Лютий 2026

TEACH PEACE

Звіт за результатами опитувань освітян та тренерів з миротворчої освіти

Co-funded by the European Union

Дослідження потреб

Звіт за результатами опитувань освітян та тренерів з миротворчої освіти

«Teach Peace — це проєкт співпраці програми Erasmus+, який зосереджений на розвитку та впровадженні миротворчої освіти для дорослих.

Тривалість проєкту: 01.09.2025 – 31.12.2026

Для отримання додаткової інформації, будь ласка, відвідайте: https://youth-space.net/teachpeace/

Слідкуйте за нами у соціальних мережах:
Facebook: https://www.facebook.com/profile.php?id=61582306591153
LinkedIn: https://www.linkedin.com/company/109459982/admin/dashboard/
Instagram: https://www.instagram.com/teachpeaceproject.eu/

Партнери проєкту Teach Peace

Co-funded by the European Union

Співфінансується Європейським Союзом. Однак висловлені погляди та думки належать лише автору(ам) і не обов'язково відображають погляди Європейського Союзу. Європейський Союз не несе за них відповідальності.

Зміст

1	**Вступ**	4
2	**Профілі респондентів**	5
2.1	Освітяни	5
2.2	Тренери у галузі миротворчої освіти	7
3	Практики у галузі миротворчої освіти	10
4	**Тематика тренінгів**	12
5	**Роль освітян у миротворчій освіті**	13
6	**Ключові навички**	16
7	**Методології та підходи**	19
8	**Попереднє навчання**	22
9	**Розвиток професійних навичок освітян**	24
10	**Потреби тренерів із миротворчої освіти**	26
11	**Пріоритетні методи опанування нових навичок**	29
12	**Пріоритетні інструменти та платформи**	30
13	**Висновки**	32
14	**Рекомендації щодо тренінгової програми**	33

1 Вступ

У звіті подано результати дослідження в межах проєкту **Teach Peace**, що співфінансується програмою Erasmus+ . Метою проєкту є розробка навчальної програми з миротворчої освіти для дорослої аудиторії. Проєкт також ставить за мету підвищення компетенції освітян у сфері запобігання та вирішення конфліктів, а також сприяння активній участі й розбудові культури миру в європейському суспільстві.

Ми, разом з ЮНЕСКО, визначаємо миротворчу освіту в широкому сенсі: як поширення інформації та навчання навичкам, що можуть бути використані для розв'язання конфліктів, створення діалогу та розбудови культури миру. Відповідно до цього визначення миротворча освіта охоплює широкий спектр тем і практик, таких як розв'язання конфліктів, саморефлексія, діалог, ненасильницькі прямі дії, освіта з прав людини тощо (ЮНЕСКО 2024, 7).

Див.: ЮНЕСКО (2024): Миротворча освіта у XXI столітті. Доступно за посиланням: https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000388385

На етапі дослідження нашою метою було зібрати дані щодо поточних потреб та практик миротворчої освіти у її широкому розумінні. Ми зробили це шляхом проведення опитувань двох окремих цільових груп:

Освітяни для дорослих, вчителі та інший персонал освіти дорослих;

Тренери, які працюють у сфері миротворчої освіти, діалогу, розв'язання конфліктів тощо.

Цей підхід дозволив нам глибше зрозуміти потреби освітян для дорослих, які не є експертами з миротворчої освіти та які представляють основну цільову групу проєкту, а також експертів-тренерів, які працюють у цій галузі. Освітяни для дорослих не повинні були мати попереднього досвіду чи підготовки з миротворчої освіти. У свою чергу, від миротворчих тренерів не вимагалося ідентифікувати себе саме як миротворчі тренери чи освітяни як такі. Навпаки, ми хотіли зібрати якомога більше даних від тренерів, які працюють у сферах, що підпадають під широке визначення ЮНЕСКО.

Опитування були розроблені та впроваджені організаціями-партнерами Teach Peace:

Työväen Akatemia (Фінляндія), Фундація «Let's Talk» (Польща), Estonian Dialogue Academy (Естонія), Fremde werden Freunde (Австрія) та Youth Space (Україна)

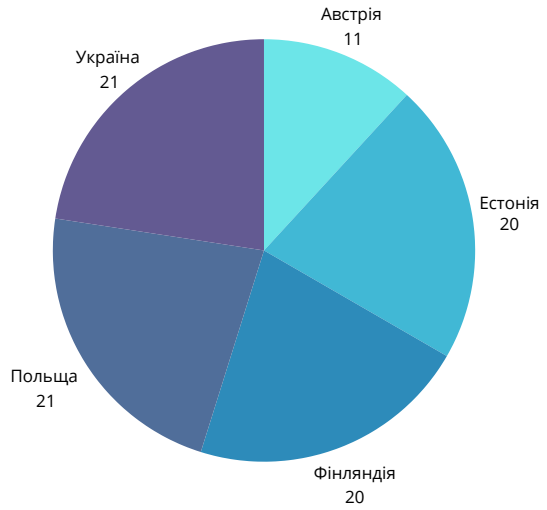
Більшість відповідей було зібрано від освітян та тренерів, які проживають у країнах організацій-партнерів Teach Peace. Ми почали збирати відповіді 21 жовтня 2025 року, а останні відповіді були зібрані 14 січня 2026 року. Загалом ми отримали відповіді від 93 освітян для дорослих та 53 миротворчих тренерів. Більшість відповідей було зібрано англійською мовою. Деякі відповіді з Австрії та України були зібрані іншими мовами та перекладені на англійську.

2 Профілі респондентів

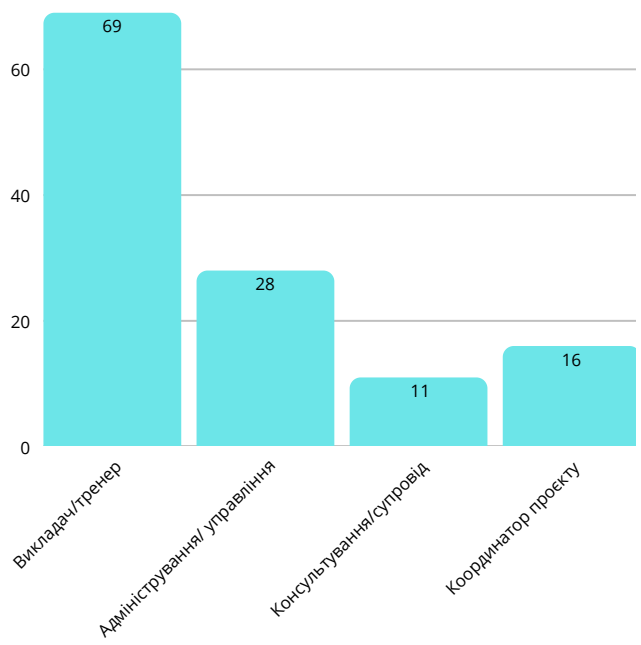
2.1 Освітяни

Загалом ми отримали відповіді від 93 фахівців у сфері освіти дорослих. Усі респонденти представляли Австрію, Естонію, Фінляндію, Польщу та Україну. Більшість опитаних (69 осіб) працюють викладачами або тренерами, тоді як 28 респондентів обіймають адміністративні або управлінські посади. Варто зазначити, що багато респондентів поєднують кілька різних функціональних ролей.

