель, представитель группы, оказывающий давление на протагониста.
 - в) Союзник протагониста** – человек, который поддерживает и помогает протагонисту, он на его стороне.
 - г) Союзник антагониста** - человек, находящийся на стороне угнетателя, помогающий и поддерживающий его начинания.

ПОДГОТОВКА СПЕКТАКЛЯ

Подготовка проходит в три основных этапа.

Первый этап связан с выбором проблемы. При этом важно, чтобы психолог или другие участники проекта были не только ознакомлены с обстановкой в школе или классе, где дается представление, но и точно знали, для какого контингента учащихся разрабатывается сценарий. Второй этап связан непосредственно с разработкой сценария, а третий – это репетиция мизансцен

и спектакля в целом, при условии, что актеры, участники «Форум-спектакля», обучены основам актерского мастерства и интерактивной технике «Форум-театр».

Для проведения такой формы интерактивной работы требуются особые условия. Во-первых, должно быть достаточно большое пространство, которое позволит провести «разогрев» со зрителями. Во-вторых, желательно, чтобы действие происходило не на сцене, а перед ней или в специальном помещении, например, в спортивном зале или рекреациях, тогда зрителям будет проще выходить на импровизированную площадку и заменять актеров. При этом снимается психологический барьер, так как для многих подростков, их родителей выступление на сцене перед зрителями может быть первым в жизни, и приобретаемый опыт должен быть только положительным.

ФАЗЫ СПЕКТАКЛЯ

В самом спектакле-форуме необходимо выделить фазы, которые и являются его методической основой.

РАЗОГРЕВ

Телесные упражнения и игры, которые проводятся с целью раскрепощения участников представления, снятия мышечных зажимов. Кроме того, они помогают установить контакты на вербальном и невербальном уровнях между актерами и зрителями. Такие упражнения помогают зрителям быстрее войти в атмосферу театрального действия и не бояться стать участниками представления. Упражнения проводятся в течение 15-20 минут в определенной последовательности и, усложняясь по содержанию и эмоциональности, вовлекают все большее число участников в действие. Все упражнения проводятся в кругу. Поэтому и актеры, и зрители-участники могут познакомиться, видя перед собой лица друг друга.

Разогрев включает в себя 4 основных упражнения: «Приветствие», «Узел», «Человек к человеку», «Гипноз». Необходимо, чтобы актеры сами были активными, раскрепощенными, находчивыми и эмоциональными, — только таким образом удастся подготовить и «зарядить» зрителей-участников для работы в интерактиве. При этом следует соблюдать технику безопасности, чтобы не возникло столкновений, агрессивного соперничества. По окончании фазы разогрева зрители садятся на свои места, и после небольшого вступительного слова психолога, ведущего спектакль, и приготовлений актеров к спектаклю начинается следующая фаза.

ДЕЙСТВИЕ

В этой фазе вниманию зрителей предлагается 12-15-минутная инсценировка из 4-6 мизансцен, которая заканчивается стоп-кадром. Финальная сцена не завершена, зрителям предлагается предугадать исход событий. Вначале со зрителями обсуждают проблему, пытаются предсказать последствия поведения героев, происходит обмен чувствами, рефлексия. Затем переход в следующую фазу — начало дискуссии (это может быть, как монолог, так и диалог).

ФОРУМ

Эта фаза является очень важной во всей интерактивной работе. На этом этапе предлагается неполная замена зрителями ролей актеров. Остановившись по своему усмотрению актеров в мизансцене, зрители пытаются предложить идеальный, по их мнению, вариант исхода собы-

тий. Зритель может включаться в сцены спектакля постепенно, сначала проговаривая роль, а затем проигрывая ее. Это необходимо поддерживать и активизировать остальных участников к проигрыванию мизансцен, потому что именно через игру и собственные эмоциональные переживания можно достичь максимального психопрофилактического эффекта.

Главное в этой фазе — психологическая и эмоциональная поддержка со стороны психолога, актеров и зрителей. Ни одно действие не критикуется, не осуждается, а лишь поддерживается аплодисментами. Такая поддержка со стороны психолога, ведущего спектакль, и актеров дает возможность зрителям стать участниками и предложить большое количество вариантов разрешения ситуации, скажем провоцирующей подростка к употреблению наркотиков или алкоголя. Ведь в форум-спектаклях нет однозначных ответов на вопросы, как не может быть и идеального варианта разрешения конфликтной ситуации.

