

Відновні  
принципи  
трансформації  
конфліктів

# Відновні практики в класі

Відновні підходи  
у повсякденній роботі

Белінда Гопкінз



На мою думку, першим запитанням має бути: «Чого діти потребують?». І одразу ж за ним – наступне запитання: «Як ми можемо задовольнити ці потреби?». Якщо ми почнемо з цієї відповідної точки, потрапимо у зовсім інше місце, ніж якби ми почали із запитання: «Як змусити дітей робити так, як я хочу?»  
(Кон, 1996)

Вперше опубліковано Transforming Conflict у 2017 р.  
© Белінда Гопкінз 2017

**Transforming Conflict**  
National Centre for Restorative Justice in Youth Settings  
Mortimer Hill, Mortimer, Berkshire. RG7 3PW  
Tel/fax: 00 44 (0) 118 933 1520  
Email: info@transformingconflict.org

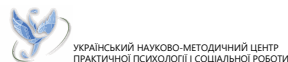
Усі права захищені. Без обмеження прав, захищених авторським правом, жодну частину цієї публікації не дозволяється відтворювати, зберігати або вводити у пошукову систему, або передавати в будь-якій формі або будь-якими засобами (електронними, механічними, фотокопіювальними, записуючими чи іншими), без попереднього дозволу власника авторських прав на цю книгу.  
ISBN: 978-1-9997702-0-4

Редакція перекладу – Альона Горова, Тетяна Калениченко, Єлизавета Коваль, Дар'я Белінська

Ця публікація була перекладена та надрукована у рамках проекту «Мирна школа», який підтримується урядом Німеччини, через спільний внесок Програмного офісу forumZFD в Україні та Громадянської служби миру Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit GmbH та реалізується спільно з «Інститутом миру і порозуміння», Українським науково-методичним центром практичної психології і соціальної роботи та Інститутом модернізації змісту освіти.

Модель «Мирна школа» має статус освітнього експерименту всеукраїнського рівня, що наданий Міністерством освіти і науки України відповідно до його наказу від 01.11.2019.

Погляди, висловлені в цій публікації мають розглядатися як власні погляди авторів, і не обов'язково відображають політики та практики forumZFD, Громадянської служби миру GIZ чи будь-яких інших партнерських організацій.



## Зміст

Вступ.....	4
Класна кімната у відновному стилі.....	6
П'ять ключових відновних переконань.....	8
Розбудова фундаменту для застосування відновного підходу – «Час у колі» та «Зустрічі в колі».....	10
Як виглядає ваша класна кімната?.....	13
Педагогіка стосунків та відновна педагогіка.....	14
Впровадження відновних тем у щоденну роботу викладача.....	14
Роздуми про «проблемну» поведінку.....	16
Помилки як джерело зворотного зв'язку.....	19
Відновна мова.....	23
Реагування на поведінку, яка виходить за рамки завдання, але не впливає на інших.....	25
Реагування на поведінку, яка виходить за рамки завдання і впливає на інших.....	26
Реагування на поведінку, яка виходить за рамки завдання і впливає як на вас, так і на інших.....	27
«Емоційна» розмова із використанням «я»-повідомлення.....	28
Відновний діалог. Контрольний перелік запитань.....	32
Реагування на очікуван події.....	33
Загальношкільний відновний процес.....	36
Вирішення міжособистісних конфліктів.....	38
Рекомендована література.....	39
Більше від компанії Transforming Conflict.....	41

## Вступ

У цьому стислому посібнику ми зібрали матеріали з наших публікацій з метою ознайомити шкільних вчителів з відновними практиками та їхнім використанням у щоденній роботі.

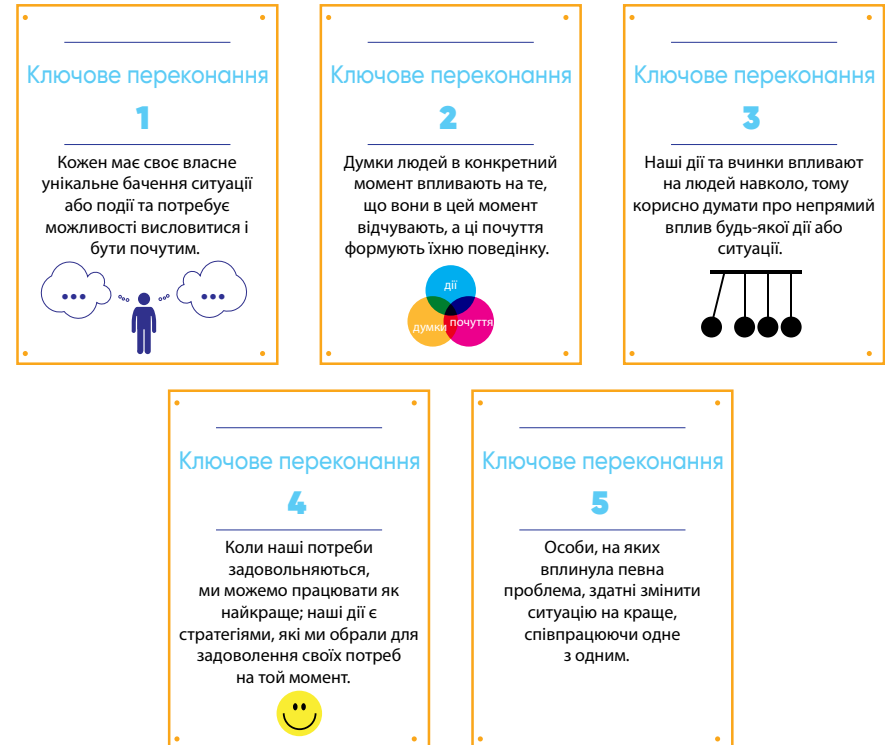
Хоча люди схильні згадувати про відновний підхід лише тоді, коли щось пішло не так, проактивні елементи є набагато важливішими. У цьому аспекті робота з використанням відновних практик може частково збігатися з роботою, що вже ведеться в школі. Наприклад, з розвитку активного й інтерактивного навчання, формування соціальних та емоційних навичок, розбудови згуртованості у шкільній спільноті, надання учням більше можливостей висловитися та їхнього ширшого залучення, проведення профілактичних заходів щодо булінгу.

Ми помітили, що не завжди відновний підхід в школі призводить до суттєвих змін. Наприклад, якщо він застосовується нерегулярно. Або ж тоді, коли до нього звертаються, як до останньої надії після того, як авторитарні або каральні методи не спрацювали.

Принциповий момент – систематичне запровадження відновних практик по всій школі, як і постійне застосування відновних принципів мислення та навичок вчителями. Такі зміни варто починати з тривалого серйозного аналізу культури та стилю керівництва, притаманного шкільній адміністрації. Якщо ці підходи не відповідають відновним принципам, окремим вчителям буде дуже складно викладатися на повну в класах.

## Модель відновної практики 5:5:5

Модель відновної практики Transforming Conflicts ґрунтується на **5 ключових переконаннях**, які є основою щоденного спілкування, а не лише можливістю відреагувати на виклики або проблеми. Вони стають елементом культури “у нас тут так прийнято”. З ключових переконань впливають **5 типів питань** для рефлексії; відновного спілкування та слухання; роботи зі школярами. П'ять ключових переконань також лежать в основі **5-крокової структури** усіх відновних процесів та зустрічей за участі неупередженого фасилітатора.