Країна проживання (кількість освітян)

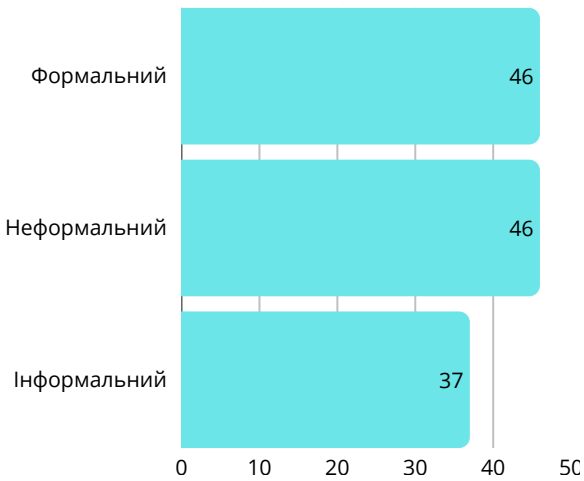


Професійна діяльність (кількість освітян)

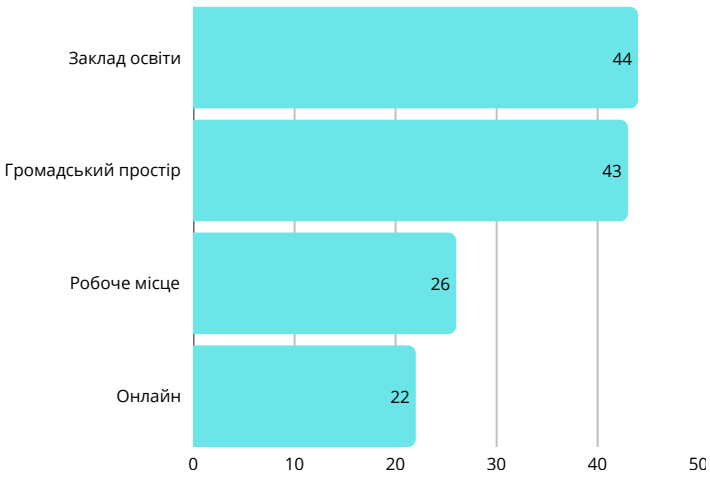


Опитані освітяни працюють досить рівномірно у формальних, неформальних (наприклад, у громадських організаціях, у низових ініціативах) та інформальних контекстах (наприклад, на робочих місцях, у неформальних спільнотах). Багато хто з них працює у різноманітних середовищах та умовах. Найчастіше респонденти працюють в освітніх закладах або в межах місцевих громад, зокрема у громадських центрах та різноманітних неурядових організаціях (НУО).

Освітній контекст (кількість освітян)



Місце роботи (кількість освітян)



