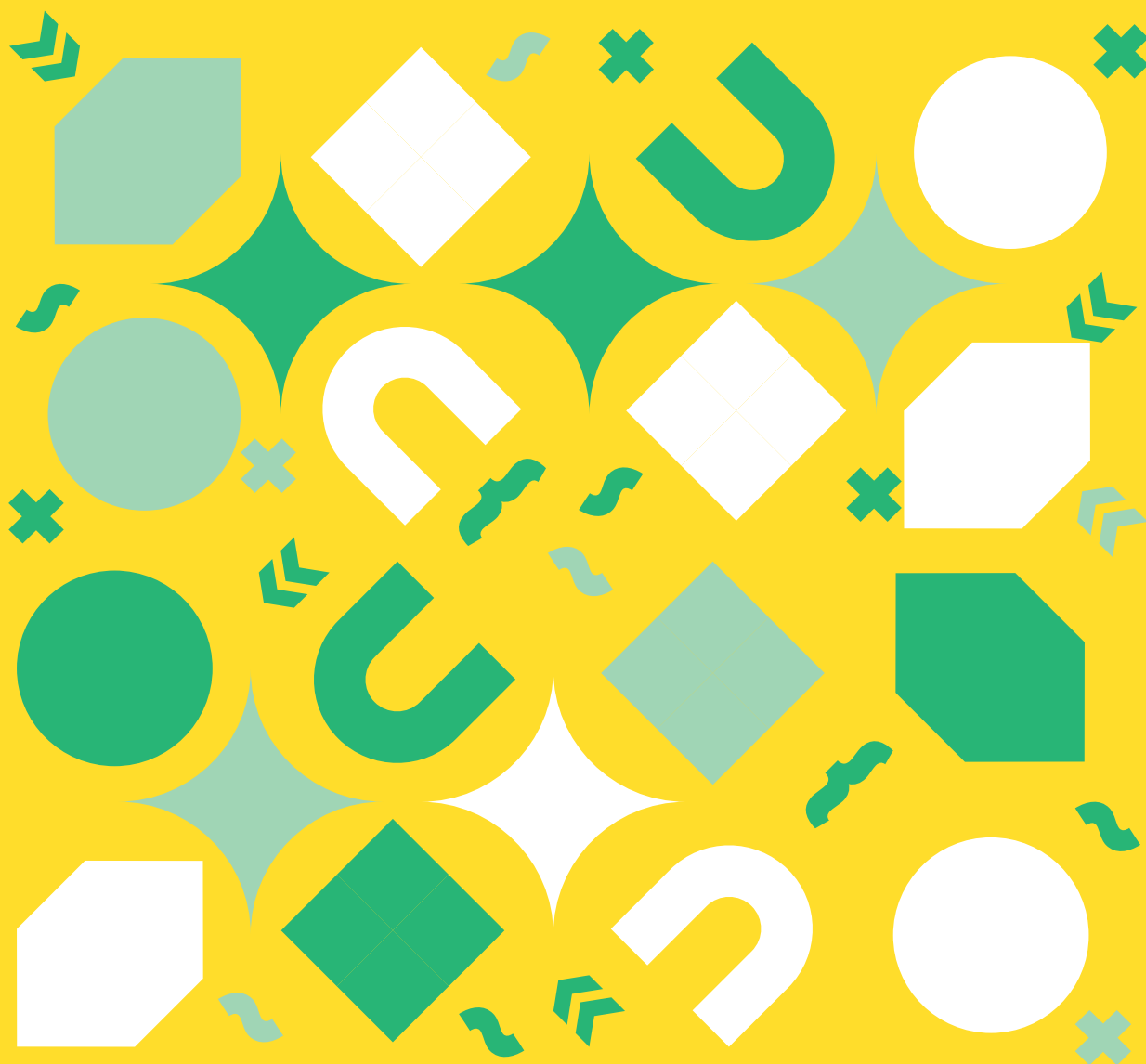




ЯСЕЕН (ПРАКТИКУЮ)

ПОСІБНИК ДЛЯ СТВОРЕННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ СПІЛЬНОТИ

УДК 37.011.3-051:316.77](072)
Я11

Видання здійснене за підтримки Громадської служби миру – GIZ Україна



edcamp
UKRAINE



Ziviler Friedensdienst
Civil Peace Service
We don't shy away from conflict.



Deutsche Gesellschaft
für Internationale
Zusammenarbeit (GIZ) GmbH



За загальною редакцією

Олександра Елькіна, Олега Марущенка, Олени Масалітіної

Авторський колектив:

Оксана Дегтярьова, Тетяна Дрожжина, Галина Калужна,
Оксана Кондратенко, Олександр Подоляк

Я11 Я (практикую) СЕЕН. Посібник для створення професійної спільноти: навч.-метод.
посібник / О. Дегтярьова, Т. Дрожжина, Г. Калужна та ін.; за заг. ред. О. Елькіна,
О. Марущенка, О. Масалітіної. – Київ: Видавничий дім «Перше вересня», 2021 – 48 с.

ISBN 978-617-7512-91-1

Професійна навчальна спільнота – це група освітян і освітянок, які погоджуються регулярно спілкуватися або проводити зустрічі з метою спільно поліпшувати свої знання та навички. Посібник містить кейси для комунікації, які слугуватимуть навігатором у русі спільноти.

УДК 37.011.3-051:316.77](072)

Для безкоштовного розповсюдження.
Продаж заборонено.

ISBN 978-617-7512-91-1

© О. Елькін, О. Марущенко, О. Масалітіна,
заг. ред., 2021
© ГО «ЕдКемп Україна», 2021

БЛОК 1. СПІЛЬНОТА СЕЕН: ХТО ЦІ ЛЮДИ?

СЕЕН із першого погляду	5
Без граблів і велосипедів	6
Перш ніж почати.....	7

БЛОК 2. ГУРТУЄМОСЯ

Свої люди.....	13
Естетика та айдентика	15
Культура спільноти.....	18

БЛОК 3. ДІЯЛЬНІСТЬ СПІЛЬНОТ

Основні напрями	21
Обговорення понять.....	21
Досвід проведення уроків	22
Поліпшення до уроків.....	24
Апробація СЕЕН.....	24
Проблеми та бар'єри	25
Оцінка результативності	25
Заохочення та підтримка	27

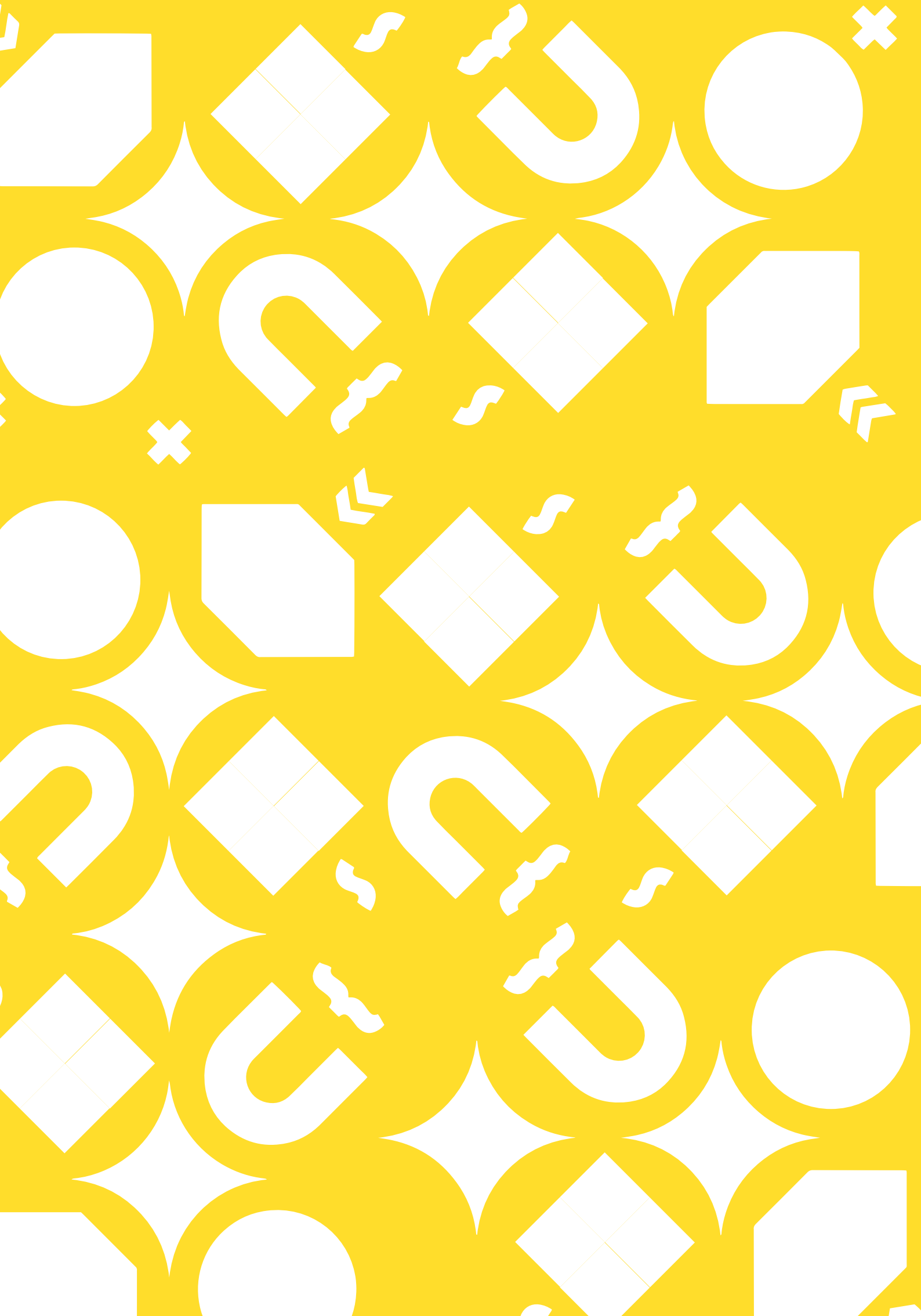
БЛОК 4. СПОСОБИ КОМУНІКАЦІЇ

Мета й засоби	29
Як створити онлайн-спільноту	31
Як ділитися напрацюваннями.....	33
Як проводити онлайн-зустрічі	33
Обираємо платформу для зустрічі.....	37
Як організовувати офлайн-зустрічі	40

БЛОК 5. КОНФЛІКТИ В СПІЛЬНОТІ СЕЕН

Що насправді важливо.....	43
Де завершується конфлікт?	43
Коли одна зі сторін – батьки або опікуни	45

ВИКОРИСТАНІ ДЖЕРЕЛА



СПІЛЬНОТА СЕЕН: ХТО ЦІ ЛЮДИ?

> СЕЕН із першого погляду

Передісторія

Програма СЕЕН (SEE Learning) є результатом зусиль приватного дослідницького Університету Еморі (Emory University), що в Атланті (США).

Створюючи програму, педагогічна спільнота університету спиралася на досвід і висновки багатьох дослідників і дослідниць, серед яких доктор Деніел Гоулман. Він отримав світове визнання після виходу 1995 року книжки «Емоційний інтелект», яка протрималася в списку бестселерів «Ньюйорк таймз» («The New York Times») більш ніж пів року і досі впливає на світову освіту.

Експертною радницею проєкту стала Елейн Міллер-Карас. Її називають «посланницею надії» і «гуро стійкості». Інститут травми (Trauma Resource Institute), співзасновницею якого є Елейн, консультував та підтримував програму СЕЕН, надаючи доступ до важливих матеріалів щодо травматизму та стійкості.

Проєкт СЕЕН від самого початку незмінно підтримується Далай-ламою XIV. Багато в чому СЕЕН є кульмінацією понад двадцяти років відносин між Далай-ламою та Університетом Еморі, що базовані на ідеї міжкультурної та міждисциплінарної співпраці на благо людства.

Далай-лама XIV завжди прагнув пропагувати основні людські цінності й те, що він називає «світською етикою» у всіх сферах життя суспільства, особливо в освіті. Програма СЕЕН орієнтована на те, щоб показувати на власному прикладі потенціал цього далекоглядного та універсального підходу.

Світ зустрічає СЕЕН

Програму презентували для широкої публіки на першій міжнародній конференції соціально-емоційного та етичного навчання, що відбулася в Делі (Індія) навесні 2019 року. Наразі це не тільки курс для закладів освіти, який поширюють світом і перекладають багатьма мовами, а й онлайн-платформа для навчання.

Уже існують матеріали для сімей, причетних до СЕЕН, є посібники щодо роботи з учнівством різного віку. Утім, і це ще не все. Праця над розвитком методичного забезпечення триває. Учителство Індії, країн Америки та Європи вже використовує програму, об'єднується в спільноти й ділиться досвідом, що сприяє подальшому поширенню та розвитку ідей навчання серця й розуму. Усі ці люди переконалися, що такої програми саме й бракувало сучасній освіті, що це гідна відповідь на виклики сьогодення.

Підтвердили ефективність програми й наукові дослідження. Виявилося, що завдяки використанню програми в закладі освіти середня успішність навчання зростає щонайменше на 11 %, а випадки цькування стаються на 10 % рідше.

У жовтні 2019 року розпочалося пілотування програми СЕЕН у рамках експерименту всеукраїнського рівня, що реалізують відповідно до вимог Інституту модернізації змісту освіти МОН України у 26 школах із різних регіонів України. Пілотування програми СЕЕН в Україні здійснює громадська організація «ЕдКемп Україна» за підтримки Громадської служби миру – GIZ Україна (GIZ Civil Peace Service Ukraine).

> Без граблів і велосипедів

Чумак чумака

Чумак чумака, як-то говорить прислів'я, бачить здалека. Людям зі спільними інтересами завжди є про що поговорити, і геть неважливо, чи це люди, які обожнюють їздити на велосипедах чи піклуватися про садок. Здогадуєтеся чому? Завжди приємно, коли тебе нарешті слухають – уважно й зацікавлено.