## Класна кімната у відновному стилі

**Класна кімната у відновному стилі** – це місце, де стосунки мають значення. Чим краще стосунки у класі, між вчителем та учнями, серед самих школярів, тим краще педагогам працювати педагогам, а учням навчатися, тим менше проблем та конфліктів.

**Учитель, який працює в рамках відновного підходу,** – це той, хто вірить, що стосунки мають значення, і той, хто створює можливості для встановлення якомога більше зв'язків між усіма, хто є у класі, між знаннями один одного, поглиблювати розуміння шляхом поглиблення зв'язків та, за потреби, забезпечувати швидке відновлення цих зв'язків.

**Стосунки мають значення для ефективного навчання** – всі дослідження роботи мозку свідчать про те, що чим вищий рівень відчуття безпеки та щастя в людини, тим легше вона сприймає нові ідеї. Іншими словами – стрес і страх зменшують здатність обробляти нову інформацію. Коли молоді люди мають надійні соціальні зв'язки зі своїми однокласниками та вчителями, вони почувуються у більшій безпеці. Без цих зв'язків класна кімната може сприйматися як вороже, загрозове місце.

**Стосунки мають значення для мотивації та натхнення.** Ефективне навчання – це створення зв'язків між тим, що люди вже знають, і новими знаннями та ідеями. Ці зв'язки можуть встановлюватися ефективніше, якщо людина відчуває піднесення і натхнення, відчувається залученою до процесу навчання, отримує можливість навчатися у бажаний для неї спосіб, взаємодіяти з іншими та ділитися ідеями, долати виклики творчим шляхом.

**Стосунки мають значення у створенні активної громадянської позиції та духу спільноти** – молодь приходить до школи, перш за все, щоб бути зі своїми друзями і навчитися бути в соціумі. Їм потрібні

можливості для позитивної взаємодії один з одним – використовувати силу групової динаміки для досягнення власного бачення та мрій для кращого майбутнього.

**Стосунки мають значення, коли щось йде не так** – такі випадки надають молодим людям безцінні життєві навички, адже вчать брати на себе відповідальність за власний вибір і виправляти ситуацію разом з тими, хто поділяє цю проблему.

**Стосунки мають значення для подолання проблем насильства та булінгу** – ворожість і упередженість, ізоляція та залякування можуть процвітати лише в середовищах, де немає турботи та зв'язку, відсутнє почуття спільноти та приналежності. Дослідження у сфері подолання насильства свідчать, що найбільш ефективною стратегією є розбудова в кожному класі згуртованої спільноти і створення якомога ширших можливостей для позакласної спільної активності як на паралелі, так і між класами різного віку.



## П'ять ключових відновних переконань

Відновні підходи ґрунтуються на **5 ключових переконаннях або принципах** щоденної взаємодії в будь-якій установі або організації, яка прийняла цей стиль роботи:

### Ключове переконання 1

**Кожен по-своєму бачить ситуацію, потребує можливості висловити свою думку та бути почутим.**

Тут недоречним буде нав'язування власних поглядів одними особами іншим. Важливо, аби кожен мав нагоду сказати своє слово. Повага, з якою ставляться до індивідуального бачення кожного, має також бути присутня там, де одні люди мають більшу владу чи повноважень, ніж інші.

### Ключове переконання 2

**Думки та почуття важливі.**

Думки та почуття часто ховаються «під поверхнею», але при цьому є ключовими для розуміння поведінки людей. Якщо «спуститися глибше» і поділитися тим, що відбувається всередині, можна досягти кращого взаєморозуміння і налагодити міцніший зв'язок.

### Ключове переконання 3

**Наші дії та вчинки впливають на людей навколо. Це допомагає осмислювати ширший "ефект метелика" будь-якої події)**

Щоб зберегти хороші стосунки з іншими, важливо спробувати передбачити наслідки наших дій та заздалегідь мінімізувати будь-яку шкоду від них. Результатом конфліктів або суперечок можуть бути як негативні емоції (злість, образа, фрустрація і збентеження), так і зруйновані стосунки та зв'язки між людьми. Час, присвячений роздумам

про ширші наслідків певних дій, може допомогти змінити ситуацію на краще.

### Ключове переконання 4

**Наші дії – це стратегії, спрямовані на задоволення потреб**

Для того, щоб прийняти рішення або вирішити проблему, варто спершу визначити потреби всіх, кого це стосується. Тоді буде легше обрати належні стратегії для задоволення цих потреб.

### Ключове переконання 5

**Найкраще знаходять рішення проблеми ті, кого вона зачіпає, у співпраці один з одним ("Нічого для нас без нас")**

Люди цінують, коли до них звертаються за порадою та залучають до процесу прийняття рішень щодо питань, які їх стосуються. І навпаки, люди зазвичай опираються і зневажають рішення, які їм нав'язують. Безпосередня участь в ухваленні рішень і розв'язанні проблем демонструє повагу і довіру, розвиває соціальні навички та впевненість, а також зміцнює зв'язки.



## Розбудова основ для застосування відновного підходу «Коло одного питання» та «Зустрічі у колі»

*Молодь може почати перебирати відповідальність за добробут одне одного та власну поведінку тільки тоді, коли дорослі починають ділитися цією відповідальністю з ними.*

Адаптовано з книги «Позитивна дисципліна у класі»  
Дж. Нельсон, Л. Лотт (1988, Three Rivers Press)

Досвід показує, що ключем до успіху у школах та об'єднаннях мешканців на кшталт ОСББ, які працюють за відновними принципами, є регулярне проведення зустрічей у колі. Зустрічі співробітників у колі, зустрічі класу в колі, зустрічі сусідів у колі...

Кожен має що запропонувати школі, спільноті мешканців або колег на роботі.

На початку інструмент «кола» можна застосувати для того, щоб визначити, що треба кожному, щоб якнайкраще проявити себе. Наприкінці кола люди розуміють вплив власної поведінки на всіх присутніх. Це допомагає розвивати емпатію, взаємоповагу та відчуття спільної відповідальності.

На початку роботи в колі фасилітатор нагадує п'ять ключових відновних переконань. Учасники на їхній основі мають можливість висловлюватися про свій досвід або погляди, думки та почуття, ділитися своїми потребами та обговорювати шляхи їх задоволення. Інструмент

«коло» можна використовувати для розгляду ситуацій, які вплинули на всіх присутніх. Або з фокусом на майбутнє – щоб стимулювати учасників брати більшу відповідальність за своє навчання або планувати основні події та проекти.

Разом з «зустрічами в колі» можна застосовувати практику «час у колі», формат якого є більш структурованим, включає завдання у формі ігор і може застосовуватися для розвитку соціальних, емоційних та комунікативних навичок, сприяти самоповазі та співпраці. Як і «зустрічі в колі», «час у колі» розбудовує відчуття спільноти та приналежності і може використовуватись як з дорослими, так і з дітьми.

«Зустрічі у колі» та «Коло одного питання» є основою будь-якого відновного простору. Вони є змодельованим дорослими механізмом, який мотивує молодих людей розвивати соціальні та емоційні навички. Ці інструменти допомагають запровадити відновну мову і принципи відновної практики у будь-якій громаді та забезпечити, щоб викладання, навчання та щоденне життя ґрунтувалися на відновних принципах.