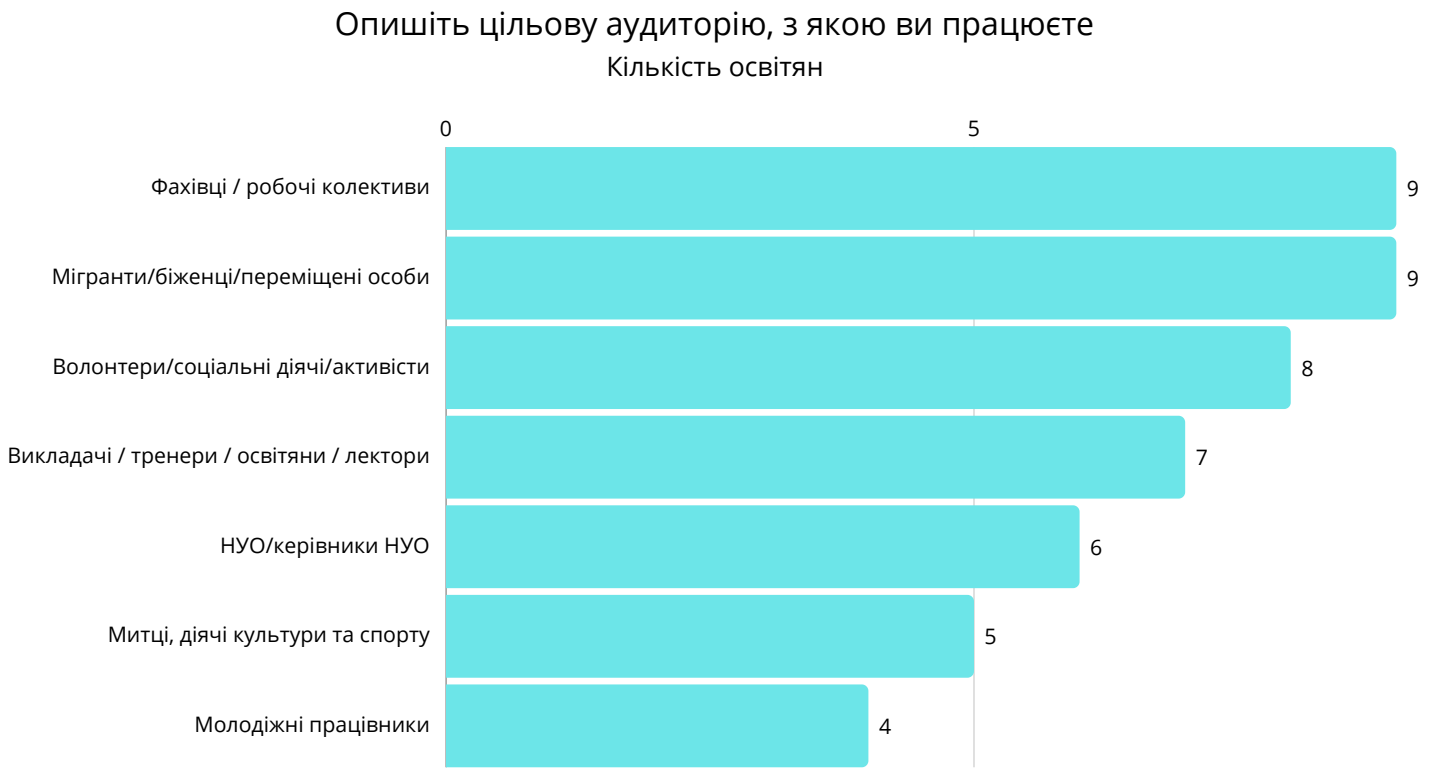
Середовище та місце роботи

Описуючи умови та місце проведення занять, близько половини фахівців зазначили, що працюють в о**світніх організаціях, кампусах** або **навчальних аудиторіях**. Приблизно кожен четвертий проводить тренінги у **молодіжних центрах, осередках громад, культурних клубах** чи **бібліотеках**. Понад 20% опитаних проводять навчання на виїзних локаціях, як-от на **конференціях** та **семінарах**. Хоча більшість не згадувала про **онлайн-навчання**, 12 із 93 респондентів зазначили, що працюють у дистанційному форматі, а двоє освітян уточнили, що працюють **вдома**.

Характеризуючи умови своєї роботи, педагоги зазвичай не виокремлювали робочі місця як такі. Деякі респонденти вказали, що працюють у різних неуточнених **організаціях** та **офісних приміщеннях**.

Цільові групи

Типовими цільовими групами для опитаних освітян є **дорослі учн**і різного віку. Багато респондентів окремо відзначили роботу з **молоддю** та **студентами**, зокрема зі **студентами університетів**. Близько 10% опитаних працюють з учнями **віком 65+**. Невелика кількість фахівців, окрім роботи з дорослими, також проводить заняття для **дітей**. Окрім загальних категорій, деякі освітяни вказали специфічні цільові групи. Найпоширеніші з них представлені на графіку нижче:

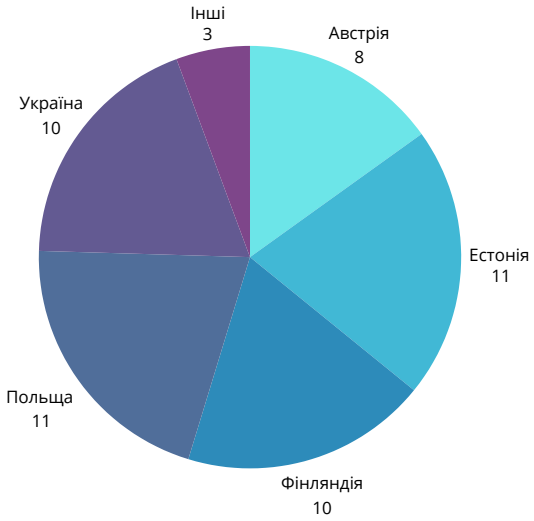


> «Я працюю переважно з молоддю та членами громади, включаючи внутрішньо переміщених осіб та молодіжних працівників. Більшість із них залучені до неформальної освіти, громадянської активності та діяльності з розвитку місцевих громад».

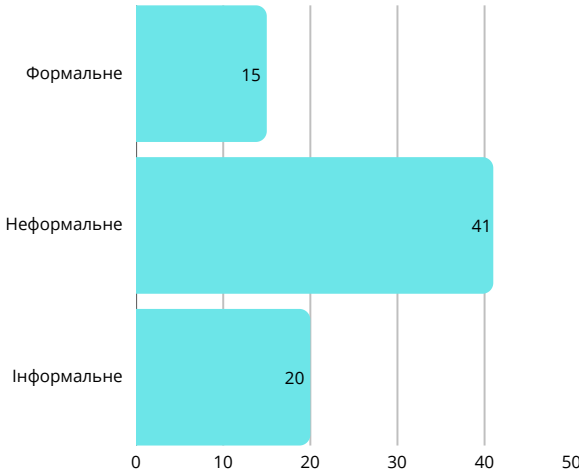
2.2 Тренери у сфері миротворчої освіти

Ми отримали 53 відповіді від тренерів з миротворчості. Майже всі респонденти проживали в Австрії, Естонії, Фінляндії, Польщі або Україні. Крім того, ми отримали відповіді зі США, Туреччини та Великої Британії.

Країна проживання (кількість тренерів)



Середовище викладання (кількість тренерів)



Тренери переважно працювали у неформальному контексті (наприклад, у громадських організаціях та об'єднаннях громад). На прохання детальніше описати середовище своєї діяльності, тренери з миротворчої освіти найчастіше згадували роботу з **громадами**, **молодіжне середовище**, а також роботу у **університетах** чи **освітніх організаціях**. Ось кілька прикладів від тренерів, які працюють у сфері неформальної освіти:

> «Я є фасилітатором заходів для організацій, мереж та громад. Я також навчаю лідерів громад та активістів, як залучати та розвивати свої громади».

> «Я переважно надаю неформальну освіту через тренінги для організацій громадянського суспільства, молодіжних центрів та представників місцевої влади».

> «Різні заходи для дорослих та молоді пов'язані з семінарами з вирішення конфліктів та гарної комунікації».

Респонденти проводили неформальне навчання в різних місцях: на **робочих місцях**, на **вебінарах**, у **місцевому самоврядуванні** або просто з **друзями**.

> «На робочому місці, під час зустрічей з друзями та під час щомісячного курсу, який я проводжу разом з деякими друзями»