Следует обратить особое внимание на реакцию зрителей, не выходящих на сцену. Они могут дискутировать друг с другом, обсуждать варианты и даже мешать действию, но это является важным элементом интерактивной техники, так как показывает, насколько глубоко проблема задела зрителей, насколько она важна для них.

Актерами при этом осуществляется особый прием. Подыгрывая и импровизируя вместе со зрителями, они в то же время не позволяют ситуации стать идеально разрешимой, что вызывает легкую фрустрацию у зрителей. Это дает возможность искать все новые и новые пути решения проблемы.

При этом зрителям, чтобы у них не возникло разочарования от неуспешности собственных действий, объясняется, что в жизни проблемы так просто не решаются, как в сказке с помощью волшебной палочки. И людям в сложной ситуации трудно сразу изменить свое поведение и стать другими, для этого необходимо время, а главное - желание.

Эта фаза спектакля может продолжаться 2-3 часа, ее продолжительность зависит от того, насколько будут интересны варианты решения проблем в каждой мизансцене. При этом особая роль принадлежит психологу, ведущему форум-спектакль. Ему необходимо почувствовать и вовремя отреагировать на действия зрителей, если они стали неэффективными или повторяющимися, и тактично перейти к другой мизансцене или завершить спектакль.

ОБРАТНАЯ СВЯЗЬ

В этой фазе обычно берется интервью у зрителей о спектакле, о тех переживаниях, которые они испытали, об изменении отношения к той проблеме, о которой шла речь в спектакле. Здесь используется интерактивная система цветных карточек, с помощью которых можно оценивать эффективность деятельности.

ОБСУЖДЕНИЕ ИТОГОВ СПЕКТАКЛЯ С АКТЕРАМИ И СПЕЦИАЛИСТАМИ

Важный момент здесь - выявление успешных или неуспешных действий актеров. Обсуждаются те «открытия» зрителей, которые могут помочь успешно проводить спектакли по данному сценарию в дальнейшем. Происходит отбор лучших решений актеров и зрителей, но это не означает, что находки будут неизменно использованы в следующей работе. Спектакль-форум - это чаще всего импровизация зрителей, и всегда появляются новые и неожиданные повороты в решении проблем. Кроме того, следует отметить, что одинаковых спектаклей не бывает, повторяется только начальное действие.

ИСПОЛЬЗОВАННАЯ ЛИТЕРАТУРА

1. Голованова И.И., «Методика управления конфликтами», Казань, Центр инновационных технологий, 2011, https://kpfu.ru/staff_files/F1953687008/Konflikty_2011.pdf
2. Сафина Е.Ю., „Лидерство и командообразование: включение обучающихся в проектную деятельность“, Ресурсный центр дополнительного образования Санкт-Петербурга «Поддержка детских и молодежных социальных инициатив», 2017
3. Блог Ирины Фадеевой, «7 упражнений для выявления иерархии лидеров и командообразования», 2018, <http://www.fadeeva.kiev.ua/7-uprazhnenij-dlya-vyyavleniya-ierarhii-liderov-i-komandoobrazovaniya.html>
4. «Скажи свое слово! Практическое пособие по применению пересмотренной Европейской Хартии об участии молодежи в общественной жизни на местном и региональном уровне», Совет Европы, 2015, <https://rm.coe.int/16807023e2>
5. „Компас“, Пособие по образованию в области прав человека с участием молодежи, Совет Европы, <https://www.coe.int/ru/web/compass/hre-and-activism#What%20is%20activism>
6. „Феномен женского лидерства“, Фонд «Сухуми», 2010
7. Зулихан Алиева, Мансур Албастов, Рабочая тетрадь по использованию форум-театра в работе общественных организаций, Чеченская региональная общественная организация - Ресурсный социально-психологический центр «Успокоение души» - «Синтем», https://interrasibir.ru/storage/editor/Rabochaya_tetrad.pdf

Young Peace Ambassadors



Методическое пособие подготовлено

в рамках проекта:

**«МОЛОДЫЕ ПОСЛЫ МИРА ДЛЯ ПРОДВИЖЕНИЯ МИРА,
ТОЛЕРАНТНОСТИ И НЕНАСИЛЬСТВЕННОЙ КУЛЬТУРЫ»**

Над составлением пособия работали:

ЕКАТЕРИНА ГАМАХАРИЯ

ИННА АЙРАПЕТЯН

2021