**«Коло одного питання»** може **бути** рамковою структурою уроку як з навчальними, так і соціальними цілями. Для цього є чимало ідей та завдань. Рекомендована структура:

**Відкриття** – коло відкриття, де кожен по черзі говорить

**Міксер** – гра з перемішуванням учасників

**Основна вправа** – більш інтенсивна робота у парах/групах по обраній темі; може бути і кілька завдань на роботу у парах або групах на основі цілей та завдань уроку

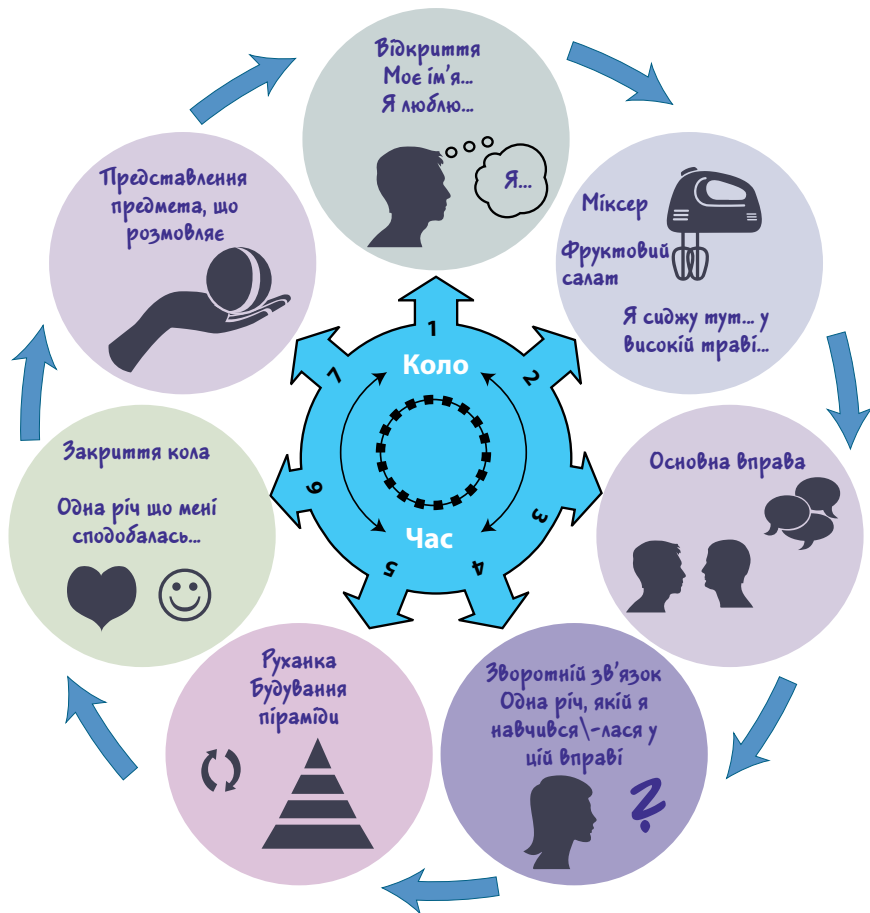
**Зворотний зв'язок** – коло висловлення думок щодо того, чому ви навчилися

**Руханка** – гра на співпрацю

**Коло зворотного зв'язку** – коло висловлення думок щодо того, чому ви навчилися

**Закриття** – підведення підсумків щодо обраної теми та закриття простору кола





**Звертайтеся до** нашого посібника про інструмент Коло «Методика проведення зустрічей у форматі кола» – він сповнений ідеями того, як проводити структуровану роботу в колі.

## Як виглядає ваша класна кімната?

Чи забезпечуєте ви можливість розробити керівні принципи роботи в класі разом з дітьми, щоб вони відчували свою залученість?

Чи відбувається регулярно переглядання цих керівних принципів з метою переконатися, що потреби кожного враховані?

Чи перевіряєте ви, що кожен у класі знає інших на ім'я (оскільки люди приходять і йдуть)?

Чи регулярно ви надаєте можливість кожній людині працювати з іншими учасниками, перемішуючи їх за допомогою ігор перед початком роботи в парах та малих групах?

Чи моделюєте ви на своєму прикладі турботливу та відновну поведінку?

Чи всі визнають, що шкідлива поведінка – вираз незадоволених потреб, та реагують відповідним чином?

Чи регулярно створюєте можливості для усього класу побути разом у колі, щоб проводити обговорення та розвивати командний дух?

Чи інтегруєте ви можливості для співпраці в процес навчання та обміну знаннями, щоб допомогти людям будувати зв'язки на основі того, що вони та інші знають та розуміють?

Чи створюєте ви можливості для підтримки один одного та надання зворотного зв'язку за принципом «рівний-рівному»?

Чи виділяєте ви час для розваг, сміху та веселощів?

# Педагогіка стосунків та відновна педагогіка

Як би виглядали ваші уроки, якби ви викладали предмет так само, як проводите виховну роботу?

Як би виглядали ваші уроки, якби ви проводили виховну роботу так само, як викладаєте свій предмет?

Які навички потрібні дітям, щоб вони могли залучатися до вашого предмету? Як ви навчаєте їм?

Яка поведінка допоможе їм винести що як найбільше з ваших уроків? Як ви навчаєте їх цьому?

Уявіть, що під час виконання завдання виникають помилки в поведінці. Чи почнете ви з запитання до себе: може, задача була неправильно поставлена? Чи мав учень необхідні знання, розуміння і навички, щоб виконати завдання? Поведінка «поза завданням» часто показує, що це не так.

**На наступній сторінці представлені деякі способи включення тем стосунків та відновного підходу у формулювання запитань. А також – можливості навчання школярів обговоренню у відновному підході.**

## Впровадження відновних тем у щоденну роботу викладача

*Вчитель або класний керівник моделює та навчає відновним переконанням в той самий спосіб, в який він ставить запитання на уроці, а також заохочує учнів використовувати цей спосіб у роботі в парах та групах.*

### Ключове переконання 1

Кожен по-своєму бачить ситуацію, потребує можливості висловити свою думку та бути почутим.

Що ти думаєш?

Як ти ставишся до (чогось)?

Що ти вже знаєш про це?

Яким був твій власний досвід?

### Ключове переконання 2

Думки та почуття важливі. (Використовуйте емоційний аспект викладання та навчання)

Що з тобою відбувається, коли ти бачиш/чуєш/читаєш це?

Які почуття виникають, коли ти бачиш/чуєш/читаєш це?

Коли ти почув, що Х сказав. . . що ти подумав?

Що ти відчув?

Під час роботи у парах/у групі, які думки до тебе приходили? Які почуття? А як щодо інших?

Чи є інші способи подивитися на це?

Який аспект цього уроку/завдання тобі сподобався?

### Ключове переконання 3

Наші дії та вчинки впливають на людей навколо. Це допомагає осмислювати ширший "ефект метелика" (будь-якої події)

Який вплив, на твою думку, ця політика/винахід/відкриття /історична подія мали на. . .?

На кого, вірогідно, ця політика/винахід/ відкриття /історична подія вплинула?