А ще люди можуть багато чого навчитися одне в одного. Для цього й існують професійні спільноти. Це завдяки ним велосипедистам і велосипедисткам не доводиться щоразу винаходити велосипед, а дачницям і дачникам – наступати на ті самі граблі.

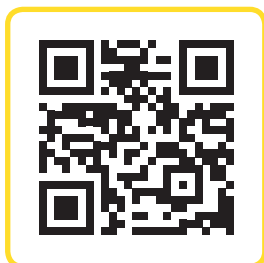
Звісно, є довідники, посібники, професійна преса. Але вони часто виявляються безкорисними, коли треба знайти вичерпну відповідь на конкретне запитання. У таких випадках ми звертаємося до спільноти: телефонуємо знайомим, питаємо їх за чашкою кави в обідню перерву, шукаємо відповіді на професійному форумі в інтернеті або самі ставимо запитання там само.

На жаль, наразі загальнодоступної інформації про СЕЕН українською мовою не так уже й багато. Відповідних обговорень – також. То де ж шукати відповіді на запитання, що можуть виникнути під час упровадження СЕЕН у школі? У навчальній спільноті СЕЕН, звісно! Та цю спільноту ще належить створити.

Шукайте однодумців і однодумиць у своєму закладі освіти і за його межами, у своєму населеному пункті, в Україні та за кордоном. Спілкуйтеся особисто, на форумах, конференціях, вебінарах, діліться досвідом. Не чекайте, поки хтось поставить запитання. Якщо Ви на практиці здобули нове знання, новий досвід – діліться, і неодмінно знайдуться вдячні за це люди.

Зауважте – шукати треба саме однодумців і однодумиць, а не підлеглих чи ватажків. Адже спільнота СЕЕН горизонтальна, а не вертикальна. У горизонтальній спільноті лідерство – це радше функція, ніж статус, як в ієрархічних структурах. У спільноті рівних будь-яка справа стосується всіх і всі готові відповідати за її успіх, кожна справа – не нав'язана «згори», а своя, зумовлена власними потребами, інтересами, прагненнями, тож хитрувати, робити абияк, про людське око значило б обманювати себе.

**Наказ
Міністерства
освіти і науки
України
від 18.11.2019
№ 1431**



<https://cutt.ly/PIKurn6>

Чим саме ділитися

Будь-яка інформація буде корисною для Ваших колег. Їм, як і Вам, конче потрібно порівняти свій досвід із чужим у цій незвіданій новій царині. Розкажіть про реакцію дорослих і дітей на нововведення. Як вони його сприйняли? Чи охоче долучилися? Чи були вже відгуки? Що змінилося в закладі освіти?

Разом Ви можете обговорювати засади СЕЕН і шукати нові способи втілити їх на практиці, шукати вирішення проблем, що виникають у процесі навчання; ділитися корисними новаціями, способами вдосконалити типові програмні заняття; спільно творити — творчо переосмислювати та адаптувати елементи уроків; разом випробовувати практики СЕЕН; узагальнювати й накопичувати досвід, щоб урешті-решт передати його далі — іншим школам і спільнотам.

Вам випало першими в Україні пройти шлях запровадження СЕЕН у школі. І саме Ви закладете підвалини навчальної спільноти СЕЕН в Україні. Спільнота СЕЕН — це Ви! Хіба не чудово?

> Перш ніж почати

Збираємо валізу

Отже, Ви вирішили рушити в захопливу подорож разом із колегами з усього світу. Ба більше — Ви рішуче налаштовані стати частиною активної освітньої спільноти СЕЕН або навіть очолити її. Що ж тоді покласти до валізи? Що взяти із собою в дорогу?

Навіть у стінах однієї школи, у межах одного методичного об'єднання годі знайти двох схожих людей. Однак для успішної й плідної роботи освітньої спільноти потрібні певні когнітивні, особисті й професійні риси. Сукупність цих рис становить модель учасниці чи учасника освітньої спільноти. Не слід також уважати цей перелік вичерпним. Для цього він надто узагальнений. Детальніше про мистецтво добору «своїх» людей Ви прочитаєте в наступних розділах. Тут ідеться радше про необхідний мінімум для більшості освітніх спільнот узагалі. Якщо Ви хочете створити спільноту СЕЕН, вам буде корисно відшукати й розвинути в собі окреслені далі риси (див. с. 11–12).

Місія та мета

Мета й завдання освітньої спільноти СЕЕН впливають зі сказаного. Це обмін досвідом, думками, матеріалами, взаємне збагачення, інформаційна та психологічна підтримка, спільна творчість, акумуляція досвіду.

Але ж місія — це дещо більше, ніж завдання. То як віднайти свою місію? Відкопати! А за лопати нехай Вам править просте й чудодійне запитання: «Гаразд, але навіщо?». Ви, можливо, чули про метод пошуку причин «П'ять «чому?»». Суть у тому, що запитання на кшталт «Чому виникла проблема?» ставлять не один раз, а стільки, скільки потрібно для того, щоб докопатися до ключової причини виникнення проблеми.

Запитання «Навіщо?» як пошуковий інструмент працює схоже, але в іншому напрямі. Воно допомагає знайти не дефект, який треба усунути, а місію, що, наче світло маяка, допомагає нам рухатися вперед і водночас надає значення тому, що може здатися дріб'язковим.

Скажімо, Ви планували лягти спати о десятій вечора. До десятої лишається п'ятнадцять хвилин, і ось Вас мучить сумнів: чи не подивитися натомість ще одну чи дві серії улюбленого серіалу? Здоровий глузд каже: «Ні, час спати». Цього недостатньо, щоб вас переконати? Тоді запитайте себе:

- Так, але навіщо?
- Щоб завтра рано прокинутися, але й добре виспатися.
- Так, але навіщо? – запитаєте Ви знову.
- Щоб почуватися бадьоро й підготуватися до робочого дня.
- Гм. Уже зрозуміліше! А це навіщо?
- Щоб плідно й успішно попрацювати протягом дня.
- Чудово! А це навіщо?
- А ось тут уже Ваша черга відповідати.

ЗАКРІПЛЮЄМО

Повправляйтеся в пошуку мети й місії. Якщо Вам не хочеться робити щось корисне й потрібне, запитайте себе, навіщо Ви це робите, а потім запитайте знову і знову. Навіщо Ви снідаєте? Навіщо Ви бігаєте зранку (якщо бігаєте)? Навіщо Ви даєте чайові? Чому віддаєте перевагу велосипеду? А тепер повернімося до теми розмови. Сформулюйте якнайчіткіше мету та місію Вашої ідеальної освітньої спільноти.

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....



Розмова із собою

Спільнота — це зацікавлені люди, добре відпрацьовані зв'язки та інтереси. Якщо Ви збираєтеся створити спільноту, зауважте, що для цього потрібен час. Але наші поради допоможуть пришвидшити цей процес і згуртувати лише зацікавлених і мотивованих людей, адже саме вони рухають спільноту вперед. Для початку поставте собі кілька ключових запитань: навіщо це Вам? чому спільнота важлива для Вас? чи зможете Ви довго зберігати до неї цікавість?

Пам'ятайте, що захопленість справою заряджає усіх, хто бере в ній участь, а далі тільки примножується: друзі запрошують друзів, колеги — колег. Коли Ви щиро захоплені чимось, люди відчують це і хочуть до Вас приєднатися.

Чи зможете Ви стати на чолі? Чи візьмете під свою опіку спільноту? Чи стане Вам мотивації? Запишіть декілька тез про те, чому Ви підходите на роль лідера спільноти. І навіть не намагайтеся бути скромними :) Хваліть себе! Тепер подумайте, чи щиро Ви відповідали. Що рухає Вами насправді? Ваша спільнота приречена на успіх, якщо мотивація чиста, незаздрісна — від серця.

Як розвиватиметься спільнота? Чи маєте Ви план? Якщо ні, то тепер саме час про це подбати.

Які ключові цінності спільноти, хто становитиме її ядро і які механізми не дадуть змоги незацікавленим, випадковим людям долучитися чи затриматися в спільноті? Ці три чинники відіграють неабияку роль у створенні спільноти. Саме вони окреслюють ідеальний образ людини, яка буде зацікавлена у зростанні спільноти. Про це — у наступному блоці.

ПРОФЕСІЙНІ РИСИ



- » Має всі необхідні фундаментальні знання з педагогіки та дитячої психології, добре володіє педагогічною термінологією.
- » Орієнтується в сучасних тенденціях української та світової освіти.
- » Прагне самоосвіти, поглиблення, розширення, поновлення фахових знань.
- » Уміє творчо опрацьовувати, адаптувати матеріали та технології відповідно до конкретних умов освітнього та культурного середовища, до віку, характеру, здібностей та інших особливостей учнів та учениць.
- » Добре володіє навичками планування та управління часом.



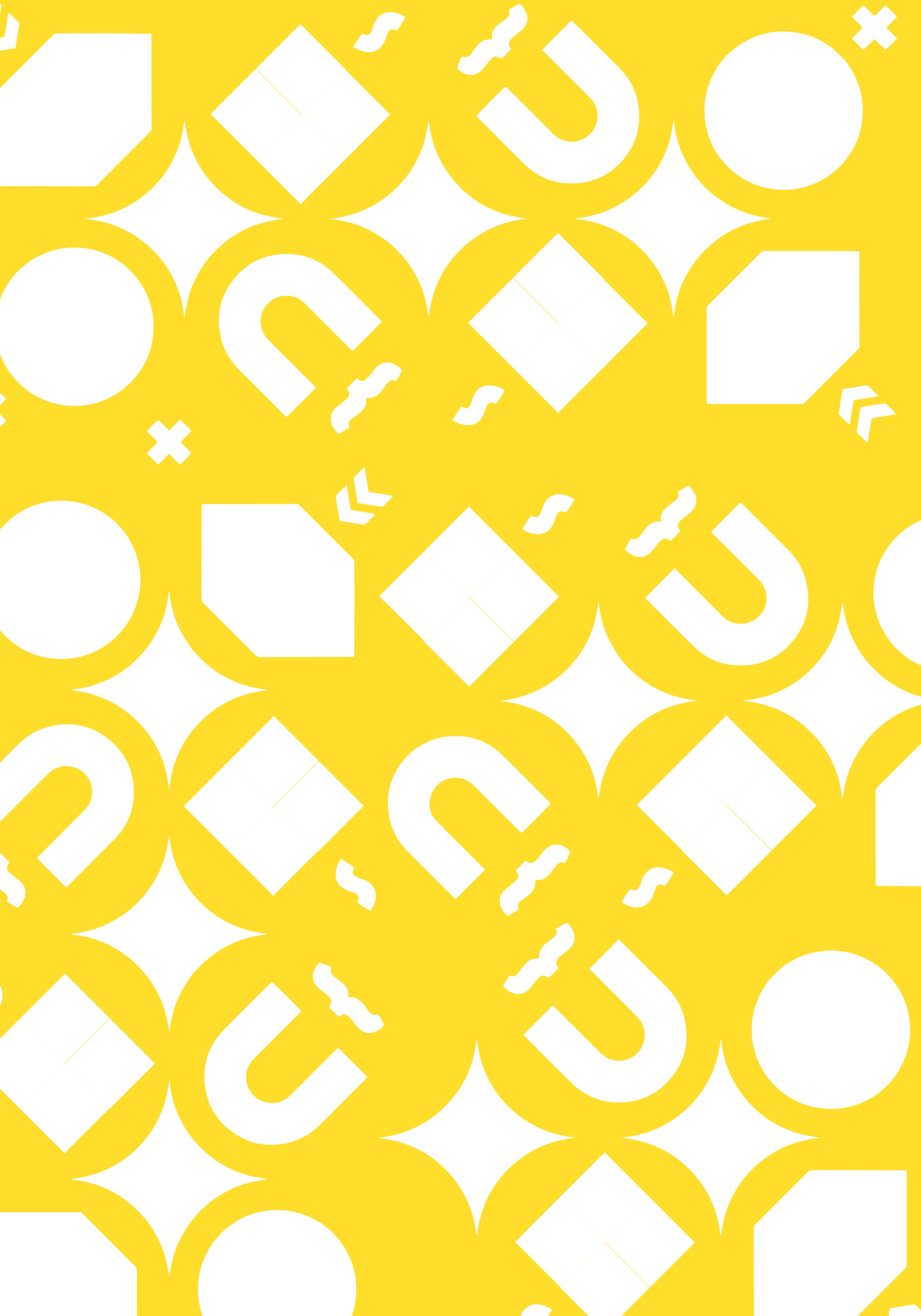


КОГНІТИВНІ РИСИ

- » Уміє ставити несподівані запитання.
- » Уміє знаходити неочевидні відповіді.
- » Не має упереджень: відкритий/-та до нового, незвичного, контрінтуїтивного.

ОСОБИСТІ РИСИ

- » Оптимізм, надія на краще, віра в людство і його майбутнє.
- » Ентузіазм, готовність рішуче діяти, щоб сприяти позитивним змінам у масштабі класу, школи, освітньої спільноти, країни.
- » Комунікабельність — уміння відверто і плідно спілкуватися з людьми незалежно від їхнього віку, статусу, рівня освіти, культурних особливостей.



ГУРТУЄМОСЯ

> Свої люди

Ключові цінності

Щоб знайти тих, із ким Ви на одній хвилі, спершу потрібно визначитися, яких саме людей Ви хочете бачити пліч-о-пліч із собою. Спробуймо?

Основними цінностями кожної спільноти СЕЕН можна вважати відомі вам виміри: усвідомленість, співпереживання, залученість. Ці ключові цінності стали дороговказом спільнот СЕЕН по всьому світу. Ви можете обрати й інші цінності, що не суперечать трьом вимірам СЕЕН, а, можливо, розкривають і конкретизують їх.

Наприклад, пунктуальність — це один із виявів співпереживання. Адже прикро запізнюватися, коли розумієш, як дратує очікування й невизначеність, коли можеш приміряти ситуацію з іншої сторони.