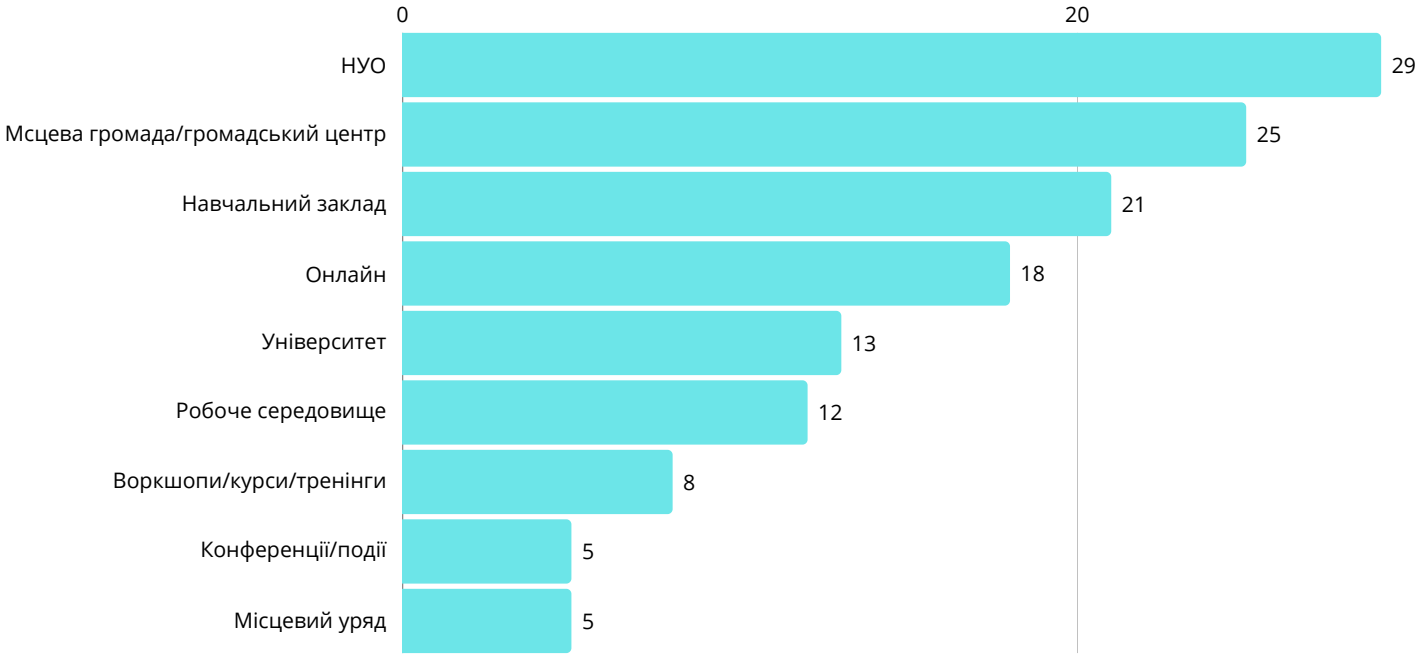
> «Робоче місце, відкриті тренінги, вебінари»

Середовище та місце роботи

Окрім загального контексту роботи, ми попросили тренерів у сфері миротворчої освіти уточнити, де саме та в яких умовах вони зазвичай проводять навчання. Більшість тренерів проводять тренінги у різноманітних неурядових організаціях (НУО). Багато хто також працює у своїх місцевих громадах, наприклад, у громадських центрах, а у двох випадках — у музеях чи бібліотеках. Значна частина фахівців працює в освітніх організаціях, школах та університетах. 18 із 53 тренерів (34%) зазначили, що проводять навчання в онлайн-форматі.

Де ви зазвичай проводите навчання? Опишіть місце та умови (наприклад, навчальний заклад, громадський центр, НУО, робоче місце, онлайн тощо).

Кількість респондентів за категоріями



Більшість респондентів не уточнила місце чи середовище, в якому вони проводили навчання. Деякі респонденти згадали про роботу в приміщеннях або офісах неурядових організацій чи громадських центрів. Дехто зазначив свої вподобання щодо робочих просторів:

> «Зазвичай я працюю в громадських центрах або орендованих навчальних кімнатах, які пропонують достатньо простору, світла та повітря, а також дозволяють гнучке планування кімнат. Також має бути можливість використовувати стінові поверхні».

Слід зазначити, що багато респондентів проводили навчання в різних місцях та умовах. Один респондент, наприклад, навів довгий список різних місць:

> «Отже, місця проведення були такими: школа, молодіжний центр, громадський центр, вулиці на відкритому повітрі в парках, на фестивальних майданчиках, у бібліотеці, на місцях проведення заходів, за містом на місцях проведення конференцій тощо»

Цільові групи

Найпоширенішими цільовими групами тренерів були **дорослі**, а також **молодь** та **підлітки**. Загалом цільові групи тренерів із миротворчої освіти були різноманітнішими, ніж у викладачів для дорослих. На графіку нижче представлені найпоширеніші згадки про специфічні групи, що належать до загальних категорій дорослих та молоді:



Що стосується цих конкретних груп, то найпоширенішою цільовою аудиторією тренерів із миротворчої освіти були вчителі та освітяни (про них згадали 16 із 53 респондентів). Крім того, близько кожного п’ятого проводили навчання для працівників та фахівців із найрізноманітніших сфер — від службовців державного сектору до керівників компаній (CEO).

У той час як деякі тренери працювали лише з однією або двома цільовими групами, інші були залучені до роботи з великою кількістю різних категорій людей. Щоб дати краще уявлення про діяльність цих тренерів, варто навести кілька відповідей повністю:

> «Мої цільові групи включають молодіжних працівників, лідерів громад, представників неурядових організацій, посадовців місцевих органів влади та громадських активістів. Я також працюю з молоддю на початку їхнього професійного чи громадського шляху, допомагаючи їм розвивати лідерські навички та навички командної роботи для позитивних соціальних змін».

> «Широке коло людей. Я працюю зокрема з дорослими, які працюють або займаються дітьми, а також з дітьми та молоддю. Наша цільова група досить різноманітна та складається з людей [...] різного віку. Вони можуть працювати вчителями, інструкторами або обіймати керівні чи адміністративні посади».

3 Практики у сфері миротворчої освіти

Тренерів попросили описати їхню власну роботу та розповісти, що вони зазвичай роблять під час проведення занять. У своїх відповідях деякі фахівці зосередилися на методах, які вони використовують, тоді як інші приділили більше уваги темам та навчальним цілям своїх тренінгів. На графіку нижче узагальнено методи, про які згадували тренери:

Опишіть свою власну роботу як тренера/освітянина у сфері миротворчої освіти. Що ви зазвичай робите під час проведення тренінгу?

Кількість респондентів за категоріями



Тренери зазвичай використовували методи, пов’язані з діалогом, модерацією та обговоренням. Наприклад, тренери проводили діалогові сесії зі своїми учасниками або організовували дискусії з певних тем:

> «Якщо я описати деякі ключові слова моїх тренінгів, це будуть навички слухання та ведення діалогу, а також те, як бути присутнім. Як протистояти людям з різним минулим та вести конструктивний і рівноправний діалог без одностайності. Також головне — як підтримувати діалог як фасилітатор. Зазвичай ми починаємо тренінги з діалогу. Тема, як правило, — це культура розмови, але вона може змінюватися [...]».

> «Під час тренінгів я зазвичай поєдную короткі виступи з інтерактивними методами, такими як обговорення в малих групах, рольові ігри, тематичні дослідження та вправи на рефлексію. Моя увага зосереджена на тому, щоб допомогти учасникам розпізнати різні форми конфліктів, зрозуміти їхні корінні причини та практикувати конкретні інструменти ненасильницького спілкування, медіації та діалогу».