Під час вашого обговорення у групі, наскільки кожен був залучений? Чи усі відчували себе вислуханими і прийнятими?

Як вибір таких дій вплинув на інших у вашій групі/класі?

### Ключове переконання 4

Наші дії – це стратегії, спрямовані на задоволення потреб.

Що вам потрібно від усіх інших, щоб виконати це завдання?

Що потрібно від мене?

Які власні ресурси вам будуть потрібні?

### Ключове переконання 5

Нічого про нас без нас!

Що має відбутися тут?

Що ви збираєтеся зробити, щоб налаштуватися на власні потреби та завдання?

Який маєте план? Обґрунтуйте свій вибір.



## Роздуми про «проблемну» поведінку

*Коли педагоги (або батьки) формулюють проблему (з дисципліною або управлінням поведінкою) з точки зору потреби змінити поведінку дитини, вони мимохіть стають на позицію, яка виключає те, що з точки зору багатьох дійсно важливо: думки і почуття дитини, потреби і погляди, мотиви і цінності – те, що і призводить до певної поведінки. Поведінка – лише поверхнєве явище; важливою є людина, яка так поводить... і чому вона це робить.*  
(Кон 1996, стор. 69)

Далі ми наводимо уривок з книги «Відновний клас» директорки компанії Transforming Conflict **Белінди Гопкінз**, опублікованої у 2011 р. видавництвом Teach to Inspire (“Надихай, навчаючи”) (відділом Optimus Publishing).

Найважливішою причиною того, чому багато хто з молоді ходить до школи, є соціалізація та спілкування з друзями. Іншими словами, стосунки для них є стимулом. І в цій сфері вони мають багато чого навчитися і зробити багато помилок. Вони багато чого мають дізнатися про те, як будувати стосунки – наприклад, як заводити друзів, зберігаючи відчуття власного «Я»; як з повагою висловити незгоду з викладачами або друзями, поставити їхню позицію під сумнів; як висловити сильні емоції і бути почутим; як слухати інших з емпатією; як вести переговори і як досягати консенсусу. Помилки в цих сферах можуть призвести до словесних сварок і навіть фізичних конфліктів, які часто називають «поганою поведінкою», а не розглядають як «помилки» через нестачу умінь та досвіду вирішувати ці ситуації більш ефективним шляхом.

Думати про антисоціальну або шкідливу поведінку в класі як «помилки» – корисний крок уперед. Школа для дітей з особливими навчальними потребами в Оксфорді розглядає так будь-яку поведінкову проблему або конфлікт. Колектив школи з великим успіхом використовує відновні способи реагування на ці помилки вже більше семи років.

Дуже важливо зрозуміти, що ми маємо на увазі під “проблемною поведінкою” або “неправильним розумінням речей”. Відновний клас не є місцем, де дотримання дисципліни – головна метою. У своєму дослідженні поведінки під час навчання Елліс і Тод (2009) вказують на невідповідність між тим, як ми хочемо, аби наші учні слухалися нас, і нашим бажанням, щоб вони стали автономними:

*«існують деякі невід’ємні протиріччя, коли ми керуємося базовим дотриманням вимог і шукаємо стратегії для досягнення цього окремо від наших вищих принципів стосовно навчання, включаючи заохочення таких якостей, як незалежність; прийняття ризику; винахідливість; стійкість і наполегливість» (стор.50.)*

Цю ідею яскраво висловлює Кон (1998):

*«Чим більше ми керуємо поведінкою школярів і намагаємося змусити їх робити те, що ми говоримо, тим важче їм стати тими людьми, які думають самі за себе і піклуються про інших». (стор. 62)*

Якщо дітей навчати бути слухняними, робити так, як їм говорять, приймати без сумніву все, що їм говорять, ігнорувати всіх, хто їх оточує та прагне особистих ідеалів – це може полегшити наше життя. Це те, що деякі з нас вважають «хорошою поведінкою» у класі. Проте, якщо подумати, більшість дорослих хочуть, щоб молоді люди вирости і навчилися думати самі за себе, стали здатними сперечатися з іншими, якщо вони не згодні, були наполегливими, виявляли незгоду і вказували на недоліки в наданій інформації, а в кінцевому підсумку могли взяти на себе відповідальність за своє власне навчання. Як нагадує нам Кон (1996):

*«вчителі повинні очікувати, що діти ставитимуть правила під сумнів, та вітати це, позаяк саме таким чином діти стають мислителями – самостійно формуючи думку щодо того, чи має щось сенс чи ні, і з’ясовуючи, як переконати в цьому інших». (стор. 76)*

Ми також сподіваємося, що вони стануть хорошими «командними гравцями», розвинуть гарні навички міжособистісного спілкування і навчаться бути турботливими та чуйними людьми. На опанування цих навичок потрібен час. Їм потрібні можливості, щоб з'ясувати, як робити це ефективно та соціально прийнятним способом. Класні кімнати – місце, де можна спробувати реалізувати ці навички, помилитись і спробувати ще раз.

*«Єдиний спосіб допомогти учням стати етичними людьми, на відміну від людей, які лише роблять те, що їм сказано, – це допомогти їм розвинути відчуття моралі. Це допоможе їм зрозуміти як потрібно діяти самим, а як діяти одне з одним».*

(Кон, 1996, стор. 67)

З цього випливає, що вчитель відновного підходу визначає «проблемною» поведінку лише тоді, коли людина (підліток або дорослий) сама визнає, що її дії є недоречними з огляду на власні і чужі потреби. Якщо «угоду» з класом або працівниками дійсно досягнули через обговорення і консенсус, виходячи з потреб кожного, тоді порушення положень угоди справді потребує уваги.

Люди і стосунки можуть постраждати, якщо проблемі не буде приділятися увага. Утім, поведінкова проблема також є зворотним зв'язком. Це може бути зворотній зв'язок про те, наскільки людина готова, здатна або бажає виконати будь-яке завдання, або про те, наскільки вона може ставитись з повагою та турботою до інших.

Найкращий спосіб ефективного реагування на цей зворотний зв'язок полягає в тому, щоб дізнатися більше – *запитуючи*, а не *говорячи*, а потім знайти спосіб поєднати це. Насправді існує ймовірність того, що у школі вже існує досвід реагування на проблеми у навчанні і, можливо, навіть політика ефективного зворотного зв'язку. Це може слугувати відправною точкою у реагуванні на проблеми у поведінці.

## Помилки як джерело зворотного зв'язку

*«Я так багато виніс зі своєї помилки сьогодні, що завтра, думаю, я зроблю іще одну»*

У школах необхідна послідовність реакцій вчителя на випадки, коли молоді люди помиляються під час навчання, та його реакцій на те, коли молоді люди поведуться "проблемно". Клас – це місце, де молоді вчаться новому. Дорослі реагують по-іншому, якщо проблеми розглядаються як джерело зворотного зв'язку. Це демонструє незадоволені емоційні, соціальні або пізнавальні потреби, і, відповідно, подумати про їхнє коригування. Іншими словами, клас – це місце, де ми всі неминуче помиляємося, вчимося виправляти ситуацію, а потім намагаємося наступного разу зробити краще.

Для цього може знадобитися зміна шаблонів мислення щодо поведінкових "проблем" підлітків. Як показала Луїза Портер, існує вчителі дуже схильні оцінювати поведінкові виклики в класі не так, як проблеми в академічних або технічних навичках.