Продуктивність — це вияв залученості. Утім, не плутайте продуктивність із трудоголізмом, бо звичка працювати понад-нормово може свідчити про брак усвідомленості: трудоголіки регулярно ігнорують власні потреби.

ЗАКРІПЛЮЄМО

Спробуйте скласти власний список ключових цінностей. Що Ви цінуєте в людях, у житті? Що важливо для Вас? Створіть список і для майбутньої спільноти.

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Стимувальні чинники

Це такий собі фільтр, що допоможе людям вирішити, чи хочуть вони долучитися до спільноти і чи потрібно їм це. Скажімо, людина не стане вступати до клубу риболовлі, якщо боїться води, не їсть риби й терпіти не може цей вид дозвілля. Клуб пішого туризму навряд чи зацікавить прибічників принципу відпочинку «Все включено» («All inclusive»). А до клубу прихильників котиків краще не йти людині, яка має алергію на шерсть.

Стимувальними чинниками Вашої спільноти можуть бути, наприклад, активність і новаторство. Дайте зрозуміти потенційним учасницям/-кам спільноти, що ці риси пріоритетні для Вас і для об'єднання, яке Ви намагаєтеся створити.

В умовах упровадження СЕЕН працювати за звичкою, за інерцією не вийде, принаймні, не одразу. Участь у спільноті передбачає постійний обмін досвідом та обговорення труднощів. Людина, не готова до такого, не почуватиметься комфортно в спільноті СЕЕН і не принесе спільноті гаданої користі.

Не допоможуть спільноті й ті люди, які побоюються всього нового. Адже СЕЕН – це не тільки ідея, теорія, а й низка практик, переважно нових і незнайомих більшості. Усі учасники й учасниці товариства мають розуміти, як важливо здобувати нові знання та не боятися розповідати про них.

ЗАКРІПЛЮЄМО

Визначте стимувальні чинники, важливі для майбутньої спільноти.

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Ядро спільноти

Ядро є в кожній усталеній групі людей: у товаристві друзів, шкільному класі, професійному колективі тощо. Ядро мусить бути і у Вашій спільноті — без нього вона буде надзвичайно крихкою і нестабільною.

Ядро — це люди, без яких спільнота була б уже геть інша, хай і під тією самою назвою. Утім, найімовірніше, без них спільнота взагалі перестала б існувати й розсипалася за кілька місяців. Це ті троє, четверо, шестеро чи десятеро людей, що могли б представити спільноту на міжнародних змаганнях спільнот СЕЕН (якби це мало сенс).

Для формування ядра запросіть кількох друзів на перші заходи. Спочатку це можуть бути зустрічі для своїх, які не варто активно рекламувати. Головна ідея зустрічей полягає в тому, щоб із самого початку створити позитивну енергійну атмосферу зустрічей.

Протягом кількох днів продумайте, хто увійде до того ядра або, інакше кажучи, становитиме ключову спільноту. Ретельно обдумуйте, яких людей запросити, чи порозуміються вони й чи надихатимуть одне одного. Не намагайтеся зібрати якомога більше людей, не надто зважайте на статуси чи посади. Важливо сформувати коло зацікавлених людей, які розділять та підтримають захоплення спільноти.

> Естетика та айдентика

Форма й зміст

Зовнішній вигляд спільноти онлайн не менш важливий, ніж її цінності. Звісно, яскрава форма без змісту нічого не варта. Власне, яскрава форма без змісту — це спам, який ми щодня відправляємо до кошика. Але самого змісту теж недостатньо. Хоч би яку важливу справу робила спільнота, Ваших публікацій чи звернень можуть просто не помітити або проігнорувати їх, якщо публікації не матимуть привабливого зовнішнього оформлення. А якщо Ви вже привернули увагу, важливо запам'ятися, щоб Вас упізнавали, а повідомлення читали й надалі.

Айдентика — це обличчя компанії, бренду, спільноти тощо. Це все те, що робить збірні поняття індивідуальними й упізнаваними, а саме: логотип, шрифти, кольори, форми, лінії тощо.

Скажімо, олімпійський рух — це дуже широке поняття, що охоплює цілий окремий світ спорту. Але це поняття має айдентичу — п'ять різнобарвних кілець на білому тлі. І цю айдентичу ми навряд із чимось сплутаємо. З другої сторони, якби олімпійський рух не мав на сучасний світ такого впливу, а ідея його створення провалилася в позаминулому столітті, нам усім було б однаковісінько, що означають ті п'ять непоказних начебто кілець.

Корисні поради щодо створення айдентики Ви знайдете далі, а поки означимо головні елементи та сформуємо їх для Вашої спільноти.

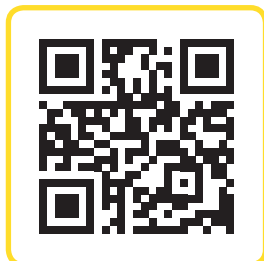
Інтернет — це колективний всесвітній розум, якому відомі відповіді на запитання, що бентежать не одне покоління: як поставити апостроф, як поставити велику Г, як варити рис, як скачати відео з ютюбу, що співають у пісні Freestyler.

Шпаргалка для поєднання кольорів



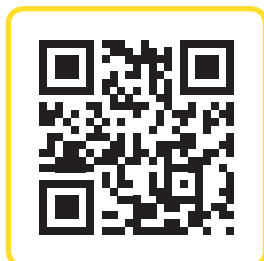
<https://cutt.ly/3bdQxGZ>

У створенні логотипу, банерів та зображень на будь-який смак допоможе сервіс Canva



<https://cutt.ly/obdQPgo>

Відеоінструкція з користування



<https://cutt.ly/QvLGesx>

Назва

Спробуйте назвати спільноту – влучно та лаконічно. Пропонуємо для цього цікавий асоціативний метод.

Це улюблений метод Рея Бредбері. Візьміть аркуш паперу й напишіть список слів, які асоціюєте з темою. Не намагайтеся обдумувати й контролювати процес. Просто пишіть слова та словосполучення в стовпчик. Не зупиняйтесь. А потім спробуйте скласти ще один стовпчик на ту саму тему. Два списки ніколи не будуть однаковими. Завжди десь матимете розгалуження й нові можливості.

Здається, тут народжується зовсім інша історія. Отже, пишіть список і зупиніться, коли почнете сповільнюватися. Оберіть зі списку фрази та слова, що найбільше Вас приваблюють.

Не варто розраховувати, що влучна назва знайдеться за п'ять хвилин. Бувають, звісно, і щасливі випадки, але зазвичай цьому процесу доводиться приділити час та увагу. Працюйте методом проб і помилок.

Вимовте кожен варіант назви вголос. А потім ще раз. І ще раз. Ну як? Гарно звучить? Чи не викликає якась назва небажаних асоціацій?

Попросіть колег промовити те саме. Досі подобається? Тоді вітаємо, Ви поцілили в десятку!

Дизайн

Спільноти, що успішно функціонують, завжди мають неповторний дизайн. Логотип, шрифти, кольори – усе це створює певну естетику, що формує позитивну енергію у Вашій спільноті.

Виділіть трішки часу, посерфіть на порталі «Пінтерест», збережіть якнайбільше цікавих ідей. Якщо Ви беретесь за дизайнерське завдання (хай навіть по-аматорському) так само важливо бачити численні приклади дизайнерських робіт, як для композиторки чи композитора – слухати різноманітну музику, а для письменника чи письменниці – читати чужі твори. Власні ідеї не виникають нізвідки, вони синтезуються в плавильному тиглі уяви з образів, які Ви сприймаєте щодня.

Створюючи власний логотип, будь-що уникайте складності й прагніть лаконічності. XXI століття обожає простоту. До того ж, що більше в логотипі елементів, то більше шансів зробити щось не так, а прості символи найбільш живучі. Згадайте хоча б червоний хрест. Якщо логотип легко зможе перемалювати п'ятирічна дитина – Ви на правильному шляху. Якщо не можете із заплученими очима назвати все, що зображено на логотипі – краще почніть з початку.

Час уявити колір Вашої спільноти. Значення має й назва кольору (червоний, синій, зелений), і конкретний відтінок, який Ви послідовно використовуватимете (відтінки – це тисячі крапок на палітрі графічного редактора, перелічити їх – марна справа).

Оберіть один головний колір, а допоміжні до нього дібрати нескладно. Пам'ятайте, що кольорів не має бути забагато. Сім фірмових кольорів – це те саме, що жодного кольору. Упізнаваність вимагає визначеності, а визначеність – це завжди вибір.

Щодо шрифтів. Нехай їх буде тільки два. Оберіть один шрифт, що легко читається, – для основного тексту. Для заголовків оберіть шрифт, що привертає увагу. Для візуальної виразності два шрифти мають контрастувати між собою. Якщо один гранично простий, хай інший буде вигадливий; якщо один серйозний, інший нехай буде грайливий або романтичний; до тонкого допасовуйте товсте, до похилого чи закругленого – пряме, до довгастого – присадкувате.

ЗАКРІПЛЮЄМО

Випишіть сюди декілька варіантів назв, залиште зразки основних кольорів та кількох ідей для логотипа. Ну як Вам? Хай трішки «поваряться» тут, згода?

[illegible]

Чи велика
спільнота,
чи маленька,
традиції
та ритуали
допомагають
відчути
якнайглибший
зв'язок
та залученість.

➤ Культура спільноти

Ритуали та традиції

Ні, Вам не доведеться танцювати з бубоном, стрибати через багаття чи розмовляти задом наперед. Усе набагато простіше. Ритуал — це коли щосуботи на сніданок сирники, коли щодня за вечерею сім'я підбиває підсумки дня. Якщо Ви з друзями чи подругами двічі на рік ходите до караоке, чи на пікнік, чи до музею — це теж ритуал.

Ці дрібнички начебто лише прикрашають спільноту, як кремові троянди прикрашають торт. Але насправді саме вони її формують та згуртовують.

Добре подумайте, які традиції та ритуали запровадити у спільноті та чому вони важливі саме для Вас. Зауважте, що вони мають бути умотивані та обґрунтовані, адже Ви збираєтеся повертатися до них знову і знову протягом місяців, а може й років.

Спробуйте хоча б раз на тиждень проводити вправу для рефлексії; наприкінці робочого тижня можна ділитися жартами або загадками. У понеділок починайте ранок з улюбленої пісні. Може, спільнота обере цю пісню собі за гімн і співатиме її хором?

Найпростішими ритуалами є привітання та прощання. Подумайте лишень, чи запам'ятовуєте Ви всі привітання чи прощання? Цей ритуал буденний та формальний, але додаємо трішки фантазії — і отримуємо власний таємний ритуал, спосіб єднання і укріплення спільноти. А ще такі ритуали легко підтримувати навіть онлайн.

ЗАКРІПЛЮЄМО

Спробуйте придумати декілька варіантів нових традицій або ритуалів спільноти.

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

**Розробляючи
стиль спілкування
для спільноти,
радимо
дотримуватися
правила:
орієнтуєтесь
у висловлюваннях
і на те, що хочете
сказати, і на те,
до чого прагне
спільнота,
чого їй бракує.**

Мова спільноти

«Люди забудуть, що Ви казали, люди забудуть, що Ви робили, але ніколи не забудуть, що Ви змусили їх відчувати», — писала американська письменниця Мая Анджелоу. А що відчуватимуть люди, зіткнувшись із спільнотою? Часто це залежить від мови спільноти, від того, як саме Ви говорите, як розповідаєте іншим про свою спільноту.

Помічали, як по-різному до Вас звертаються компанії, організації, установи? Одні розмовляють спеціальною невиразною «адміністративною» мовою: «Шановна громадо! Пропонуємо до вашої уваги низку високоякісних...». Інші теж впадають у крайнощі й звертаються до Вас як до старого друга чи подруги, якому, як не дивно, шість років: «Годі сидіти вдома! Лови ульотні знижки!». Чи запам'ятається Вам оголошення з першого прикладу? Чи приємне враження залишить по собі друге? У маркетингу такі тонкощі комунікації мають назву «Tone of voice». Це поняття дослівно перекладається як «тон голосу» і описує принципи спілкування з аудиторією. Саме голос бренду має відображати індивідуальні відмінності компанії або організації. У це поняття входять зміст повідомлень, тон спілкування, інтонації, візуальне оформлення повідомлень, лексика. У процесі створення спільноти мова часто-густо формується сама собою, але кожній засновниці й кожному засновнику спільноти варто подбати про неї, контролювати її розвиток. Мова спілкування має бути відпрацьована на всіх каналах комунікації, як-от інформація на сайті, дописи в соціальних мережах, спілкування з людьми онлайн або офлайн.