Крім того, тренери зазвичай використовували практичні вправи та методи участі, такі як тематичні дослідження та симуляції. Вони часто супроводжувалися використанням діалогу:

> «Моя робота значною мірою формується методами участі, діалогом та рефлексією. Перед кожним заняттям я уточнюю намір, ставлю спільні цілі з групою та створюю атмосферу довіри. Під час тренінгів я проводжу учасників через завдання, які розвивають самосвідомість, зміцнюють критичне мислення та підтримують конструктивне вирішення конфліктів. Я часто використовую розповідь історій, групову рефлексію та творчі вправи, щоб допомогти молодим людям дослідити ідентичність, упередження та емпатію».

Використання рефлексії як методу навчання також було досить поширеним серед респондентів. Це включало, наприклад, використання завдань для саморефлексії, а також групову рефлексію з певних тем:

> «Роздуми над концепціями миру та насильства, запрошення учасників дослідити власні припущення та досвід».

Більше того, багато тренерів наголосили на важливості створення безпечних та інклюзивних просторів, а також встановлення спільних правил і цілей для сприяння навчанню:

> «Я створюю безпечний простір, де кожен може висловити свою думку, і заохочую учасників уважно слухати думки інших без осуду чи критики. Я ділюся знаннями про ідентичність та когнітивні механізми, які впливають на те, як ми сприймаємо інших і як ми оцінюємо відмінності (наприклад, етноцентризм)».

Важливо зазначити, що деякі респонденти працювали в контексті війни або насильницького конфлікту, що відбувався в їхній країні проживання. Один респондент, який наголосив на роботі в такому контексті, дав особливо інформативний та цінний опис своєї роботи, який включав додаткову увагу до впливу на місцеву громаду:

> «Зазвичай я поєдную короткі матеріали з інтерактивними методами, такими як дискусії в малих групах, рольові ігри, тематичні дослідження та вправи на рефлексію. Моя увага зосереджена на тому, щоб допомогти учасникам розпізнати різні форми конфліктів, зрозуміти їхні корінні причини та практикувати конкретні інструменти ненасильницького спілкування, медіації та діалогу. [...] Я також приділяю особливу увагу створенню безпечного простору, де учасники можуть висловлювати емоції, ділитися досвідом та відчувати повагу. Я багато працюю з цінностями, вправами на розвиток емпатії та вправами, які кидають виклик стереотипам та «образам ворога». Разом ми досліджуємо, як деескалювати напруженість у повсякденних ситуаціях (у сім'ях, школах, громадах) та як вести конструктивний діалог, навіть коли думки суттєво відрізняються. В кінці кожного тренінгу я запрошую учасників розробити невеликі подальші дії для своїх громад, щоб освіта в галузі миру не залишалася лише на рівні теорії, а перетворювалася на практичні кроки в їхньому місцевому контексті».

4 Тематика навчальних програм

Описуючи свої тренінги, деякі респонденти зосередилися на темах, які вони розглядають, а також на навчальних цілях своїх занять. Нижче наведено найпоширеніші теми та цілі серед тих опитаних, хто їх зазначив:

Діалог, комунікація, ненасильницьке спілкування

> «Я навчаю, як вести конструктивний діалог»

> «Навчайте навичкам діалогу, таким як активне слухання, автентичне говоріння [...]»

> «Я поділяю погляди ненав'язливих людей на предмет універсальних потреб, які можуть нас об'єднати».

Співпраця, соціальна взаємодія, громадські практики

> «Я наголошую на побудові стосунків та безпечному просторі для спільної роботи та навчання».

> «Я веду дискусії, створюю можливості для спільного навчання та підтримую процеси співпраці та розвитку».

Різноманітність, рівність, міжкультурна обізнаність

> «Я займаюся проблемами расизму та упереджень, надаю можливості для саморефлексії та заохочую критичне обговорення поглядів на суспільство та освіту».

Вирішення конфліктів, медіація

> «Навчання вирішенню конфліктів, медіації, гарній комунікації та емоціям».

Інші теми, що розглядаються на тренінгу

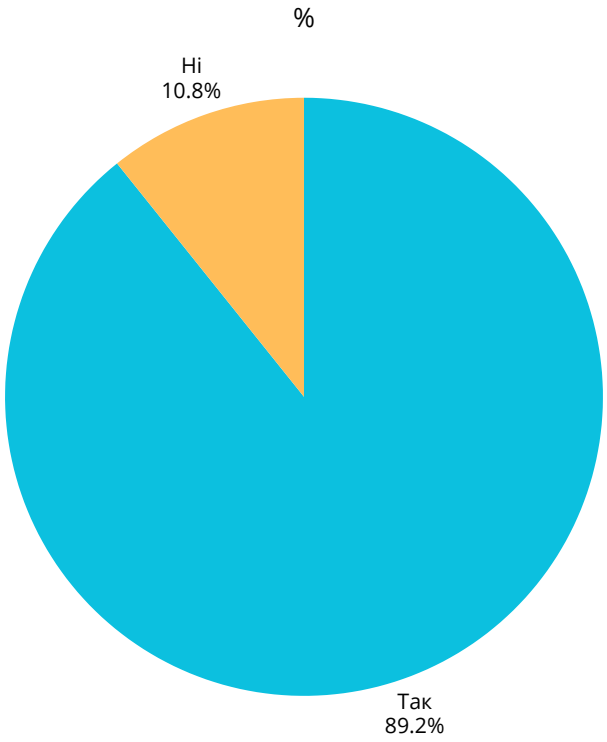
- Мир
- Сталий розвиток
- Активізм
- Емоційні навички/емпатія
- Самосвідомість/психологічна усвідомленість
- Критичне мислення

5 Роль освітян у миротворчій освіті

Окрім тренерів із миротворчої освіти, переважна більшість (89%) освітян для дорослих (тобто неспеціалістів у цій сфері) також вважає, що вони відіграють певну роль у миротворчій освіті. Це підтвердилося після ознайомлення з нашою адаптацією визначення ЮНЕСКО. Згідно з цим визначенням, миротворча освіта розуміється у широкому сенсі як обмін інформацією та навчання навичкам, які можна використовувати для вирішення конфліктів, створення діалогу та розбудови культури миру.