Освітні складнощі	Поведінкові складнощі
Складнощі випадкові	Складнощі створені навмисне
Складнощі неминучі	Складнощів бути не має
Навчання потребує дослідження – учні навчаються, ставлячи під питання та перевіряючи чи правильно те, що їм сказали	Учні не повинні вивчати межі, не мають права ставити під питання та перевіряти, чи правильне те, що їм наказали – вони мають прийняти та слухатися
Труднощі у навчанні предмету сигналізують про потребу у додатковому матеріалі або у його іншому викладенні	Труднощі з поведінкою необхідно придушувати, вони є сигналом необхідності санкцій

## Перший діалог з собою: Перш ніж говорити чи реагувати, подумай, що у тебе самого на душі.

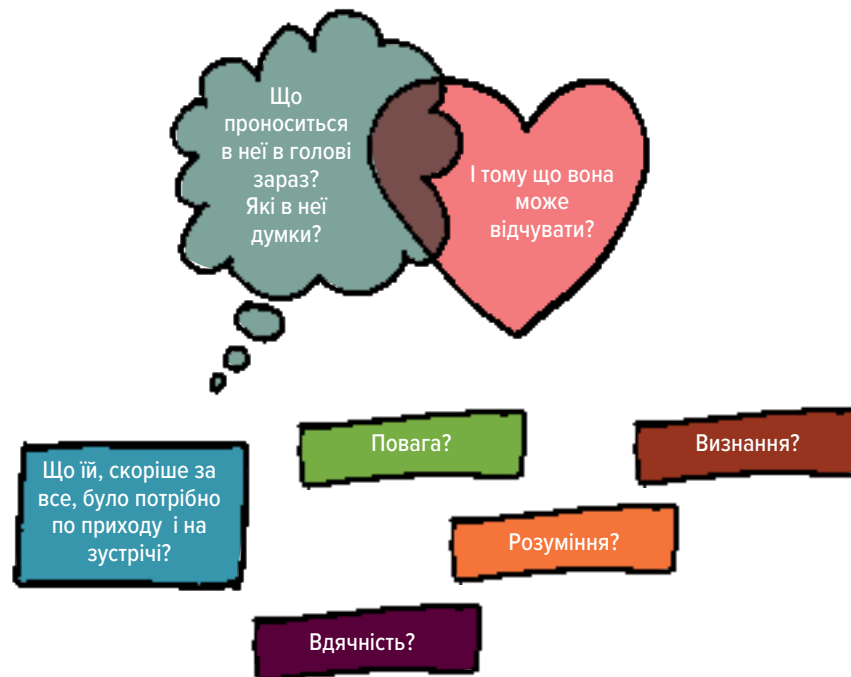
Дослідження показують, що дорослі, які розвинули усвідомлення власних думок і почуттів у відповідь на поведінковий випадок, набагато успішніше реагують на ці ситуації. Дотримання емоційної об'єктивності, де це можливо, може допомогти успішно вирішити ситуацію.

Будуть такі ситуації, де доречно поділитися власними думками, почуттями та потребами. Про те, як це зробити, можна подивитися на стор. 27–30.

У будь-якій ситуації, де завдана шкода, розірвалися стосунки або стався конфлікт, реагування за відновним принципом починається із низки діалогів з собою, що впливають з перших трьох з п'яти ключових принципів.



## Другий діалог з собою: Перш ніж говорити чи реагувати, подумай, що в іншого на душі



## Третій діалог з собою: Перш ніж говорити чи реагувати, подумай, що побачив би в цьому випадковий спостерігач?

Підказка зі світу нейролінгвістичного програмування (НЛП): може бути корисним зробити крок назад з ситуації і подивитись на неї з нейтральної, неупередженої позиції третьої особи.

Погляд з позиції спостерігача може допомогти вам дистанціюватися від того, що відбувається; дещо вивести вас з напруги моменту; дозволити поспівчувати собі у цій ситуації, а також і всім іншим присутнім.

**Дайте собі можливість  
бачити / відчувати/  
проживати речі з власної  
позиції**

**Користуючись емпатією,  
спробуйте подивитися /  
відчути/ проживати як  
учень**



**Спробуйте побачити/відчути/ прожити  
ситуацію як зовнішній спостерігач,  
бачити ширшу картину ситуації**

## Відновна мова

На графіку нижче – низка запитань, що стосуються кожної з основних тем відновного підходу.

Усі вони разом забезпечують рамки для взаємодії, яку ми називаємо «Відновними питаннями». У випадку конфлікту, його можна використовувати в повному обсязі з окремими особами, під час підготовки до особистої зустрічі. Ці питання також включені до зустрічей з медіації і забезпечують її рамки. Але ці зустрічі навряд чи можуть відбутися під час уроку, за винятком, можливо, короткого формату зустрічі, якщо трапилася незначна суперечка (наприклад, через обладнання або час за комп'ютером).



Однак, як показано на наступних сторінках, не обов'язково одночасно використовувати всі питання. Різні ситуації можуть вимагати різних запитань. Різні люди можуть краще реагувати на ті чи інші питання. У нагоді стануть ваші судження і здоровий глузд. Пам'ятайте, що у поведінки людини завжди є причина, і ваші запитання покликані допомогти визначити, чи готова молода людина знову приступити до навчання. Або ж як ви можете їй допомогти, якщо це не так.

	Ключове переконання	Мова
1	Думка кожного є унікальною і цінною	Що відбувається, на твій погляд?
2	Думки впливають на почуття, почуття визначають поведінку	Про що ти думав тоді і що в той час відчував? А потім?
3	Наші дії впливають на оточення	На кого і як це вплинуло?
4	Наші дії – це стратегії, спрямовані на задоволення потреб.	Що тобі потрібно для того, щоб виправити ситуацію та всі мали змогу працювати далі?
5	Нічого про нас без нас!	Як ви (всі) можете задовольнити ці різні потреби (разом)?

## Реагування на поведінку, яка виходить за рамки завдання, але не впливає на інших

Завжди починайте з мовчазних роздумів, що запропоновані на стор. 20–22.

### Крок 1

Спочатку подивіться на молоду людину, мовою тіла демонструючи інтерес та турботу, а не несхвалення.

### Крок 2

Якщо це не допоможе залучити учня до виконання завдання, повільно підійдіть до нього, мовою тіла і далі демонструючи інтерес та турботу.

### Крок 3

Спокійно та обережно скажіть:

*Бачу, що ти. . .* (точно опишіть поведінку, без оцінки)

АБО

*Тоді додайте – Цікаво, що сталося?'* (Ключове переконання 1)

АБО

*Хотів би я знати, про що ти зараз думаєш? Як ти себе сьогодні відчуваєш?*

(Ключове переконання 2)

АБО

*Чи можу я щось зробити, щоб допомогти тобі виконати завдання?'*

(Ключове переконання 4)

АБО

*Що б ти міг зробити, щоб допомогти собі та почати працювати над цим завданням?*

(Ключове переконання 5)

Більш провокативно буде відреагувати запитанням, що наведено нижче, тому завжди спочатку задавайте одне з питань, наведених вище:

*Як гадаєш, на кого зараз впливає твоя поведінка?* (Ключове переконання 3)

## Реагування на поведінку, яка виходить за рамки завдання і впливає на інших

Наприклад, розмови з сусідом за партою, коли інші намагаються сконцентруватися; сміх та жарти; недоречні вигуки, коли інші концентруються на виконанні завдання або намагаються слухати інструкції; розмова у недобррозичливому або неввічливому тоні, або голосні недобрі висловлювання про будь-кого.