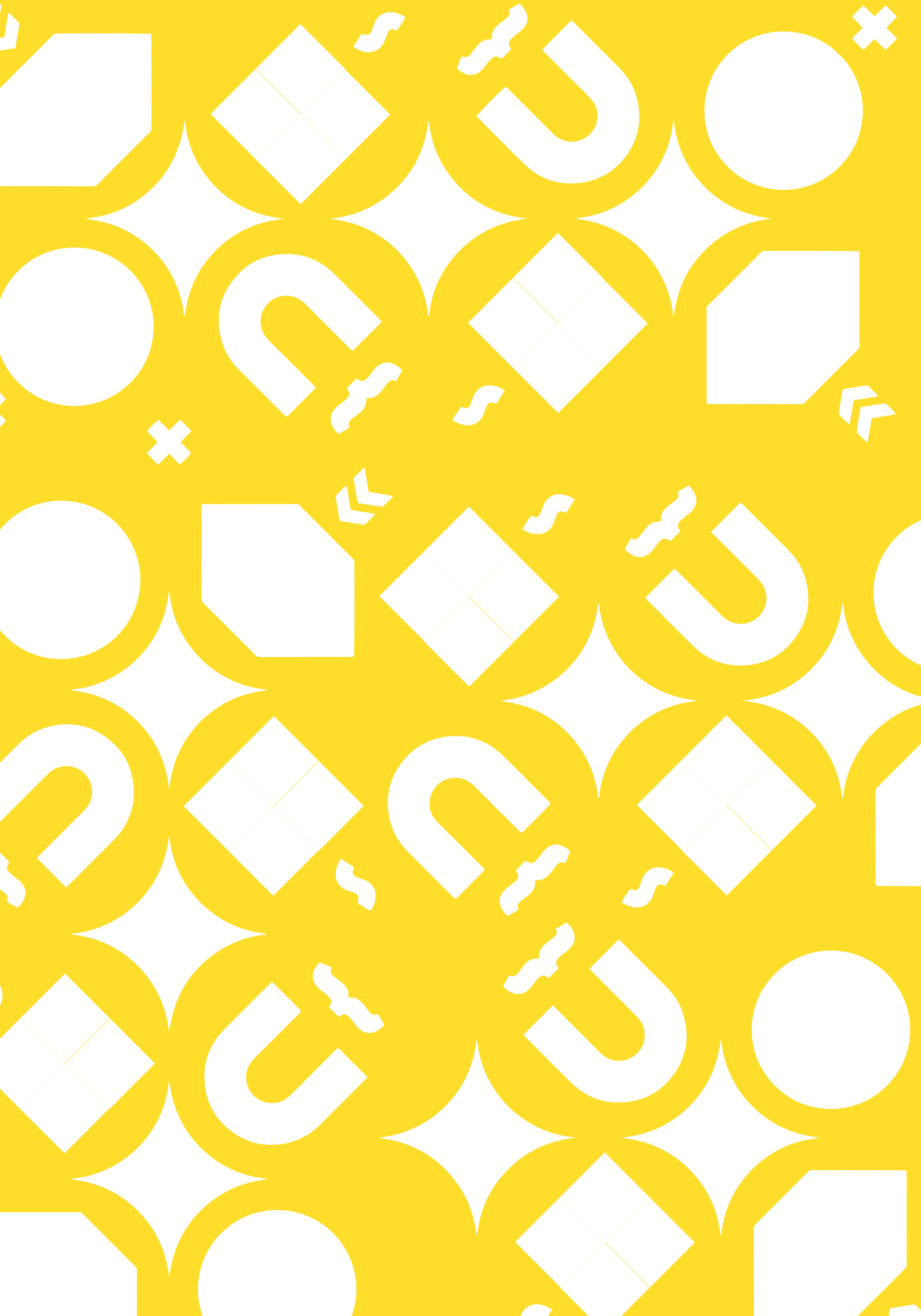
Мова впливає не тільки на те, як спільноту сприймають зі сторони. Тон спілкування всередині спільноти не менш важливий, а може й важливіший. Тон може дати учасникам і учасницям спільноти важливу невербальну інформацію про їхню роль у спільноті. Хто вони? Ділові партнери/-ки? Підлеглі? Друзі чи подруги? Приятельки/-лі? Однодумці/-иці? Сім'я? Відчуття спільності — це саме те, що, за висловом Маї Анджелоу, поплічники/-ці ніколи не забудуть. Мова підтримує емоційний контакт. Утім, важливо дбати й про те, щоб такий тон був доречним і тактовним — не перетинайте особисті кордони. Тон спілкування підкреслює ключові цінності, підтримує їх усередині колективу й транслює назовні — навіть тоді, коли власне про цінності Ви не говорите. З тону зрозуміло, наскільки Ви цінуєте своїх колег, наскільки серйозно сприймаєте місію і чи вмієте посміятися із себе, коли це доречно; як Ви ставитися до неписаних правил, наскільки чутливі до гострих, актуальних тем.

ЗАКРІПЛЮЄМО

Уявіть тон спілкування у спільноті. Яким він буде: дружнім і товариським, суто інформативним, веселим, лаковним чи артистичним? Які елементи робитимуть його таким?

.....

.....



ДІЯЛЬНІСТЬ СПІЛЬНОТ

> Основні напрями

У посібнику «СЄЕН-путівник. Соціально-емоційне та етичне навчання: освітня програма для навчання серця й розуму» пропонується перелік із восьми основних видів діяльності для спільнот:

1. Обговорювати розуміння концепцій, вкладених у навчальній програмі.
2. Ділитися успіхами й труднощами, які виникли.
3. Ділитися ефективними практиками для поліпшення уроків.
4. Пробувати проводити короткі елементи уроків і ділитися враженнями.
5. Спільно шукати шляхи вирішення проблем щодо організації роботи на уроці за програмою СЄЕН.
6. Обговорювати навчальні потреби та успіхи учнівства (зі збереженням конфіденційності), щоб ще краще задовольняти ці потреби.
7. Шукати шляхи подолання бар'єрів, що перешкоджають успішному впровадженню програми.
8. Надавати емоційну підтримку та заохочувати колег.

Не виключено, що діяльність Вашої спільноти вийде за межі цих восьми пунктів і віднайдете власні напрями діяльності, не передбачені посібником. Може бути, що деякі заходи спільноти поєднуюватимуть у собі два чи більше напрямів. Так воно, найімовірніше, і буде. Але нехай ці вісім напрямів – далі ми їх обговоримо детальніше – стануть для Вас дороговказом на початку довгого й плідного шляху.

> Обговорення понять

СЄЕН завжди прагне порозуміння й розуміння. Це не той рух, що оточує себе малозрозумілими термінами, аби створити враження, що це ексклюзивне знання для високочолит еліт. Навпаки – СЄЕН оперує інтуїтивно зрозумілою термінологією, прагнучи зацікавити й залучити до співпраці якнайбільше небайдужих людей. Поняття «усвідомленість», «співпереживання», «залученість» тощо не належать до вузькоспеціалізованої лексики. Додаткові відтінки значення, яких вони набувають у контексті СЄЕН, доступно й лаконічно пояснено в матеріалах, що їх створюють і поширюють ентузіасти навчання серця й розуму.

Але СЕЕН оминає поверхове, побіжне знання. Знання, якого прагне СЕЕН — це знання, глибоко засвоєне від слова «своє», знання, що стало особистим, вступило в реакцію й нерозривний зв'язок зі звичками, переконаннями, моральними орієнтирами, почуттями, характером. Саме таке розуміння Ви як учительки й учителі СЕЕН формуватимете в учнівстві. І тому більш глибоким, конкретним і особистим має бути Ваше власне розуміння основних понять СЕЕН.

Найпевніший спосіб досягти такого розуміння — випробувати на собі технології, вправи й цілі уроки з програми СЕЕН (із деякими поправками). Коли є змога, проводьте такі колективні уроки-практикуми з колегами і обговорюйте набутий досвід після уроку.

Глибшому розумінню сприятиме поширення власного досвіду, що пов'язаний із СЕЕН і його основними поняттями. Ділитися досвідом і прикладами можна у форматі відеощоденника, подкасту або письмового допису.

Не зайве розповісти і про приклади з життя інших людей — відомих осіб, героїв чи героїнь новинних сюжетів або навіть вигаданих персонажів. Їхні вчинки, вислови, життєві позиції тощо можуть слугувати прикладом усвідомленості чи співпереживання, опис їхнього досвіду (вірш, пасаж із роману чи репортажу) можуть дати приклад ресурсності чи зчитування.

Відео-, аудіо- та текстовими матеріалами на відповідну тематику Ви можете ділитися на сторінці спільноти в соціальній мережі, заздалегідь домовившись про гештеги, щоб такі матеріали завжди було легко відшукати в загальному потоці дописів. Наприклад, це може бути загальний для всіх дописів такого типу гештег *#основиСЕЕН* та окремі гештеги для різних понять.

> Досвід проведення уроків

Новим і для учнівства, і певною мірою для учительства, може виявитися не лише зміст уроків із СЕЕН, а й форма й методика їх проведення. Такі уроки, особливо попервах, можуть бути доволі непередбачуваними, адже учитель/-ка на такому уроці втрачає звичну роль.

На уроці СЕЕН учительці чи учителю не треба бути видатним експертом чи експерткою з усвідомленості, емоційного благополуччя або щось. Цілком нормальною є ситуація, коли протягом уроку Ви разом з учнівством здобуваєте новий для себе досвід і досягаєте нового рівня усвідомлення матеріалу. Отже, одна з Ваших ролей — це учнівська роль. Водночас, навчаючись пліч-о-пліч із дітьми, Ви маєте стати прикладом для них, повести їх за собою, тобто бути прикладом для наслідування.

Основна роль учителя/-ки на уроці з використанням програми соціально-емоційного та етичного навчання — це роль фасилітаторки/-ра, що в традиційній педагогічній практиці є додатковою (див. таблицю 1), але в СЕЕН виходить на перший план. Фасилітатор/-ка скеровує, підтримує, поживляє та заохочує навчальну діяльність, але не виступає єдиним джерелом інформації й носієм авторитету.

ТАБЛИЦЯ 1. ВІДМІННОСТІ У ПІДХОДАХ

Традиційний підхід	Фасилітація
Викладання предмету, де вчителька чи вчитель – носій знань	Фасилітація процесу навчання (пропонує виклики, показує дорогу у світ)
Фокус на вчителя чи вчительку	Фокус на тих, хто навчаються
Розповідь	Запитання
Класи	Простори для навчання, навчальної спільноти
Страх помилок	Помилки – це можливість навчитися та зростати
Індивідуальний успіх учениці чи учня	Спільні успіхи
Конкуренція	Співпраця
Фокус на навчальних результатах	Розвиток індивідуальних компетентностей, а також соціальних та емоційних навичок



У спільноті СЕЕН учительство може обмінюватися досвідом перебування в таких ролях, порадами та прийомами фасилітації, розповісти про результати навчання — зміни в самопочутті, у стані й поведінці конкретних учнів і учениць, учнівського колективу загалом. Це не тільки сприятиме поширенню ефективного досвіду, а й дасть змогу порівняти власний досвід із чужим, що так важливо в новаторській діяльності. Тим паче важливо мати змогу звернутися до досвіду колег, зіткнувшись із труднощами.

Запитаннями можна ділитися в загальному чаті спільноти або на сторінці спільноти в соцмережі — так обговорення буде публічним і міститиметься під одним дописом. На сторінці в соцмережі можна також ділитися корисними порадами. Не забудьте придумати помітку-гештег для дописів із запитаннями та порадами, наприклад: **#форумСЕЕН**, **#порадникСЕЕН** тощо. На зустрічах офлайн можна виділити час для невеликих виступів із порадами у форматі «Відкритий мікрофон».

> Поліпшення до уроків

Програму СЕЕН успішно застосовують у різних країнах, культурах, релігіях. Дивовижно, як одна програма є актуальною в різних умовах. Секрет не лише в тому, що вона спирається на універсальні цінності, однаково близькі різним спільнотам, а й у тому, що програму спеціально створено з розрахунком, що її змінюватимуть, доповнюватимуть, адаптуватимуть відповідно до особливостей місцевої аудиторії.

Адаптувавши урок, поділіться досвідом: зробіть допис із адаптованим планом уроку у вкладенні (наприклад, із поміткою **#мійСЕЕНурок**), відеозвіт (за погодженням із дітьми й батьківством чи опікунством), улаштуйте відкритий урок, якщо це можливо.

Особливо дієвим методом поліпшення уроків стане відеозапис. Ви можете записати урок або його фрагменти і надіслати для подальшого обговорення. Окресліть, які прийоми використовували та які відчуття у Вас це викликало. Застосовуючи такий метод, Ви відкриваєте нові можливості для поліпшення та удосконалення програми. Учасниці/-ки спільноти також поділяться записами, з яких усі охочі отримають новий досвід та практичні лайфхаки для подальшого застосування.

> Апробація СЕЕН

Особистий досвід — важливе джерело знань для СЕЕН. Повне уявлення про ключові концепції СЕЕН можна дістати лише завдяки особистому досвіду, здобутому на практиці — не з книжок чи лекцій.

Ваша знахідка, здобута досвідом, може виявитися корисною для колег, що працюють з Вами у закладі, та для тих, що працюють в інших навчальних закладах України та зрештою — для вчительства всього світу. Адже у світовій спільноті СЕЕН інформація рухається в усіх напрямках, а не «згори вниз», тож саме нашими спільними зусиллями соціально-емоційне та етичне навчання щодня вдосконалюється.

Гештеги дають можливість групувати подібні повідомлення, таким чином можна знайти гештег і отримати набір повідомлень, які його містять.

Зрозуміло, що ті досвіди, на здобуття яких спрямовані заняття СЕЕН, будуть індивідуальними для кожної людини. Адже у кожній і кожного будуть власні ресурси, власні межі зони «Усе гаразд» (тобто зони стійкості), власні заспокійливі жести тощо. Але вчительки й учителі, беручи на себе обов'язки провідників/-иць у новий досвід, мусять мати про цей новий досвід принаймні загальне уявлення. Так вони зможуть попередити про підводне каміння, дати пораду, зрозуміти певні реакції. Ще краще, коли цей досвід буде помножений на досвід учасників і учасниць спільноти.

А тому корисно випробовувати елементи СЕЕН у фаховому колі й обговорювати їх. Для цього можна організувати колективний воркшоп або провести відкритий урок за методом «Акваріум», тобто коли обговорення певної теми має проходити серед учасників і учасниць, які сидять колом. Вони є «рибками» в «акваріумі». Решта учасниць/-ків стоять за їх спинами та уважно слідкують за перебігом розмови. У процесі реалізації пропонованого методу ролі можуть змінюватись.

Вправа допоможе навчити робити висновки з урахуванням точки зору співрозмовників/-иць, покаже, як переосмислити власні думки після отримання нової інформації. Це дієвий інструмент, який допомагає ефективно дискутувати. Випробуйте такі елементи й діліться, скажімо, у форматі блогу з поміткою *#апробуюСЕЕН*. Ви можете робити огляди на вправи та ділитися ними в соцмережах. Це дасть додаткову поживу для роздумів і спровокує обговорення в коментарях.