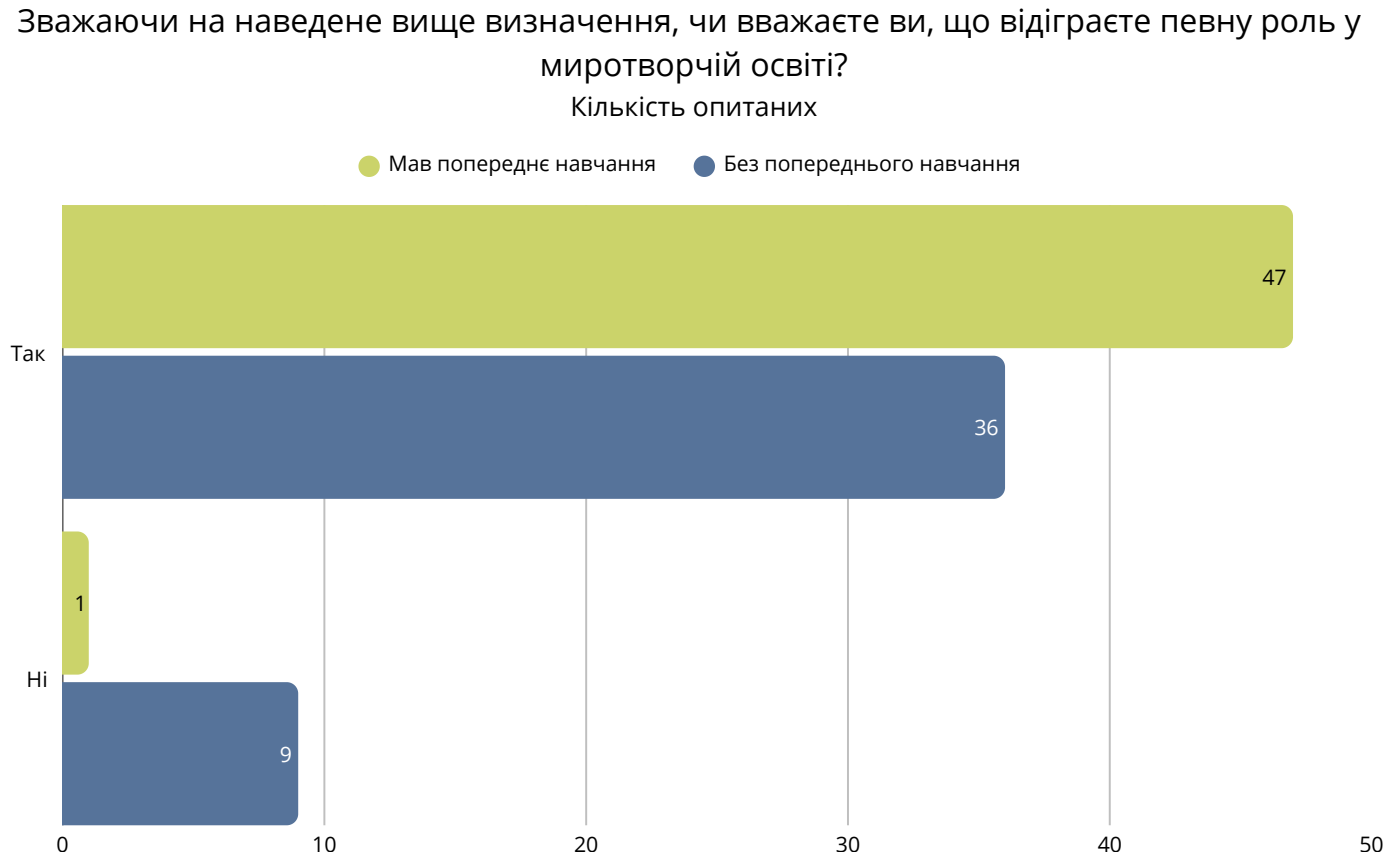
Освітяни

Зважаючи на наведене вище визначення, чи вважаєте ви, що відіграєте певну роль у миротворчій освіті?



Отриманий результат був вельми показовим, адже він контрастував із нашими попередніми розмовами з освітянами та тренерами для дорослих. Стикаючись із терміном «миротворча освіта», фахівці часто не до кінця розуміли його значення, а дехто навіть скептично ставився до його доцільності. Однак результати опитування чітко засвідчили: ознайомившись із нашою адаптацією визначення ЮНЕСКО, освітяни змогли легко ідентифікувати аспекти своєї власної роботи з конкретними складниками миротворчої освіти — незалежно від того, чи була їхня діяльність безпосередньо пов’язана з цією тематикою. Це дає підстави стверджувати, що для розробки доступної програми з миротворчої освіти для дорослих було б доцільно сформулювати таке визначення, яке б перегукувалося з тією роботою, яку освітяни вже проводять зі своїми цільовими групами.

Варто зауважити, що навіть 80% освітян для дорослих, які не мали жодної попередньої підготовки у цій сфері, відповіли, що вважають, що відіграють певну роль у миротворчій освіті:



Коли викладачів просили детальніше розповісти, яку роль вони себе бачать, вони найчастіше згадували про свою роль у навчанні своїх учнів навичкам діалогу та розмови:

> «Моя роль — це роль модератора, який підтримує учасників у процесі рефлексії, обговорення та колективного навчання»

> «Я вважаю себе фасилітатором та координатором проектів, який підтримує навчання, діалог та співпрацю між дорослими та молоддю».

> «Я людина, яка любить діалог та посередництво, і я впроваджую це у свою роботу з людьми. Я також заспокоюю людей, схильних до конфліктів, використовуючи свою емпатію».

Наведені вище відповіді значною мірою пояснюють, чому багато освітян для дорослих вважають, що вже відіграють певну роль у миротворчій освіті. Навіть якщо вони не впроваджували спеціалізовані методи діалогу чи фасилітації, багато хто з викладачів переконаний, що сприяє розбудові культури діалогу через свій власний педагогічний підхід.

Багато освітян також підняли питання про свою роль у вирішенні, обговоренні та розв'язанні конфліктів. Деякі респонденти використовували методи вирішення конфліктів у своїй роботі. Інші ж вважали, що мають справу з конфліктами в більш загальному, повсякденному сенсі:

> «Я ділюся інформацією та навчаю навичкам, які можна використовувати для запобігання насильницьким конфліктам та зменшення шкоди, спричиненої насильницькими конфліктами».