Завжди починайте з діалогів з собою, що описані на стор. 20–22. Підготуйте себе!

Потім – три кроки, описані на попередній сторінці, і завершуйте так:

*Як гадаєш, на кого вплинула твоя поведінка?* (Ключове переконання 3)

*Що тобі потрібно, щоб повернутися в колію?* (Ключове переконання 4)

*Чого можуть потребувати від тебе ти, на кого вплинула твоя поведінка* (Ключове переконання 4)

*Що ти можеш зробити, щоб виправити ситуацію?* (Ключове переконання 5)

Найчастіше цей ввічливий, шанобливий підхід молоді знову включитися у роботу. Однак, бувають випадки, коли молода людина не бажає, не готова чи не може відповісти на таке ввічливе запитання. Людині може знадобитися певний тайм-аут. Що ви можете зробити для того, щоб лишити відкритою можливість для більш тривалого спілкування пізніше? Куди людина може піти? Що їй там може бути потрібно?

## Реагування на поведінку, яка виходить за рамки завдання і впливає як на вас, так і на інших

Найскладніша ситуація, яка може статися в класі – та, що впливає і на вас, і на інших. Це можуть бути повторювані дрібні порушення дисципліни, які починають дратувати вас; переривання, що трапляються кілька разів, під час того, як ви намагаєтеся щось пояснити або відповісти на запитання; переривання групових обговорень, які заважають іншим; критичні зауваження, зроблені вголос, що викликають неспокій; невідповідна реакція на ваші початкові спроби реагувати з повагою.

У таких випадках ще важливіше, щоб ви спочатку увійшли в контакт з собою. Проходячи через власні мовчазні роздуми (стор. 20–22), ви можете визнати, що відчуваєте негативні думки і почуття та маєте потреби, які хочете висловити. Якщо вважаєте за доцільне провести цю розмову з класом, то ви надаєте автентичну модель реагування в потенційно конфліктній ситуації. Однак, майте на увазі, що робити це перед іншими ризиковано.

Як проводити таку розмову – на публіці та один-на-один – див. на наступній сторінці.



## «Емоційна» розмова із використанням «я»-повідомлення

Техніка, що подається нижче і відома як розмова з використанням «я»-повідомлення, адаптована з різних джерел і включає п'ять ключових відновних переконань моделі відновної практики Трансформації конфлікту.

**Ключове переконання 1** – Поділитися власним унікальним баченням  
*Коли я бачу... (або Коли я чую...)*

**Ключове переконання 2** – Поясніть власні думки та почуття  
*Я говорю собі... а отже я відчуваю...*

**Ключове переконання 3** – Проявіть співчуття та увагу  
*Ось так це на мене вплинуло. І, можливо, на інших присутніх.*

**Ключове переконання 4** – Поясніть свої незадоволені потреби  
*Просто зараз мені потрібно...*

**Ключове переконання 5** – Запитайте про допомогу в задоволенні вашої потреби  
*Чи готовий ти...*

## Підказки, як формулювати «я-повідомлення»

Пояснюючи свої почуття, не змішуйте їх ні з чим. Намагайтеся уникати дієприкметників (див. приклади нижче), адже люди часто чують у них звинувачення. Це називається «нав'язуванням провини», а не відновним стилем спілкування. Приклади:

«Я почуваюся розчарованим» можуть почути як: «Ти мене розчарував»  
«Я почуваюся зніяковілим» можуть почути як: «Ти мене змусив зніяковіти»  
«Я почуваюся збентеженим» можуть почути як: «Ти мене збентежив»

Висловлюючи потреби, переконайтеся, що говорите саме про **«потреби»**, скористайтеся фразою «Я потребую/ моя потреба полягає у / мені важливо...» замість нав'язування стратегій поведінки такими висловами як:

*Мені потрібно, щоб ти...*  
*Тобі треба...*

Див. ідеї на наступній сторінці.



## Потреба або стратегія – у чому відмінність?

### Загальнолюдські потреби:

Співпраця	Визнання	Спокій
Підтримка	Чесність	Гармонія/Баланс
Довіра	Турбота	Комфорт
Безпека	Прийняття	Щастя
Ясність	Розвиток	Гідність
Розуміння	Відновлення	Незалежність
Повага	Любов	Цілісність
Надія	Розваги	Сенс в тому, що роблю
Приналежність	Творчість	Справжність
Справедливість	Зв'язок	Рівність

Коли у стосунках між людьми щось починає йти не так, ці потреби загострюються.

Не плутайте вищезазначені потреби з фразами на кшталт:

*Мені потрібно, щоб ти...*

*Мені потрібно, щоб люди...*

*Мені потрібно, щоб Василь... Василь має...*

Ці фрази часто є прихованим способом сказати, що люди **мають** або **повинні** зробити. Вони, як ми це називаємо, є **стратегіями, які нав'язуються**. Модель Трансформації Конфліктів у відновному підході ґрунтується на ідеї, що корисніше спочатку визначити у чому полягають потреби кожного, потім обговорити разом стратегії, за допомогою яких ці потреби можна задовольнити.

На створення вищезазначеної моделі багато у чому нас надихнули роботи Маршалла Розенберґа та його модель ненасильницького спілкування. Хочемо висловити йому подяку.

## Відновні діалоги

**Коли ви працюєте над розв'язанням проблеми невідповідної поведінки або конфлікту, чи виходить ваша реакція з п'яти ключових переконань? Ці принципи також важливі для розвитку соціальних навичок та емоційної компетентності.**

Чи запитали ви кожного учасника про його бачення ситуації?	так/ні
Чи виявляєте ви щирий інтерес до їхніх думок, почуттів та потреб під час ситуації та після неї?	так/ні
Чи запропонували ви їм подумати на кого ще це могло вплинути?	так/ні
Чи запропонували ви їм подумати, в чому їхня потреба, задоволення якої дозволить вирішити питання або залагодити ситуацію?	так/ні
Чи ви стимулювали їх працювати разом щоб знайти шляхи вирішення ситуації?	так/ні

Чи використовували ви активне слухання та демонстрували об'єктивність, утримуючись від:

Мови тіла або тону, що залякує або демонструє осуд?	так/ні
Висловлювання власної думки про те, що сталося?	так/ні
Приставання на чийсь бік	так/ні
Припущення, що ви знаєте про ситуацію	так/ні
Наказування людям, що робити	так/ні
Пропонування непрошених порад	так/ні
Наполягання на вибаченні та примиренні	так/ні

## Реагування на очікувані події

Значна частина занять у відновному класі є проактивною, зосередженою на побудові почуття спільності серед однокласників, розвитку емоційної компетентності та соціальних навичок, щоб кожен знав, як будувати і підтримувати відносини один з одним і з дорослими.