> Проблеми та бар'єри

Приємно, звісно, коли усмішка твоя єдина, а очі твої одні. Але зовсім неприємно мати унікальні проблеми – бути єдиною людиною у Всесвіті, яку мучить, бентежить, дратує, засмучує якась певна дуже конкретна річ. Та якщо інтернет і навчив нас чогось корисного, то передусім того, що так не буває – завжди знайдеться хтось із такою самою проблемою. Щоби проблеми, актуальні для багатьох, не залишалися поза фокусом діяльності спільноти, можна час від часу проводити опитування.

В онлайн-форматі можна попросити учасниць/-ків спільноти залишити під певним дописом коментар, зазначивши в ньому свою проблему чи перешкоду, якщо цю проблему ще не відзначили інші, та поставити вподобайку іншому коментарю, якщо окреслена в ньому проблема видається нагальною. Проблеми, означені в кількох найпопулярніших коментарях, можна винести на голосування. Теми, що очолять рейтинг у голосуванні, включити до порядку денного зустрічі або відеоконференції спільноти, щоб відшукати способи вирішення проблеми.

Щоб допомогти іншим застосувати способи подолання бар'єрів, зустрічі можна висвітлювати на сторінці спільноти в соцмережі, наприклад, з поміткою *#СЕЕНнарада*. Коли йдеться про онлайн-конференцію, за згоди учасників/-ць подію можна транслювати на сторінці.

» ОЦІНКА РЕЗУЛЬТАТІВ НАВЧАННЯ «

Щоб оцінити результати навчання, поставте учнівству такі запитання:

Про що Ви дізналися завдяки СЕЕН?

Як СЕЕН вплинуло на ваші думки, почуття, поведінку?

Що для Вас означає співчуття?
Якби всі діяли з добротою і співчуттям, як би змінився світ?

Опишіть практику, яку Ви можете виконати, щоб зосередити свою увагу.

Опишіть практику, яку Ви можете виконати, щоб привести своє тіло в свою стійку зону.

Що в навчанні за програмою СЕЕН викликає у Вас проблеми?

> Оцінка результативності

У СЕЕН оцінювання успіхів посутньо відрізняється від того, до якого ми звикли. Адже це відносно новий напрям, і він стосується м'яких навичок (soft skills) та неформального, інтерналізованого знання, оцінювати рівень засвоєння таких знань і навичок завжди складніше, адже для отримання м'яких навичок не існує вишів, інструкцій, курсів. Вони формуються протягом життя, під впливом виховання й життєвого досвіду.

Наприклад, хтось досконало володіє собою з дитинства, а когось обставини змушують із часом навчитися контролювати власні емоції. Утім, посібник «СЕЕН-путівник. Соціально-емоційне та етичне навчання: освітня програма для навчання серця й розуму» подає певні орієнтири, що допоможуть оцінити успішність застосування програми.

Зверніть увагу на здібності учнівства в таких напрямках:

- » використання навичок стійкості для регулювання свого тіла;
- » виявлення співчуття, співпереживання, доброти;
- » уважність та ініціативність під час занять;
- » здатність ідентифікувати та називати свої почуття та відчуття;
- » готовність та здатність вирішувати конфлікти, використовуючи діалог.

Ви також можете оцінити результати за допомогою власних спостережень, звертаючи особливу увагу на приклади критичного розуміння та втіленого розуміння в поведінці учнівства та їхній роботі. Оцінювання може відбуватися на трьох рівнях: усвідомленість, співпереживання й залученість. У посібнику серії «Я (практикую) СЕЕН», який присвячено оцінюванню, можна більше дізнатися про методи та критерії оцінки навчальних досягнень учнів і учениць.

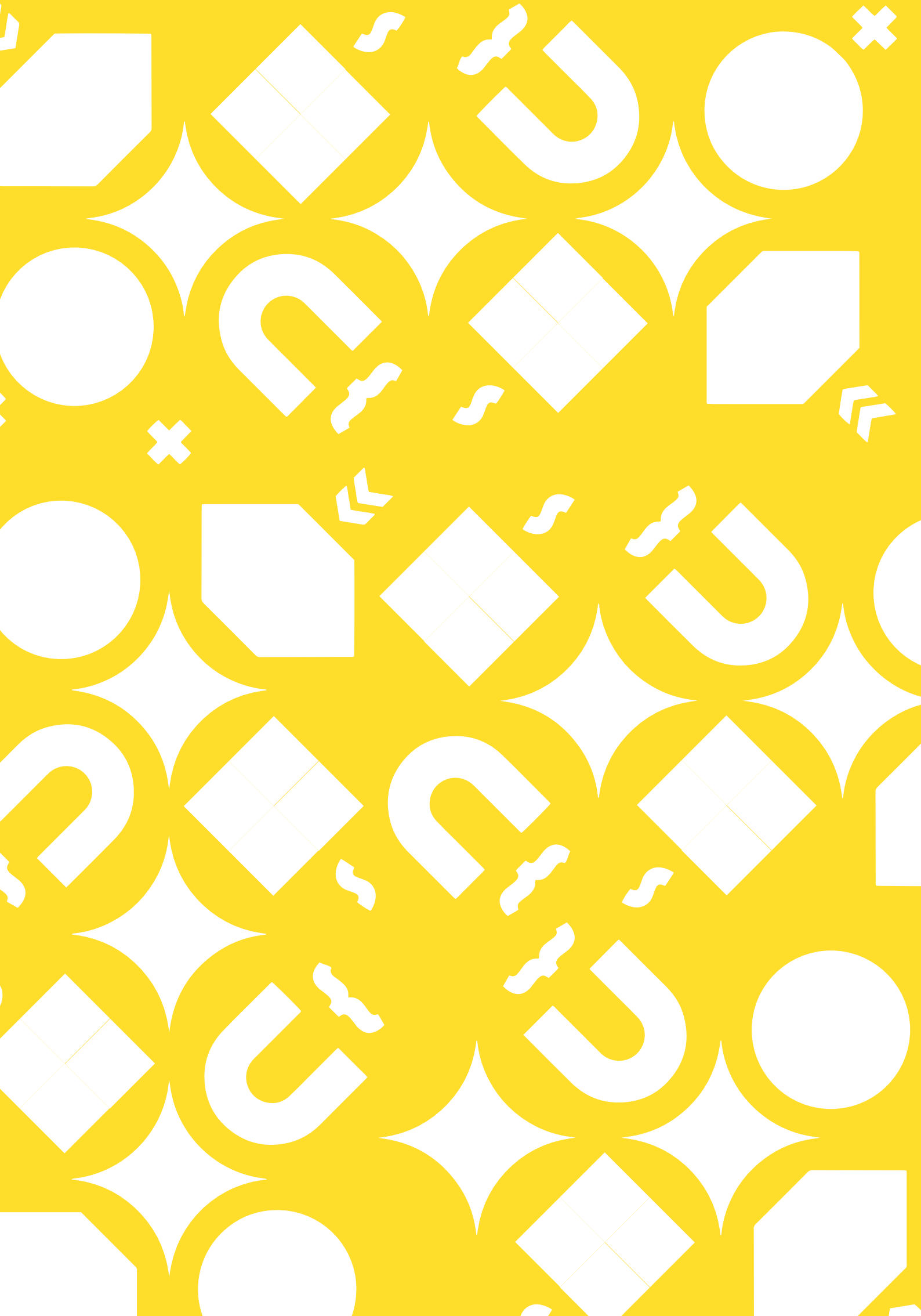
> Заохочення та підтримка

Неабиякою підтримкою для учасниць і учасників спільноти, якщо, звісно, це справжня, жива й діяльна спільнота, є вже сам факт її існування. Адже якщо є така спільнота, то Ви не самотні! Якщо є спільнота СЕЕН, значить, є інші з тими самими або схожими труднощами, проблемами, прагненнями. У цьому легко можна перекоонатися, переглядаючи дописи спільноти, слухаючи доповіді колег на заходах спільноти.

Але не всі заходи конче мають бути присвячені справам. Якщо є змога й бажання, доречно часом влаштовувати колективний відпочинок. Відвідайте цікаве місце, влаштуйте пікнік чи вечір танців. Адже недарма ви разом з учнівством навчаєтесь бути щасливими!

Відпочивати разом можна й на відстані. Ви можете влаштувати колективний кіноперегляд або перегляд вистави, що транслюється онлайн, якщо є технічні засоби — навіть освоїти якусь багатокористувацьку онлайн-гру! (Головне — не захоплюватися надто сильно).

Іноді, щоб відчути підтримку, достатньо виговоритися, тому час від часу влаштовуйте зустрічі без порядку денного — просто для того, щоб усі відчули себе почутими.



СПОСОБИ КОМУНІКАЦІЇ

> Мета й засоби

Від слова «спільне»

Не просто так «спільнота» і «спілкування» — споріднені слова. Ці поняття нерозривно поєднані ідеєю спільності. Освітня спільнота відрізняється від типової зустрічі однокласників і однокласниць тим, що вам точно буде про що одне з одним поговорити. Бо інакше навіщо об'єднуватися?

Є вісім основних видів діяльності для спільнот. Щоб нічого із цього переліку надалі не залишалося поза увагою, ми перетворили його на контент-план (див. таблиця 2 на ст. 30), дали кожній тезі коротку назву-рубрику. А якщо такі назви Вам не до вподоби, можете придумати власні.

ЗАКРІПЛЮЄМО

Якщо у Вас уже є якісь напрацювання щодо СЕЕН, які можуть бути застосовані в навчанні розуму й серця, спробуйте розподілити їх за рубриками. Оцініть, яких матеріалів більше, а яких, навпаки, бракує.

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ТАБЛИЦЯ 2. КОНТЕНТ-ПЛАН

Теза	Рубрика	Свій варіант
Обговорювати розуміння концепцій, викладених у навчальній програмі	Основи СЕЕН	
Ділитися успіхами й труднощами в проведенні уроків	Мій досвід	
Ділитися ефективними поліпшеннями до уроків	Апгрейд	
Разом пробувати короткі елементи уроків і ділитися враженнями	Практикуємо	
Спільно шукати вирішення проблем щодо організації роботи на уроці за програмою СЕЕН	Проблемне питання	
Обговорювати навчальні потреби та успіхи учнівства (зі збереженням конфіденційності), аби ще краще задовольняти ці потреби	Успіхи учнівства	
Спільно шукати способи подолати бар'єри, що перешкоджають успішному впровадженню програми	Тільки вперед	
Заохочувати колег та надавати їм емоційну підтримку	Позитив	

На роздоріжжі

Нехай рубрики контент-плану визначають зміст повідомлень, які вироблятиме, накопичуватиме й передаватиме спільнота в інтернеті та офлайн. Так, із тематикою повідомлень ми наперед визначилися. Залишається обрати, у якому вигляді існуватимуть ці повідомлення, і якими каналами комунікації Ви їх передаватимете.

То як не загубитися в цьому розмаїтті? Як використовувати доступні канали ефективно? Як зробити так, щоб кожна й кожного почули? Тільки правильно вибудована стратегія допоможе впоратися із цим. Тож починаймо будувати!

Надалі ми розглянемо кілька варіантів створення спільноти онлайн. Ми обговоримо можливості, переваги й недоліки мереж і месенджерів, як-от фейсбук, інстаграм, телеграм, вайбер. Ви можете зосередитися на одній мережі або обрати кілька й розділити рубрики: у фейсбуці вести рубрику «Мій досвід» та «Тільки вперед», а для інстаграму залишити «Позитив» та «Успіхи учнівства».

Перейдімо до обговорення способів комунікації офлайн, адже, на відміну від аськи та електронної пошти, зустрічі віч-на-віч ніколи (сподіваємося) не застаріють.

➤ Як створити онлайн-спільноту

Мережа «Фейсбук»

Соціальна мережа «Фейсбук» дає безліч можливостей. Потрібно розуміти, що саме там «мешкає» основна аудиторія, тому створити онлайн-товариство саме там — це оптимальний варіант. Для спілкування всередині спільноти найкраще створити сторінку або групу.

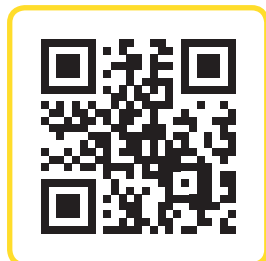
Група в мережі «Фейсбук» — це спільнота, що об'єднує користувачів/-ок мережі за певними захопленнями й інтересами. Група не передбачає користування інструментами реклами, вона створюється для тематичних обговорень. У такому форматі зручно рубрикувати інформацію та влаштовувати обговорення. У налаштуваннях є можливість дозволити дописувати всім учасникам й учасникам групи.

Сторінку в мережі «Фейсбук» створюють для просування бізнес-проектів, брендів, організацій. Функціонал цього облікового запису дає змогу залучати аудиторію за допомогою численних інструментів.

Кинувши якір у фейсбуці, створюйте дописи відповідно до рубрик і влаштовуйте обговорення під дописами. Для постійної активності в спільноті можна ввести традицію зміни адміністратора/-ки (*про ритуали та традиції читайте на с. 18*). Тоді щотижня чи щомісяця до адміністрування братиметься інша людина, що підходитиме до створення контенту в групі з новими ідеями та думками. Крім того, усі зможуть взяти участь у створенні контенту для обговорення.

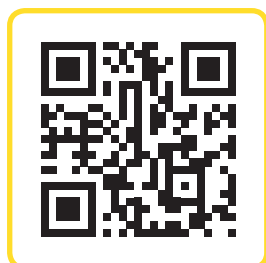
Зверніть увагу!
Зовсім не обов'язково використовувати всі способи комунікації. Усім не догодиш! Оберіть для себе найзручніші та ті, які цілком задовольняють Ваші потреби.

