** Черкаський національний університет імені Богдана Хмельницького**

**ВИМОГИ ДО ОФОРМЛЕННЯ ТЕЗ СТУДЕНТСЬКОЇ КОНФЕРЕНЦІЇ**

Обсяг тексту тез – 3 сторінки формату А4, набраних однією з робочих мов конференції у текстовому редакторі MS WORD 6.0 та вище, шрифт Times New Roman, кегль 14, міжрядковий інтервал – 1, абзац – 1,25 см. Розміри полів: верхнього і нижнього – 20 мм, правого – 15 мм, лівого – 25 мм. Сторінки не нумеруються.

У тексті статті посилання на використані джерела та літературу подаються у квадратних дужках (зазначається порядковий номер та сторінка з джерела, наприклад [1, с. 22]).

Список джерел та літератури розміщується в кінці статті (кегель 12, заголовок «Література»). Джерела в списку подаються мовою оригіналу за абеткою (спочатку кирилиця, потім – латинка. Бібліографічний опис списку використаних джерел оформляється з урахуванням Національного стандарту України ДСТУ 8302:2015 «Інформація та документація. Бібліографічне посилання. Загальні положення та правила складання».

***Інформація про учасника****:*

Прізвище, ім'я, по батькові

Науковий ступінь

Вчене звання

Контактний телефон, Е-mail

Форма участі у конференції (очна, заочна)

Тема статті

***ІНФОРМАЦІЯ ПРО МІСЦЕ НАВЧАННЯ***

Навчальний заклад (назва організації) Кафедра

КУРС

Країна, населений пункт

Поштова адреса:

***Інформація про наукового керівника (для студентів)***

Прізвище, ім'я, по батькові

Місце роботи, посада

Науковий ступінь

***ЗРАЗОК***

**А. Ткаченко**

**СТУДЕНСЬКА СЛУЖБА ПОРОЗУМІННЯ ЯК ІННОВАЦІЙНИЙ ПІДХІД ДО ВИРІШЕННЯ КОНФЛІКТІВ У СТУДЕНТСЬКОМУ СЕРЕДОВИЩІ**

*Черкаський національний університет імені Богдана Хмельницького*

**Постановка проблеми.** Важливою умовою ефективної організації освітнього процесу у закладі вищої освіти є створення мирного освітнього простору на всіх рівнях взаємодії різних суб’єктів освітньої системи. Створення сприятливого мікроклімату в студентській академічній групі, у спілкуванні з викладачами та адміністрацією закладу вищої освіти (ЗВО) сприяє всебічному та гармонійному розвитку особистості студента. Проте ЗВО, як і будь-яка інша система знаходиться у постійному русі. Її суб’єкти весь час взаємодіють у різних сферах, що призводить до постійного зіткнення їхніх інтересів та створення різного роду суперечностей. Вчасно невиявлені суперечності переростають у міжособистісні або міжгрупові конфлікти, які потребують подальшого вирішення. Слід підкреслити, що деструктивно вирішені конфлікти не дозволяють учасникам перейти на новий, значно якісніший рівень комунікації. А в системі вищої освіти це призводить до абсолютно нового розуміння студентських конфліктів.

Така ситуація потребує впровадження інноваційних методів мирного вирішення різнорівневих конфліктів у студентському середовищі, однією з яких виступає студентська служба порозуміння. У практиці соціальної роботи діяльність служби порозуміння розглядається як інноваційна організаційна форма впровадження відновних практик в освітній процес.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій**. Вивченням суті поняття «конфлікт», його причин та наслідків займались такі дослідники С. Ємельянов, Д. Захаров, І. Ворожейкін, Н. Гришина, У. Лінкольн; розвиток конфлікту у студентів та в їх групах Л. Виготський, Л. Матяш-Заяц, Н. Макарчук, знаходили методи вирішення конфліктів М. Білик, В. Стеценко.

**Мета дослідження ‒**  теоретичне обґрунтування особливостей діяльності служби порозуміння як організаційної форми соціальної роботи з вирішення конфліктів у студентському середовищі.