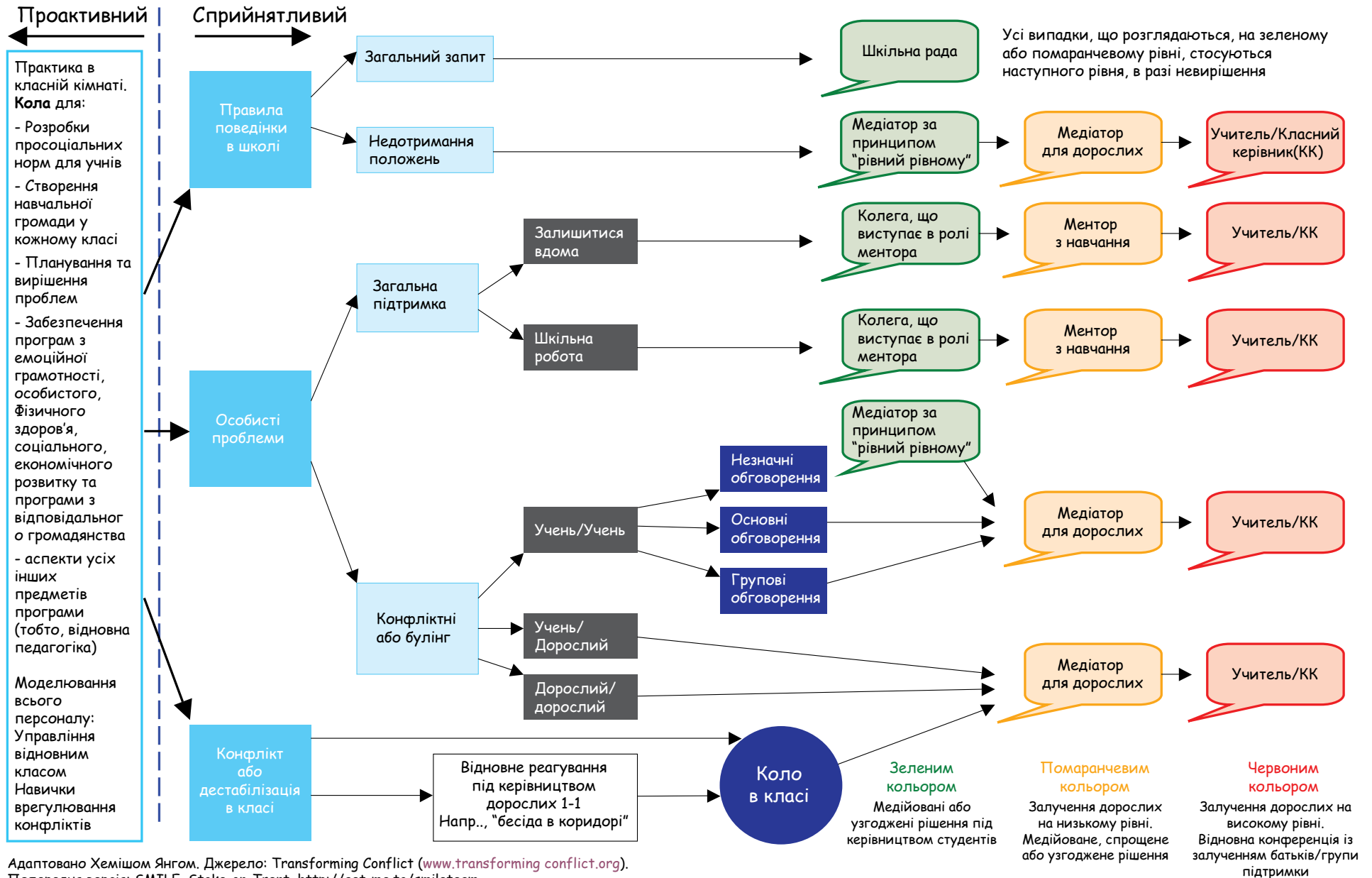
Однак, бувають випадки, коли з різних причин відбуваються порушення гармонії, які можуть мати негативний вплив на навчальні процеси. Це безцінні можливості навчитися мислити по-іншому про негативну поведінку і реагувати у відновний спосіб. Дорослі показують власною реакцією зразок іншим, і поступово молоді люди також навчаються реагувати у той спосіб, що допомагає відновлювати стосунки коли не все відбувається заплановано. Наведена нижче таблиця пропонує відновні способи реагування на повсякденні події в класі.

### Пам'ятайте суть відновного підходу:

- Вислуховування всіх сторін: прийняття поглядів кожного та повага до всіх сторін.
- Неупередженість та утримання від оцінки, критики чи осуду.
- Цінування думки, почуттів та потреб кожного.
- Заохочення молодої людини до врахування потреб інших осіб та впливу відволікальної / антисоціальної поведінки на них.
- Відповідальність, над якою розмірковують усі учасники: відсутні пошуки "крайнього" чи "винного".
- Вирішення проблем усіма учасниками, а не нав'язування рішення тим, хто знаходиться при владі.
- Якщо завдано шкоди або пошкоджені стосунки, тоді увага і очікування стосуються компенсації шкоди і відновлення стосунків.

Поведінка	Можливі причини	Незадоволені потреби	Перше реагування	Подальша робота вчителя або звернення по допомогу ментора
Запізнення	Спізнився на автобус, проблеми в родині, затримав попередній вчитель, загубив приладдя, булінг, загубився у школі, десь в іншому місці відбувалося щось цікавіше, заговорився тощо	Багато і різні, залежить від особи	Привітати учня, що запізнився, спокійно попросити його сісти на місце	Взяти час пізніше, щоб поцікавитися причиною; скористайтеся для цього відповідними частинами структури Відновних питань зі стор.23; виявіть з особою її потреби та шляхи їх задоволення
Невиконане домашнє завдання	Проблеми в родині, незрозуміння, загубив, пошкодив, відчуття поразки, відчуття невідповідності завдання	Підтримка, ясність, підбадьорювання, співчуття, час, відповідне місце, мотивація	Запропонуйте час, місце та підтримку на завершення роботи, але лише за умови, якщо таке реагування є адекватним	
Втратив шкільне приладдя	Проблеми в родині, бідність, нестача, непорозуміння, забув, втратив, пошкодив, позичено чи вкрадено	Розуміння, підтримка	Запропонуйте заміну	
Приходить з речами, які визнані іншими як недоречні	Непорозуміння, відчуття загрози (у разі, якщо це зброя), забудькуватість, зв'язок, нудьга, про щось непокоїться вдома, статус	Безпека, заспокоєння, зв'язок	Проявіть співчуття до його емоцій та потреб, нагадайте про угоду, що ґрунтується на врахуванні потреб усіх учнів, перш ніж твердо попросити віддати ам предмет	
Одягнув те, що не відповідає шкільному дрескоду (одяг, ювелірні прикраси, пірсінг)	Проблеми в родині; відсутність форми; непорозуміння; забув, загубив, пошкодив, позичив або вкрав форму; статус; необхідність виявити індивідуальність	Розуміння, підтримка, визнання	Запропонуйте заміну на цей день, якщо це можливо, зробіть це з гумором, або навіть зробіть комплімент, втім не дозволяйте носити такий одяг або прикраси	