Така на вигляд група:



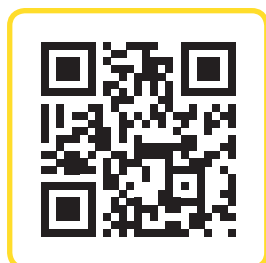
<https://cutt.ly/Ubd99tL>

Така на вигляд сторінка:



<https://cutt.ly/jbd3e0o>

Детальна інструкція зі створення додаткового профілю в мережі «Інстаграм» тут:



<https://cutt.ly/Pbd4xNz>

Переваги:

- ✓ різноманітний вибір форм комунікації (чати, групові бесіди, особисті й групові відеодзвінки тощо);
- ✓ широка аудиторія;
- ✓ можна знаходити однодумців і однодумців;
- ✓ зручний вибір інструментів для обміну інформацією (надсилання вкладень, фото, покликань, створення опитувань тощо).

Недоліки:

- ✗ легко наразитися на критиканство;
- ✗ складний дизайн.

Мережа «Інстаграм»

Платформа «Інстаграм» ідеально підходить для публічного висвітлення діяльності спільноти.

Створити нову сторінку дуже легко, навіть якщо у Вас уже є особиста сторінка. У цієї мережі зручний функціонал для переключення між різними обліковими записами, тому у Вас не виникне ніяких труднощів у переході між особистим профілем та профілем спільноти.

Переваги:

- ✓ багато прогресивних і зацікавлених людей;
- ✓ багато багатківства і опікунства;
- ✓ зручно публічно висвітлювати діяльність спільноти;
- ✓ можна використовувати для залучення людей до участі в спільноті.

Недоліки:

- ✗ незручний для обговорення та створення чатів;
- ✗ немає можливості ділитися активними покликаннями (лише в особистих чатах).

Месенджери: чати та канали

Месенджери «Телеграм» та «Вайбер» мають схожий базовий функціонал. У месенджерах дуже зручно вести активні обговорення та спілкуватися.

І в телеграмі, і у вайбері є можливість створювати різні канали комунікації. Це може бути чат для двох і більше людей або канал. У чатах усі можуть спілкуватися вільно, а от канали призначені для сповіщень та новинних повідомлень, відповісти на них не можна.

Щоб створити спільний чат, потрібно лише натиснути «+» та додати туди перших учасниць й учасників. Проте подбайте, щоб вони були у контактах на Вашому телефоні.

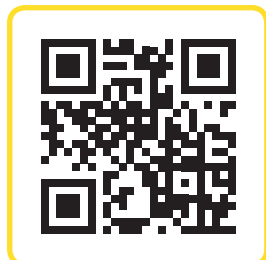
Знаючи маленький секретик, Ви зможете зробити спілкування в телеграмі ще зручнішим. У каналах з'явилася можливість коментувати в окремому чаті. Щоб під кожним дописом у каналі була кнопка, що відкриває обговорення, не забудьте увімкнути цю функцію в налаштуваннях каналу.

Інструкція зі створення каналу:



<https://cutt.ly/9bftG2l>

Покликання на сервіс «Трело»:



<https://cutt.ly/7bfyqvp>

Покликання на сервіс ґугл- диску:



<https://cutt.ly/mbfypzO>

Переваги:

- ✓ зручно спілкуватися на загальні теми;
- ✓ закрита спільнота.

Недоліки:

- ✗ складніше дотримуватися рубрикації контенту;
- ✗ долучитися зможуть лише запрошені за зовнішніми покликаннями.

> Як ділитися напрацюваннями

Спільна дошка в застосунку «Трело»

Буває, хочеться з усіма поділитися цікавими матеріалами, та – от халепа! – «вкладення занадто велике». Не біда! Створіть спільну хмару або дошку для заміток.

Це онлайн-застосунок, що працює як усі соціальні мережі, але створений для спільної роботи над проектами. Трело – це поле для фантазії. Чіпляйте туди безкінечну кількість карток, діліться вкладеннями, плануйте зустрічі, спілкуйтеся та коментуйте. Цей сервіс безкоштовний та доступний з усіх пристроїв.

Спільний ґугл-диск

За часів дистанційної освіти хіба лінивий ще не чув про інструменти ґугл. Але ми все-таки нагадаємо про них, адже вони можуть значно спростити будь-яку колективну роботу.

Зберігайте файли й папки на будь-якому мобільному пристрої, планшеті або комп'ютері, діліться ними й використовуйте їх у спільній роботі.

Важлива порада: хоч Ви і створюєте окремий диск для колективу, подбайте про доступ, та не передавайте іншим особам пароль. Адже якщо здійснювати вхід у профіль із різних пристроїв, ґугл може піддати сумніву чесність Ваших намірів і подумати, що це зловмисники зазіхають на Ваш доробок. Тому бережіть пароль, але подбайте, щоб кожен учасник і кожна учасниця змогли вільно заходити до хмари та бачити потрібну інформацію.

> Як проводити онлайн-зустрічі

Планові та позапланові зустрічі

Якщо ви – спільнота, вам не обійтися без регулярних зустрічей – хоч віч-на-віч, хоч у мережі. У житті спільноти спілкування відіграє ту роль, яку кров відіграє в організмі людини чи тварини. Спільнота, яка не збирається раз-у-раз, щоб об-



говорити нагальні проблеми, поділитися досвідом, планами та пропозиціями, швидко перетворюється на імітацію спільноти. Можливо, Вам самим колись доводилося брати участь у такій «нібито спільноті». А може, Ви про це забули, тому що імітації забуваються напрочуд легко.

Розсилки електронною поштою та дописи в соціальних мережах не можуть замінити колективного обговорення, бо майже ніколи не створюють ефекту синергії. Слово «синергія» в перекладі з грецької дослівно – «спільнодія». Синергія – це загальний ефект від спільної дії кількох компонентів, що перевищує просту суму ефектів окремих компонентів. На практиці це означає, що десятеро людей швидше й легше знайдуть відповідь на болюче запитання разом, ніж поодинці. Різні риси вдачі, способи мислення, різний досвід доповнюють, компенсують, корегують в загальному обговоренні.

Неодмінно запровадьте регулярні зустрічі спільноти!.. І тут неминуче виникає безліч запитань. Саме їм ми пропонуємо присвятити першу або кілька перших зустрічей – це будуть такі собі установчі збори.

На установчих зборах порадьтеся й ухваліть рішення про те, як часто відбуватимуться зустрічі, у які дні й о котрій годині, як довго триватимуть і чи мусить спільнота щоразу зустрічатися в повному складі.

Вирішіть, яку структуру матиме кожна зустріч, які обов'язкові етапи міститиме. За основу тут можна взяти стандартну структуру уроку СЕЕН:

- 1) розігрів;
- 2) презентація;
- 3) осмислення;
- 4) рефлексія;
- 5) підсумки.

Етап розігріву потрібен, щоб підготуватися до заняття, заземлитися, досягти оптимального балансу нервового збудження та спокою. Наступний етап – це презентація нового знання, теми зустрічі. Третій етап – критичне осмислення сприйнятого. Це час ставити запитання, моделювати ситуації, випробовувати висунуті тези на міцність. Рефлексія потрібна для особистого розуміння. На цьому етапі всі присутні мають змогу усвідомити, що нова інформація значить саме для них, з яким особистим досвідом пов'язана, який емоційний відгук викликає, які потреби задовольняє. Останній етап потрібен для остаточного усвідомлення нового матеріалу, віднайдення в ньому прихованих зв'язків.

Обговоріть формати зустрічей. Це можуть бути колективні огляди джерел, мозкові штурми, практикуми, майстер-класи, засідання, присвячені підсумкам діяльності за певний період або плануванню діяльності на наступний період. Можна запланувати навіть колективні перегляди вистав, фільмів, зрештою вечірки – віртуальні або реальні.

Сплануйте тематику принаймні кількох зустрічей наперед, спираючись на контент-план.

Ухваліть правила зустрічей. Без правил не обійтися. Безлад нечасто буває корисним. Але не обов'язково правила мусять бути жорсткими. Запровадьте лагідні правила. Можна, наприклад, ввести символічний штраф за перебивання: якщо перебили колегу і це помітили – мусите не тільки просити вибачення, а й подумати й сказати комплімент жертві Вашої неухважності.

Визначтеся з розподілом ролей під час зустрічі. Адже хтось має подбати про технічне забезпечення, за потреби – про реквізит, хтось мусить занотовувати найважливіші висновки, комусь треба стежити за виконанням правил. Хто це все робитиме? Це будуть постійні ролі чи їх передаватимуть по колу? Може, якісь із цих посад будуть виборними?

Не забудьте подумати і про те, які ритуали, практики, традиції Ви хочете запровадити для Ваших зустрічей. Наприклад, ви можете по черзі висловлювати вдячність (привід знайдеться, якщо добре прислухатися до себе), якимось вигадливо віншувати іменинниць та іменинників, по-особливому вітати новоприбулих тощо.

Результатом таких установчих зборів має стати детальний план майбутніх зустрічей спільноти і своєрідне зведення законів – назвіть його уставом, кодексом, положенням – як вам заманеться.

Планування – вкрай потрібна справа. А із часом ця справа навіть може неабияк захопити. Але визнаймо: неможливо запланувати все. У житті спільноти неодмінно виникатимуть непередбачувані ситуації. І не приділяти їм увагу тільки тому, що в річному плані нема відповідного рядка – це щонайменше не корисно. Зміни в складі спільноти, несподівані перепони, раптові успіхи, здобутки, відкриття, кризи та зміни курсу розвитку спільноти – усе це заслуговує на увагу всього колективу, а отже, навряд чи вдасться уникнути позачергових зустрічей.

Складаємо порядок денний

Коли Ви ведете зустріч, доводиться водночас приділяти увагу багатьом людям і завданням. У такому становищі легко забути провести важливий етап зустрічі або винести на обговорення цікаву тему. Уміло складений порядок денний зборів може допомогти обговорити всі необхідні матеріали, посприяти розкриттю теми зустрічі, забезпечити ефективне використання часу.

Порядок денний наради – це перелік тем і заходів, яким Ви хочете приділити увагу під час наради. Основна мета порядку денного – дати учасницям/-кам чітке уявлення: що має відбутися на зустрічі, хто відповідатиме за кожне завдання і як довго триватиме кожен етап. Якщо маєте цю інформацію до та під час наради, її продуктивний перебіг забезпечено.

Незалежно від теми, формату і тривалості зустрічі, щоб скласти порядок денний, йдіть такими простими кроками:

1. Визначте мету й завдання зустрічі.

Переконайтеся, що мета зустрічі чітка й досяжна, а кожне завдання пов'язане з метою.

2. Обговоріть майбутню зустріч із колегами.

Переконайтеся, що тема зустрічі відповідає їхнім потребам. Дізнайтеся, що саме вони хотіли б почути, які аспекти теми хотіли б обговорити.

3. Окресліть запитання, на які Ви хочете знайти відповідь.

Зауважте, що йдеться саме про запитання, бо вони поживають і спрямовують думку аудиторії. «Відносини із сім'ями учнівства» — це не запитання. Запитання можуть звучати так: «Як організувати спілкування з батьківством та опікунством?» або «Що передусім обговорити на зустрічі з близькими дітей?».

4. Визначте мету кожного етапу зустрічі.

Усе, що відбувається під час наради, мусить мати певну мету. Зазвичай це одна з трьох основних цілей — обмін інформацією, пошук вхідних даних або прийняття рішення. Переглядаючи порядок денний, відзначте мету кожного етапу. Цей крок допоможе учасникам і учасницям зустрічі зрозуміти, коли Ви хочете почути їхні роздуми й коли настав час ухвалити конкретне рішення.

5. Оцініть, скільки часу забере обговорення кожного питання.

Завдяки цьому Вам вистачить часу, щоб обговорити всі заплановані питання. Учасниць й учасників зустрічі це спонукатиме стежити за тривалістю власних висловлювань.

6. Визначте, хто вестиме кожну тему.

Якщо Ви керівник/-ця зустрічі, це не означає, що Ви мусите очолювати обговорення кожної теми. Деякі теми краще довірити іншим. Передбачте це в порядку денному, це забезпечить безперебійну роботу засідання, і всі будуть готові до виконання своїх обов'язків.

7. Завершуйте кожну зустріч підсумками.

Завжди залишайте час на підбиття підсумків. На цьому етапі можна нагадати учасницям/-кам, які рішення вони ухвалили, яку інформацію обговорили, яких заходів погодились вжити після зустрічі. Також корисно обговорити, що під час зустрічі пройшло добре, а що потребує вдосконалення. Витратьте кілька хвилин на розгляд цих питань, і Ви переконаєтесь, що наступна зустріч буде ще ефективнішою.

ЗАКРІПЛЮЄМО

Складіть порядок денний «установчих зборів» майбутньої спільноти.

.....

.....

.....

.....

> Обираємо платформу для зустрічі

Програма для організації відеоконференцій «Зум» («Zoom»)

«Зум» дає змогу запускати конференції або приєднуватися до конференцій і брати в них участь, використовуючи будь-який пристрій (комп'ютер, смартфон). Під час конференції можна користуватися опцією «віртуальні фони», демонструвати екран і залишати замітки, а щоб посприяти залученості аудиторії, можна додати опитувальники, питання-відповіді, увімкнути функцію віртуального «підняття руки», ділитись контентом: текстом, відео чи музикою.

Щоб почати користуватися сервісом «Зум», потрібно встановити його на комп'ютер чи смартфон. Завантажити її можна з офіційного сайту сервісу, а на смартфон – з магазинів застосунків «Гугл плей» («Google Play») чи «Еп тор» («App Store»). Також потрібно створити акаунт у зумі. Під час реєстрації сервіс запитає вашу дату народження, а тоді треба ввести електронну пошту та інші відомості для створення нового облікового запису. Акаунт у зумі також можна створити на базі гугл- чи фейсбук-акаунтів, натиснувши відповідну кнопку.