**Виклад основного матеріалу.** Служби порозуміння (медіації, примирення і т. і.) в практиці соціальної роботи трактуються як інноваційна форма організації вирішення конфліктів в освітніх закладах. Н. Суховєєва зазначає, що служба порозуміння є інноваційною моделлю впровадження відновних технік (медіації, техніки Коло), які сприяють вирішенню конфліктів, профілактиці насильства та правопорушень [4, с. 203- 205].

Зазначимо, що служба порозуміння закладу освіти, в тому числі ЗВО – це добровільне об’єднання медіаторів та медіаторок з числа учасників/-ць освітнього процесу (студентів та викладачів), які пройшли навчання за відповідною освітньою програмою і розділяють цінності відновного підходу [3, с.18].

Слід підкреслити, що служба порозуміння у ЗВО орієнтується на вирішення конфліктів за принципом «рівний-рівному». Дотримання цього принципу передбачає взаємодію «рівних» суб’єктів, які мають однакові ознаки рівності (стать, вік, проблему та ін.) [1]. У процесі функціонування служби порозуміння цією ознакою є вік медіаторів, тобто студенти допомагають вирішувати конфлікти іншим студентам. Це дозволяє брати відповідальність за вирішення конфліктної ситуації. Підхід «рівний-рівному» має низку переваг, зокрема: відповідальність за вирішення конфліктів лежить на самих студентах, зменшується тиск викладачів на процес і результат медіації, створюється атмосфера довіри, увага до думки кожного, рівноцінний контроль за процедурою медіації як зі сторони медіатора, так і зі сторони учасників конфлікту; відсутність авторитету дорослих [2].

Метою діяльності служби порозуміння у ЗВО є сприяння вирішенню конфліктів мирним шляхом, розбудові миру, протидії насильству та жорстокому поводженню зі студентами, формування поваги до прав і свобод людини, нетерпимості до приниження її честі та гідності, до дискримінації за будь-якими ознаками.

Завданнями служби порозуміння можуть бути: допомога сторонам конфлікту знайти взаємоприйнятний варіант вирішення ситуації при застосуванні відновних практик; формування вмінь та навичок у студентів вирішувати конфлікти ненасильницьким мирним шляхом; профілактика насильства та жорстокого поводження у ЗВО; сприяння налагодженню позитивних стосунків між студентами освітнього процесу; сприяння зниженню конфліктності та правопорушень у ЗВО; сприяння формуванню культури миру в студентських колективах та закладі в цілому; інформування студентів про принципи та цінності відновних практик тощо [3, с. 22].

**Висновки.** Отже, аналізуючи особливості впровадження діяльності служби порозуміння у ЗВО, ми можемо зазначити, що така інноваційна форма організації соціальної роботи у ЗВО сприятиме формуванню мирного освітнього простору. Також це дозволить готувати студентів до конструктивного управління конфліктами в майбутньому професійному та особистому житті.

**Список використаних джеерл**

1. Енциклопедія для фахівців соціальної сфери. 2-ге видання. *За заг. ред. проф. І.Д. Звєрєвої.* Київ, Сімферополь: Універсум, 2013. 536 с.

2. Нінтчук А., Микитюк О., Коваль Р. Шкільна служба розвязання конфілктів: досвід впровадженння. Київ. 2007. 87 с.

3. Створення системи служб порозуміння для впровадження медіації за принципом «рівний-рівному/рівнарівній» та вирішення конфліктів мирним шляхом у закладах освіти. Київ: ФОП Нічога С.О. 2018. 174 с.

4. Суховєєва Н. М. Шкільні служби порозуміння як інновація в соціально-педагогічній діяльності. *Вісник Чернігівського національного педагогічного університету: збірник наукових праць. Серія: Педагогічні науки.* Вип. 96. Чернігівський нац. пед. ун-т ім. Т. Г. Шевченка, Чернігів, 2012. С. 202-205.

**Науковий керівник:** к.п.н., викладачка М. М. Матвійчук