# Загальношкільний відновний процес

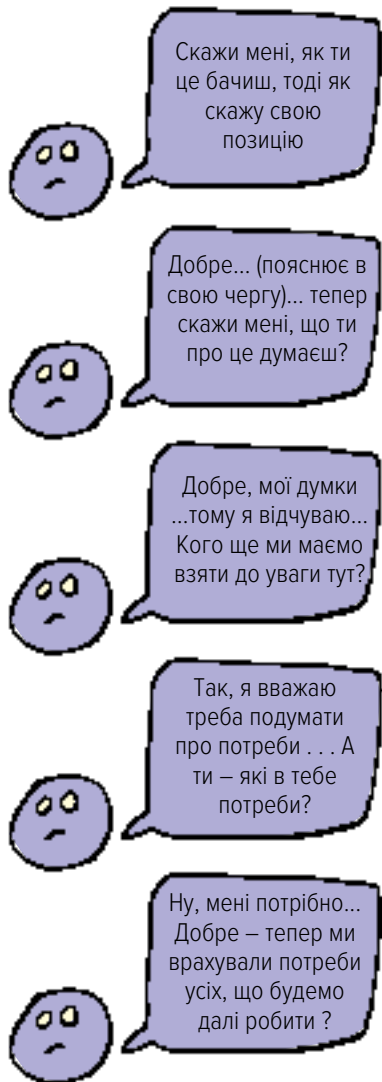


Адаптовано Хемішом Янгом. Джерело: Transforming Conflict ([www.transformingconflict.org](http://www.transformingconflict.org)).  
 Топередня версія: SMILE, Stoke-on-Trent, <http://get-me.to/smileteam>

## Вирішення міжособистісних конфліктів

Структурований процес прийняття рішень на основі п'яти переконань

### Особа А



### Особа В



## Відновний процес, рекомендована література

Ellis, S. and Tod, J. (2009) Behaviour for Learning: Proactive approaches to behaviour management. Abingdon: Routledge.

Hopkins, B. (2004) Just Schools, A whole school approach to restorative justice. London: Jessica Kingsley Publishers.

Hopkins, B. (2007) The peer mediation and mentoring trainer's manual. London: Optimus Education.

Hopkins, B. (2009) Just Care: Restorative justice approaches to working with children in public care. London: Jessica Kingsley Publishers.

Hopkins, B. (2011) The Restorative Classroom: Using restorative approaches to foster effective Learning. London: Teach to Inspire: Optimus Publishing

Hopkins, B. (2013) Improving Behaviour with Restorative Approaches: Develop a learning ethos and positive relationships across your school. London: Optimus Education

Hopkins, B. (ed.) (2015) Restorative Theory in Practice: Insights into what works and why. London: Jessica Kingsley Publishers  
Bliss, T. (2008) Mediation and Restoration in Circle Time. Milton Keynes. Teach to Inspire: Optimus Publishing.

Boyes-Watson, C. and Pranis, K. (2015) Circle Forward: Building a restorative school community. Minnesota: Living Justice Press

Burnett, N. and Thorsborne, M. (2015) Restorative Practice and Special Needs: A practical guide to working restoratively with young people. London: Jessica Kingsley Publishers.

Clark, J. (2012) Restorative Schools, Restorative Communities. Milton Keynes: Teach to Inspire: Optimus Publishing.

Cowie, H. and Jennifer, D. (2008) New Perspectives on Bullying. Maidenhead: Open University Press.

Evans, K. and Vaandering, D. (2016) The Little Book of Restorative Justice in Education: Fostering responsibility, healing, and hope in schools. Intercourse, PA: Good Books

Faber, A. and Mazlish, E. (1980) How to talk so Kids will listen and listen so kids will talk. New York: Avon Books.

Hansberry, B. (2016) A Practical Introduction to Restorative Practices in Schools. London: Jessica Kingsley Publishers.

Hayden, C. and Martin, D. (2011) Crime, Anti-Social Behaviour and Schools. Basingstoke: Palgrave/Macmillan.

Hendry, R. (2009) Building and Restoring Respectful Relationships at School, a guide to using restorative practice. Abingdon: Routledge.

Kohn, A. (1999) Punished by Rewards, New York: Houghton Mills.

Kohn, A. (1996, 2006) Beyond Discipline – from compliance to community, Alexandria, VA: ASCD.

Mahaffey, H. and Newton, C. (2008) Restorative Solutions: Making it work. UK: Inclusive Solutions UK.

Morrison, B. (2007) Restoring Safe School Communities. Sidney: The Federation Press.

Restorative Practices Development Team, University of Waikato (2003) Restorative Practices for schools, A resource. Hamilton, NZ: School of Education, University of Waikato.

Riestenberg, N. (2012) Circle in the Square. St Paul, MN: Living Justice Press.

Rosenberg, M.B. (2005) Non-violent Communication: A language of life. Encinitas, CA: PuddleDancer Press.



Sellman, E., Cremin, H. and McCluskey, G. (2013) Restorative Approaches to Conflict in Schools. London: Routledge.

Stone, D., Patton, B. and Heen, S. (1999) Difficult Conversations: How to discuss what matters most. Now York: Michael Joseph, Viking Penguin, a member of penguin Putnam Inc.

Stutzman Amstutz, L. and Mullet, J.H. (2005) The Little Book of Restorative Discipline for Schools. Intercourse, PA: Good Books.

Thorsborne, M. and Blood, P. (2013) Implementing Restorative Practices in Schools. London: Jessica Kingsley Publishers.

Thorsborne, M. and Vinegrad, D. (2002) Restorative Practices in Schools: Rethinking behaviour management. Milton Keynes: Incentive Publishing.

Thorsborne, M. and Vinegrad, D. (2004) Restorative Practices in Classrooms: Rethinking behaviour management. Milton Keynes: Incentive Publishing.

Thorsborne, M. and Vinegrad, D. (2009) Restorative Justice Pocketbook. Victoria, Teacher's Pocketbooks Series, Curriculum Press.

## Більше від компанії Transforming Conflict

Цей посібник лише ознайомлює з тим, якою може бути відновна практика у класі. В інших книгах Белінди Гопкінз ви знайдете набагато більше інформації про практичну роботу в класі та повний спектр відновних підходів, включаючи проведення відновної конференції або створення служби медіації за принципом «рівний-рівному».

Інформацію про наші курси та більше матеріалів для ознайомлення див. на нашому вебсайті [www.transformingconflict.org](http://www.transformingconflict.org). У нас багато безплатних ресурсів, які доступні для завантаження, а в нашому книжковому інтернет-магазині є книги про застосування відновних підходів у школах та інших виховних закладах не тільки Белінди Гопкінз, але й інших наших улюблених авторів.

До того ж, у нас є відмінний вступний відеофільм із брошурою, яку можна завантажити.



*Якщо бажаним для вас результатом є те, щоб діти, які щось вчать, могли переказати це вчителю, дисципліна у класі має бути присвячена цьому результату. Але якщо ви хочете бачити розвиток духу співробітництва і життя громади, дисципліна повинна переростати це і пов'язуватися з цією метою.*

(Джон Д'ю, 1943)



## **Transforming Conflict**

Mortimer Hill, Mortimer, Berkshire, RG7 3PW

T // 00 44 (0) 118933 1520

E // [info@transformingconflict.org](mailto:info@transformingconflict.org)

W // [www.transformingconflict.org](http://www.transformingconflict.org)