Переваги:

- ✓ платформа працює стабільно попри велике навантаження через велику кількість користувачів/-ок;
- ✓ людина, яка організовує відеоконференцію, може вмикати та вимикати мікрофон, а також вимикати відео або запрошувати вимкнення відео у всіх учасниць/-ків;
- ✓ можна ділитися не всім екраном, а лише окремими функціями, наприклад, увімкнути демонстрацію браузера;
- ✓ у зум вбудована інтерактивна дошка, яку можна показати всій аудиторії відеоконференції;
- ✓ можна записати відеоконференцію й потім розіслати її колегам або учнівству.

Недоліки:

- ✗ складний інтерфейс – багато користувачів/-ок, зокрема викладачки й викладачі, зауважували, що перед роботою із зумом потрібно виділити чимало часу на знайомство з програмою;
- ✗ хакерські атаки – можуть використовуватися підроблені домени зума для розповсюдження шкідливого ПО та отримання доступу до чужих відеоконференцій; це радше виключення з правил, ніж тенденція, але випадки викрадення інформації можуть стати частішими через зростання популярності програми;
- ✗ у безкоштовній версії є обмеження: до 100 учасників/-иць, тривалість – максимум 40 хвилин для групових конференцій.

Відео-інструкція:



<https://cutt.ly/lbffLAX>

Сервіс для організації відеозустрічей «Гугл-зустрічі» («Google Meet»)

Цей сервіс використовує прийняті в Гугл підходи до безпеки й конфіденційності. Дані відеоконференцій шифрують у процесі передання. Запрошені можуть приєднатися до відеоконференцій зі своїх комп'ютерів за допомогою будь-якого сучасного браузера — не треба встановлювати додаткове програмне забезпечення.

А на мобільних пристроях можна використовувати застосунок «Гугл-зустрічі». Сервіс має зручне планування, прості функції запису й адаптивний дизайн — усе це сприяє ефективній комунікації.

Якщо Ви обрали цей сервіс для проведення відеоконференції, пам'ятайте, що і Вам, і всім, хто бажає взяти участь, потрібно мати обліковий запис gmail.com. Як організатор або організаторка, так і учасниці й учасники з комп'ютера можуть працювати безпосередньо в браузері, а зі смартфона — за допомогою спеціального застосунку, який можна завантажити в магазинах застосунків «Гугл плей» («Google Play») чи «Еп стор» («App Store»).

Переваги:

- ✓ синхронізація з контактами в Гугл-акаунті;
- ✓ прив'язка до Гугл-календаря (побачили в календарі важливу подію — відразу можете створити конференцію, запросити людей зі списку контактів);
- ✓ приєднуватися до конференції можна через браузер або через застосунок для операційної системи «Андроїд» («Android») чи «іОС» («iOS»);
- ✓ спільне використання екрана для демонстрації документів, електронних таблиць або презентацій;
- ✓ зашифровані дзвінки між усім користувацьким колом;
- ✓ одночасне відображення на екрані 16 учасників/-иць у режимі «Мозаїка».

Недоліки:

- ✗ усі, хто беруть участь, повинні мати обліковий запис Гугл;
- ✗ у безкоштовній версії є обмеження для конференції: до 100 учасниць/-ків, тривалістю до 60 хвилин.

Відеокімнати у мережі «Фейсбук»

Сервіс «Кімнати» («Messenger Rooms») дає змогу створити в кілька кліків так звану кімнату, тобто відеочат, до якого можуть приєднатися люди, які навіть не мають облікового запису у фейсбуці. Запрошення на вхід до кімнати можна розмістити

Відео-інструкція:



<https://cutt.ly/AbfgxwD>

в стрічці фейсбука, на сторінці заходу або групи, можна поділитися покликанням на зустріч. У кімнатах можуть брати участь до 50 осіб, а обмежень за часом немає.

Коли створюєте відеочат, Ви маєте вибрати, хто може його бачити й приєднатися до нього, можете видалити учасників чи учасниць із дзвінка або заблокувати кімнату, якщо не хочете, щоб входив хтось іще.

Щоб запустити кімнату, потрібно зайти у фейсбук за допомогою офіційного застосунку і вибрати розділ «Кімната». Після цього з'явиться меню, у якому потрібно вибрати, кого запросити і хто бачитиме Вашу кімнату в стрічці новин:

- » друзі – усі Ваші друзі в соціальній мережі «Фейсбук» бачитимуть кімнату й зможуть приєднатися до неї;
- » певні друзі – Ви обираєте, кого запросити до кімнати, а також можете дозволити або заборонити доступ за покликанням.

Увімкнувши доступ за покликанням, Ви зможете запросити до своєї кімнати більше людей, зокрема й людей, яких немає у списку друзів, а також тих, у кого немає акаунта у фейсбуку.

Після цього потрібно обрати час, коли почнеться трансляція. Відеоспілкування відбудеться тільки з тими, кого запрошено. Решта можуть відправити заявку та приєднатися, якщо організаторка або організатор чату підтвердить. Також він чи вона під час зустрічі може запрошувати інших долучитися до відеочату.

Переваги:

- ▼ ініціювати зустріч можна кількома кліками;
- ▼ простий інтерфейс, який швидко освоюють;
- ▼ функції, що дають змогу із самого початку контролювати, хто може входити до кімнат – можна вибрати, хто бачитиме кімнату і зможе приєднатися до неї, а також заблокувати кімнату, щойно всі будуть підключені, щоб інші не могли приєднатися;
- ▼ обмежень за часом зустрічі немає;
- ▼ кімнату можна транслявати за допомогою «Фейсбук Лайв» («Facebook Live»).

Недоліки:

- ✗ у «кімнатах» можуть брати участь до 50 осіб;
- ✗ немає наскрізного шифрування, яке не давало б стороннім особам отримати доступ до розмови.

➤ Як організовувати офлайн-зустрічі

Що робить зустріч ефективною

Якщо тепер, коли Ви читаете цю книжку, за вікном не лютує коронавірус чи будь-яка інша пошесть, то обов'язково заплануйте живі зустрічі із своєю спільнотою. Вони зближують та допомагають налагодити прямий контакт. І це вже достатній привід для їх проведення. Крім того, звісно, офлайн-зустрічі можуть бути тематичними.

Щоб зустріч пройшла ефективно, пропонуємо користуватися списком для організації.

1. Оберіть зручну дату та час для зустрічі

Щоб обрати зручну дату та час, створіть опитування спільноти. Функції для опитування є майже на всіх платформах, зокрема в телеграмі, фейсбуці, гугл-формах, зумі та вайбері.

2. Визначіться з темою зустрічі або складіть список нагальних і перспективних питань

До форми опитування, про яку ми згадували в попередньому тезисі, можна додати запитання про актуальні теми. Нехай учасниці та учасники спільноти поділяться своїми думками та пропозиціями щодо теми спілкування під час зустрічі. А от перспективні питання візьміть на себе.

3. Додайте родзинку

У час, коли колективні зустрічі можна порахувати на пальцях, кожна така подія неймовірно надихає. Але Вам до снаги помножити цей «вау-ефект». Спробуйте інтегрувати у зустрічі ще одну традицію. Вона може бути як суто творча (як-от колірний дрес-код), так і професійна (наприклад, «домашнє завдання»: підготувати опис практики, що допомагає вийти з тривожного стану, абощо).

4. Створіть план зустрічі

Як важливо мати план та нічого не забути під час зустрічей, ми вже поговорили (*про це читайте на с. 36*). Тож складайте план і для офлайн-зборів.

5. Дбайте про свободу висловлення

Кожну думку мають почути, кожне проблемне питання має бути винесене на загальний розгляд, адже разом знайти вихід набагато легше. Тим паче, що, обговорюючи проблеми, формується прецедент. Завдяки спільним обговоренням люди, які ще не стикалися з проблемою, дізнаються, як дати їй раду.

6. Підготуйте мінівиступ

Підготуйте вступну промову, що допоможе позбутися скутості в атмосфері заходу та спонукатиме учасників/-ць до діалогу. Для свого виступу використайте цікаві дані, розкажіть, скільки онлайн-зустрічей уже відбулося, скількома порадами поділилися учасниці/-ки скільки дописів було

опубліковано у спільних групах або скільки разів у груповому чаті промайнула аббревіатура «СЕЕН».

7. Дякуйте

З Вами на зустрічі люди, які знайшли час, які горять ідеєю, які вносять свою цеглинку в побудову великої спільноти — подякуйте їм. Робіть це часто та не лише на зустрічах. Це такий простий інструмент для побудови довіри в спільноті — не варто ним нехтувати. Слово «дякую» містить маленький заряд позитивних емоцій, які можна активувати лише добрим серцем та добрими намірами.

Що робить зустріч неефективною

Помилки боятися не варто — вони дарують нам безцінний досвід. Але якщо можна уникнути помилок, дивно було б цією можливістю не скористатися. Цей мінірозділ присвячено моментам, що аж ніяк не підуть зустрічі на користь — перевірено!

1. Брак мети й завдань

Зафіксовано: безрезультатними часто є ті заходи, мету й завдання яких не визначили заздалегідь, ще на етапі планування. Завжди має бути конкретна мета. Наприклад, можна познайомитися ближче з новачками, обговорити труднощі впровадження та поділитися порадами.

2. Нерегулярність

У сучасних реаліях ніхто не може гарантувати постійність зустрічей. Але спробуйте надолужити втрачене в онлайн-новому форматі, адже однієї зустрічі на рік буде замало для розвитку спільноти та впровадження програми. Певний ефект буде, але нетривалий і нетривкий. Тому радимо планувати серію постійних зустрічей протягом року.

3. Загублені підсумки

Часто ефект від зустрічі швидко втрачається, бо деякі важливі моменти просто вилітають із голови. Це стається з різних причин: через емоції від зустрічі, заглибленість в іншу сферу діяльності або швидке перемикання уваги. Щоб такого не сталося, а зустрічі завжди були ефективними, занотуйте основні моменти, а потім надсилайте їх учасникам і учасницям зустрічі. Лишень уявіть: після кожної зустрічі залишатиметься безцінний досвід, викладений на папері. Діліться ним!

ЗАКРІПЛЮЄМО

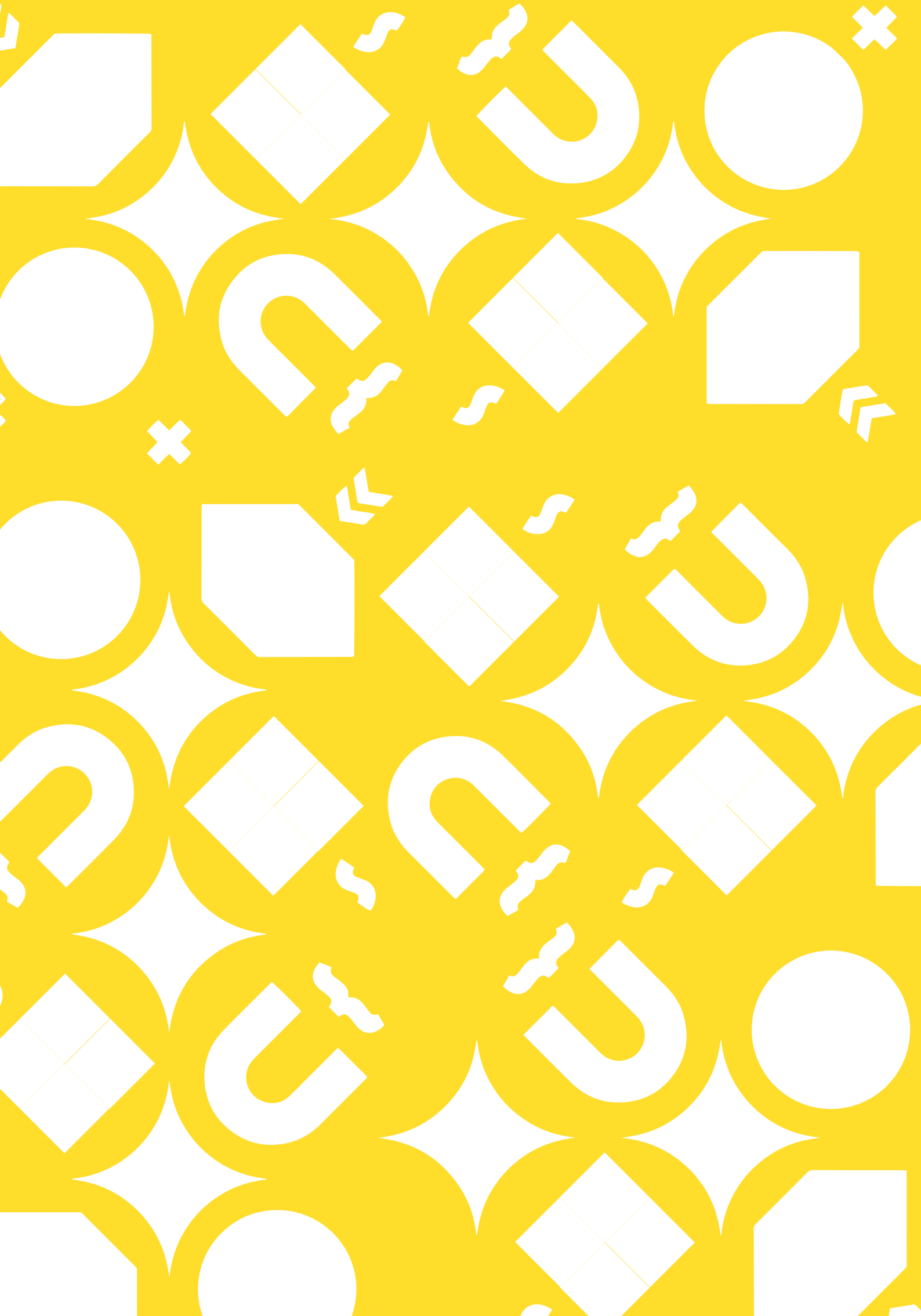
Перегляньте якийсь захід онлайн і законспектуйте його. Записуйте тільки ключові фрази чи слова, що допоможуть Вам пізніше відтворити в пам'яті зміст сказаного.

.....

.....

.....





КОНФЛІКТИ В СПІЛЬНОТІ СЕЕН

> Що насправді важливо

Якими б чудовими людьми не були всі учасники/-ці спільноти, як би Ви не захоплювалися їхніми професійними здобутками, у разі тривалої співпраці неможливо повністю уникнути конфліктів і проблемних ситуацій. Будьмо чесними, усі ми можемо бути роздратованими й несправедливими через те, що не виспались, або знервовані, або в нас сталась якась біда.

Непорозуміння між учасницями/-ками спільноти можуть виникати з різних причин. Це можуть бути суперечки на професійному полі (тут, наприклад, можна говорити про дискусію прибічників/-ць різних теорій щодо одного явища, які виключають одна одну), розбіжність поглядів щодо правил поведінки всередині спільноти (час згадати про етику і субординацію), несумісність на особистісному рівні (просто занадто різні люди).

Хороша новина полягає в тому, що формування професійної спільноти СЕЕН передбачає гуртування людей зі схожими цінностями й подібним світовідчуттям. А отже, у вирішенні будь-якого конфлікту будуть зацікавлені обидві сторони. Крім того, у такому разі цілком можлива готовність обох визнати думку свого опонента (хоча людина й не погоджується з нею), відповідно – піти на поступки. Проте від чого все ж варто відштовхуватися й як знайти спільну мову між усіма?

Пам'ятайте: вас усіх об'єднує спільний інтерес і спільна мета! Правильне визначення пріоритетів і з'ясування речей, на які Ви готові витратити власний емоційний ресурс, допоможуть легше сприймати конфлікт і об'єктивніше визначити свою стратегію поведінки. Також слід розмежовувати професійну сферу й особисту. Адже якщо кілька учасниць/-ків посперечалися через різні погляди на речі, які не стосуються фахових тем, це не завжди заважає їм створити ефективну команду.

> Де завершується конфлікт?

Кожен із зазначених стилів поведінки може бути доречним залежно від ситуації й призведе до свого результату. Коли ми замислюємося про завершення конфлікту, найчастіше уявля-

ємо спільне рішення, яке задовольняє всіх учасників/-ць якщо не повністю, то хоча б частково. Але насправді це лише один із варіантів. Конфлікт може зійти нанівець, стертися із часом. Це відбувається, коли учасниці й учасники втрачають цікавість, переключаються на інші справи або просто перестають вважати цю конкретну ситуацію вартою уваги.

Конфліктні ситуації учасники/-ці конфлікту можуть вирішувати або самі, або за участі третьої сторони. Слід розуміти, що самостійне вирішення проблеми можливе лише за бажання обох сторін досягти спільного рішення й надання переваги загальній меті перед своєю локальною й умовною перемогою.

Можливі такі варіанти:

- » зміна проблемної ситуації;
- » зміна ставлення до проблемної ситуації;
- » зміна власної позиції.

Що ж робити, аби знайти вихід із проблемної ситуації? Заспокоїтися. Очевидно? Звісно. Трохи смішно? Можливо. Але тверезо мислити й вирішувати проблеми можливо лише в спокійному й зосередженому стані. Тож саме час випити чаю й відволіктися на улюблену пісню.

Чітко сформулювати проблему і, якщо можливо, розбити її на підпункти.

Разом з іншою стороною конфлікту спробуйте знайти точки перетину, тобто такі твердження, з якими ви обоє згодні. Запишіть їх, вони будуть основою вирішення проблеми. Окремо запишіть питання, які слід вирішити.

Дайте відповідь на питання: «Для чого потрібна ця проблема?». Це допоможе визначити пріоритети. Наприклад, якщо конфлікт стосується методики, яку найближчим часом планується застосовувати на практиці, то варто звернути увагу на технічні особливості такої методики і відповідність цим особливостям можливостей освітнього закладу. Якщо ж ідеться про теоретичну перевагу, то критерії можуть бути іншими.

Для колективного вирішення проблеми можна застосовувати різноманітні методи. Наприклад, мозковий штурм, метод евристичних питань, інверсії, емпатії тощо.

Переходьте до обговорення кожного питання окремо. Вислухайте кожну позицію, ставтеся до всіх ідей із повагою, критику висловлюйте чітко й аргументовано. У жодному разі в конфліктах не можна переходити з фахового рівня на особистісний. Слідкуйте за цим.

Не бійтеся нового й незвичного, ризикуйте. Вирішення проблеми спільнотою покликане не віддати кубок перемоги в суперечці одній стороні, а знайти в думці кожного й кожної свою цінність і разом дійти нового рішення, ефективнішого та сильнішого, ніж усі попередні.

У вирішенні будь-яких конфліктів у спільноті зацікавлені всі. Тому вкрай важливо не сприймати колег як своїх супротивників чи супротивниць, намагатися перемогти не їх самих, а проблему з їх допомогою.

➤ Коли одна зі сторін – батьки або опікуни

Конфлікти можуть виникати не лише між представницями/-ками педагогічної спільноти. Часто опонентами стають учитель або учителька з одного боку й батьки або особи, які їх замінюють, з іншого. Зазвичай це відбувається через різницю між очікуваннями і реальністю, розбіжності в поглядах на школу й освітній процес.

Так, батьки чи опікуни можуть ідеалізувати освітній заклад, свою дитину та їхню взаємодію. На практиці ж виявляється, що все працює не зовсім так. Це не означає, що школа невправильна або дитина погана. Просто ідеалу не існує, а дрібних проблем не уникнути нікому.

Може спричинити конфлікт і невміння спілкуватися бо упереджене ставлення. Учителі й учительки можуть вважати, що як професіонали/-ки вони точно знають, як поводитися з учнівством, а батьки або особи, які їх замінюють, можуть вважати, що краще знають, що потрібно їхнім дітям. Зверхній тон, ігнорування інтересів і потреб одне одного не сприяють порозумінню й плідній співпраці.

Важливим моментом є перекладання відповідальності за освіту учнівства сторонами одна на одну. Трапляється так, що батьки чи опікуни, відправляючи дитину до школи, думають, що тепер її виховуватимуть учительки й учителі, а їхня частина роботи закінчена. Або ж учителі й учительки і собі бажають перекласти обов'язки на членів сім'ї. Неможливість адекватно поділити відповідальність яскраво проявилася з переходом на дистанційне навчання.

Аби досягти порозуміння, обом сторонам конфлікту потрібно припинити сприймати одне одну як ворогів і згадати, що вони насправді бажають одного – якісної освіти для учнівства. Спільна мета вимагає об'єднання зусиль.

Будьте відкритими й чесними. Звісно, не потрібно весь свій вільний час приділяти спілкуванню з батьками або особами, які їх замінюють, і відмовлятися від власного життя. Проте не ігноруйте їх. Спробуйте врегулювати час, коли до Вас можна звернутися, визначте шляхи такої комунікації. У спілкуванні запитуйте про емоційний стан співрозмовниці/-ка і не бійтеся розповідати про свій. Відвертість із Вашого боку допоможе відкритися й батькам особи, які їх замінюють, а отже, легше буде зрозуміти одне одного і знайти вирішення проблеми.

Наскільки це можливо, розділіть сфери впливу. Це можна зробити навіть у вигляді гри на загальних зборах. Усі разом складіть таблицю, у якій зазначте перелік дій, заходів визначте відповідальних. А потім протягом певного часу позначайте, хто виконав свої зобов'язання. Наприклад, під час організації шкільного концерту чи виїзду на екскурсію. На наступних зборах подивіться результати й обговоріть, чому хтось не виконав свою частину роботи й як уникнути цього в майбутньому. Намагайтеся слухати і розуміти одне одного, адже насправді ви на одному боці.

А більше з цієї теми читайте у посібнику із серії «Я (ПРАКТИКУЮ) СЕЕН», присвячену взаємодії батьківства і вчительства.



КОРИСНІ КОНТАКТИ



ТА ПОКЛИКАННЯ ДЛЯ ФОРМУВАННЯ СПІЛЬНОТИ



Вебсторінка про СЕЕН від EdCamp Ukraine

<https://www.edcamp.ua/seelearning>



Сторінка на сайті Університету Еморі, присвячена соціальному, емоційному та етичному навчанню.

<https://cutt.ly/lbfmeom>



Представниця від команди EdCamp Ukraine, яка консультує з питань упровадження СЕЕН:

ТЕТЯНА ДРОЖЖИНА

<https://cutt.ly/Nb9443M>

Пошта Громадської організації «ЕдКемп Україна», куди можна звертатися з проханнями та відгуками.

FOR@EDCAMP.ORG.UA



1. SEE Learning Official Website. URL: <https://cutt.ly/BWsQWeL>.
2. Вебсторінка ЦЕЕН в Україні. URL: <https://cutt.ly/ZWsRm7t>.
3. ЦЕЕН-путівник. Соціально-емоційне та етичне навчання: освітня програма / голов. ред. О. Елькін. Харків: Дім реклами, 2021. 148 с. URL: <http://bit.ly/companionseelukraine>.
4. SEE 101: Orientation. URL: <https://cutt.ly/ib97o78>.
5. Вибрані матеріали міжнародної програми з формування м'яких навичок ЦЕЕН / за заг. редакцією О. Елькіна, О. Масалітіної, Я. Фюрста. Харків: Дім реклами, 2019. 60 с. URL: <http://bit.ly/seelukraine>.
6. Соціально-емоційне й етичне навчання (ЦЕЕН). Газета «Сучасна школа України». 2020. № 11–12. 96 с.
7. Відео про ЦЕЕН. URL: <http://bit.ly/videosseelukraine>.
8. Навчання в умовах COVID-19: які практики пропонує програма соціально-емоційного та етичного навчання. URL: <http://bit.ly/covid19seelukraine>.
9. Блог «5 хвилин на ЦЕЕН» на порталі «Нова українська школа». URL: <http://bit.ly/blogseelukraine>.
10. The community resiliency model. Family resiliency program. Activity booklet. Trauma Resource Institute. 2020. 23 p.
11. The community resiliency model. Family resiliency program toolbox. Trauma Resource Institute. 2020. 18 p.
12. The SEE Learning Companion. Social, emotional & ethical learning. Educating the Heart and Mind: Emory University. 2019. 116 p.
13. Агравал Р. Вместе. Как найти единомышленников, создать сообщество и ощутить связь со всем миром. Манн, Иванов и Фербер, 2020. 232 с.
14. Що таке фасилітація і як вона може допомогти вчителю в класі. URL: <https://cutt.ly/sWsrNp>.
15. How To Write a Meeting Agenda: Tips, Template and Sample: URL: <https://cutt.ly/Ub97hF4>.
16. Педагогічні конфлікти: види, причини виникнення. URL: <https://cutt.ly/Fb97lk4>.
17. Галузяк В. М., Холковська І. М. Педагогічна конфліктологія: навч. посіб. Вінниця: ТОВ «Нілан ЛТД», 2015. 208 с.
18. Батькам і вчителям: як вирішувати конфлікти і співпрацювати заради дітей. URL: <https://bit.ly/3svYrLy>.
19. Конфлікт педагогів та батьків: 7 причин, чому не вдається порозумітися. URL: <https://bit.ly/3v6Xknk>.
20. Як успішно розв'язати конфлікт за 17 простих кроків. URL: <https://bit.ly/3edsJxu>.
21. Tone of Voice: як обрати свій. URL: <https://cutt.ly/XWsrcGn>.
22. Кімнати Facebook. URL: <https://cutt.ly/yb97c9v>.
23. UBI Конференц Холл. URL: <https://cutt.ly/wb97myS>.
24. ZOOM. URL: <https://cutt.ly/Zb97W50>.

Навчально-методичне видання

Оксана **Дегтярьова**,
Тетяна **Дрожжина**,
Галина **Калужна** та інші

Я (ПРАКТИКУЮ) СЕЕН

ПОСІБНИК ДЛЯ СТВОРЕННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ СПІЛЬНОТИ

За загальною редакцією
Олександра Елькіна, Олега Марущенка, Олени Масалітіної

Випускові редактори: **Оксана Кондратенко, Олександр Подоляк**
Обкладинка та верстка **Катерина Школьна**



EMORY
UNIVERSITY

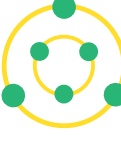
Формат 60 × 84/8
Ум. друк. арк. 5,58.

Усі права захищені.
Будь-яке відтворення матеріалів або фрагментів із них можливе
лише за наявності письмового дозволу.

Для безкоштовного розповсюдження.
Продаж заборонено.

Соціально-емоційне та етичне навчання надає вчителству усеохопну структуру для виховання соціальних, емоційних та етичних компетенцій, навчальні програми з урахуванням віку учнівства для загальноосвітніх шкіл та дошкільних закладів, а також підтримку для підготовки освітян і освітянок, сертифікації фасилітаторів/-ок і постійний професійний розвиток. СЕЕН побудоване на найкращому досвіді програм соціально-емоційного навчання (СЕН) і розширює їх уведенням нових напрацювань освітньої сфери і наукових досліджень. Зокрема, ідеться про тренування уваги, виховання співпереживання собі й іншим, напрацювання навичок стійкості, системне мислення та етичне виховання.

МАТРИЦЯ СЕЕН

		УСВІДОМЛЕНІСТЬ	СПІВПЕРЕЖИВАННЯ	ЗАЛУЧЕНІСТЬ
РІВНІ	ОСОБИСТІСНИЙ	 Увага і само- усвідомленість	 Співпереживання собі	 Саморегуляція
	СОЦІАЛЬНИЙ	 Міжособистісна усвідомленість	 Співпереживання іншим	 Навички побудови взаємин
	СИСТЕМНИЙ	 Поцінювання взаємозалежності	 Визнання спільності з людством	 Залученість до локальної й світової спільнот



Center for
Contemplative Science and
Compassion-Based Ethics

EMORY UNIVERSITY

compassion.emory.edu

Щоб отримати більше інформації, напишіть, будь ласка,
на seelarning@emory.edu