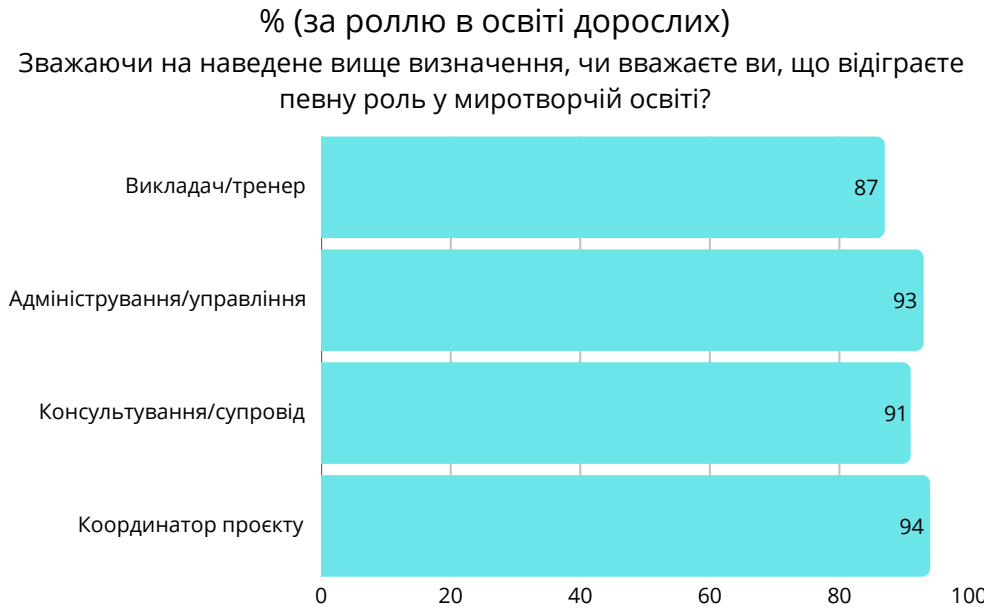
> «Я працюю в сфері управління персоналом понад 20 років, що означає постійну участь у міжособистісних ситуаціях, які потребують вирішення».

Багато освітян пов'язують свою роль у миротворчій освіті зі сприянням співпраці, груповою роботою та розбудовою спільноти. Подібним чином деякі викладачі розглядають свої зусилля щодо створення «безпечного простору» або належної безпечної атмосфери для тих, хто навчається, як невід'ємну частину свого внеску в миротворчу освіту.

> «Заохочення молоді до участі та активної участі в житті громади»

> «Я бачу свою роль як посередника та організатора, який опосередковано впроваджує навички миру — через спільну роботу та взаємодію в проектах. Моя робота передбачає створення безпечного середовища для навчання молоді та працівників [...]».

У той час як деякі освітяни для дорослих були добре знайомі з миротворчою освітою, її практиками та методологіями, інші — навіть за відсутності такого досвіду — все одно пов'язували свою щоденну роботу з викладання та супроводу слухачів із миротворчою освітою. Як видно нижче, це стосувалося респондентів відносно рівномірно, незалежно від їхньої ролі у сфері освіти



6 Ключові навички

В обох опитуваннях респондентам було поставлено два запитання щодо навичок, пов'язаних із миротворчою освітою: (1) які навички вони вважають найважливішими для розбудови мирних спільнот, та (2) які з них, на їхню думку, потребують найбільшого зміцнення у їхніх цільових групах. Респондентів попросили обрати три найважливіші, на їхній погляд, навички. Перелік було адаптовано зі звіту ЮНЕСКО за 2024 рік.

Коли йдеться про розбудову мирних спільнот, освітяни для дорослих назвали найважливішими навичками вміння вести діалог (81% опитаних), емоційний інтелект/емпатію (62%) та навички саморефлексії (50%).

Ці відповіді загалом збігалися з поглядами освітян щодо навичок, які потребують найбільшого зміцнення серед їхніх цільових груп. Найпомітніша відмінність полягала в тому, що лише 41% освітян віднесли емоційний інтелект/емпатію до переліку навичок, які потребують посилення у їхніх аудиторіях. Як наслідок, навички вирішення конфліктів стали третім за популярністю вибором серед компетенцій, що потребують зміцнення:



Варто зауважити: коли йшлося про те, які навички є найважливішими для розбудови мирних спільнот, тренери з питань миру обрали ті самі варіанти, що й освітяни-неспеціалісти, причому в такому самому порядку: навички діалогу (72% тренерів), емоційний інтелект/емпатія (68%) та навички саморефлексії (66%).

Як і у випадку з освітянами для дорослих, відповіді тренерів із питань миру загалом збігалися з їхніми поглядами на те, які навички потребують найбільшого зміцнення у їхніх цільових групах. Знову ж таки, найбільш помітна різниця між відповідями на ці два запитання полягала в тому, що емоційний інтелект/емпатію тренери рідше обирали як навичку, що потребує посилення саме серед їхніх аудиторій.



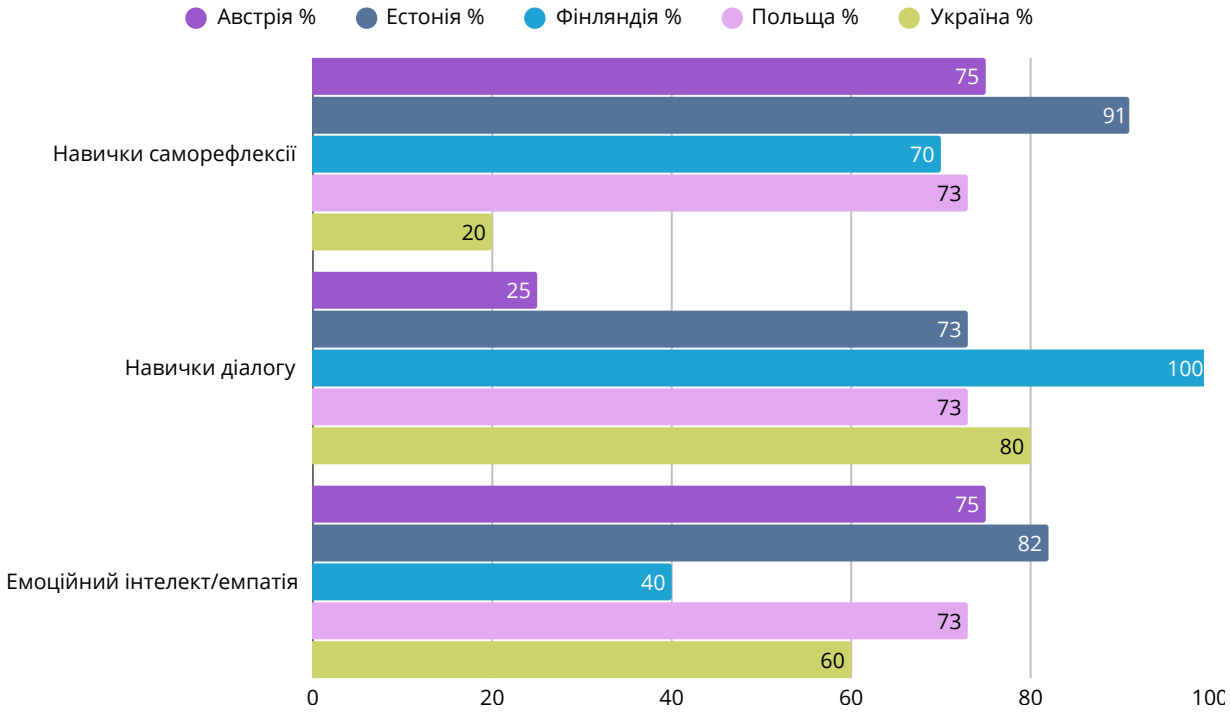
Додаткові нотатки:

- Навички діалогу вважали одними з найважливіших, ще більше тренерів із питань миру (85%), коли йшлося про їхні власні цільові групи. Натомість освітяни для дорослих (81%) частіше розглядали їх як одну з найважливіших навичок саме для розбудови мирних спільнот загалом.
- Етичне та моральне прийняття рішень обидві групи досить часто визначали як одну з найважливіших навичок для розбудови мирних спільнот (40% освітян та 32% тренерів). Водночас обидві групи рідше обирали цю навичку як таку, що потребує найбільшого зміцнення у їхніх цільових групах.
- Тренери з питань миру частіше зазначали політичну дію та громадянську активність (23%), а також екологічне мислення та обізнаність (17%) серед найважливіших навичок, розглядаючи потреби своїх цільових груп.
- Освітяни для дорослих (42%) частіше за тренерів (25%) вважали обізнаність щодо різних культур однією з найважливіших навичок. Обидві групи частіше визначали цю компетенцію як важливу для розбудови мирних спільнот у цілому, ніж як пріоритетну для зміцнення у своїх цільових групах.

Варто зазначити, що погляди тренерів із питань миру суттєво різнилися залежно від країни їхнього проживання. Хоча більшість респондентів вважають навички саморефлексії одними з найважливіших для розбудови мирних спільнот, лише двоє тренерів, які проживають в Україні, поділяють цю думку. Своєю чергою, коли йшлося про навички діалогу, усі тренери з Фінляндії віднесли їх до найважливіших, тоді як серед тренерів з Австрії так само відповіли лише двоє.

Водночас лише четверо тренерів, які проживають у Фінляндії, вважають емоційний інтелект/ емпатію однією з найважливіших навичок для розбудови мирних спільнот

Тренери з питань миру: найважливіші навички для розбудови мирних спільнот (% за країнами)



З огляду на порівняно невеликий розмір цільових груп (близько 10 тренерів на країну), ці розбіжності можуть лише відображати погляди конкретних респондентів. Тим не менш, результати принаймні вказують на те, що вкрай важливо враховувати можливі відмінності у сприйнятті таких понять, як діалог та саморефлексія, респондентами з різним досвідом. Це також стосується того, наскільки важливими вони можуть вважати ці навички для розбудови мирних спільнот у тих специфічних контекстах, у яких вони працюють.

Додаткові нотатки:

- 85% тренерів, які проводили навчання у *неформальному* контексті, вважають емоційний інтелект/ емпатію однією з найважливіших навичок. Серед тренерів, які не працювали у неформальному середовищі, цей показник становив 58%.
- 67% тренерів, які проводили навчання у *формальному* контексті, назвали навички вирішення конфліктів одними з найважливіших. Водночас серед тренерів, які не працювали у формальному середовищі, цю думку поділяють лише 37%.

7 Методології та підходи

Тренерам із питань миру було поставлено запитання про основні методології та підходи, які вони використовують у своїй роботі. Це дало низку надзвичайно різноманітних та детальних відповідей. Найпоширенішими виявилися підходи, засновані на діалозі та дискусії. Нижче наведено кілька прикладів того, як тренери розглядають діалог, зокрема популярну методологію Ненасильницького спілкування (ННС), як інструмент навчання:

> «Ще один важливий підхід для мене – це діалог та методи, засновані на колах спілкування. Я створюю безпечний простір, де кожен може поділитися своєю історією, вислухати інших та практикувати шанобливе спілкування, незважаючи на відмінності. Ми використовуємо такі інструменти, як кола діалогу, дискусії «світового кафе» або раунди розповіді історій, щоб структуровано та підтримуюче досліджувати складні теми, емоції та цінності».

> «Ненасильницьке спілкування (ННК) допомагає учасникам навчитися слухати без осуду, висловлювати свої почуття та потреби, а також усвідомлювати, що за словами іншої людини може ховатися біль або незадоволені потреби, а не агресія. Я використовую такі вправи, як «Я-повідомлення», практики активного слухання та короткі сценарії рольових ігор з реального життя».

Для тренерів використання діалогу часто йшло пліч-о-пліч з іншими підходами, такими як використання тематичних досліджень, розповіді історій та підходів, заснованих на рефлексії. Більше того, багато тренерів наголошували, що під час проведення навчання вони зосереджувалися на створенні безпечного простору для учнів, наприклад, встановлюючи спільні основні правила та забезпечуючи, щоб усіх учасників було почуто.

Поширеними підходами також були експериментальні та партисипативні методи:

> Основний підхід у моїй роботі – це емпіричне навчання – люди навчаються через дію, обговорення та рефлексію. Я використовую методи, які допомагають учням осмислювати свій досвід та одразу випробовувати нові навички. Приклади: • Дискусії та групова робота, що підтримують спільне навчання. • Практичні вправи та симуляції, що дозволяють безпечно експериментувати. • Рефлексивні заняття, що поєднують навчання з реальним життям.

> Я використовую методи партисипативного та емпіричного навчання, що ґрунтуються на принципах неформальної освіти. Приклади: • Фасилітований діалог та рефлексія: для розвитку емпатії та критичного мислення. • Симуляційні та рольові вправи: для практики вирішення конфліктів та ведення переговорів. • Семінари з планування дій: для перетворення результатів навчання на конкретні громадські ініціативи.

Підходи та методології

Щоб віддати належне різноманітності відповідей тренерів в галузі миру, нижче наведено перелік підходів та методологій, взяті з відповідей, а також короткі описи та посилання на відповідні вебсайти для подальшого ознайомлення:

Діалог

Ненасильницьке спілкування (https://www.cnvc.org/)**:** «Щодня по всьому світу Центр ненасильницького спілкування підтримує трансформацію того, як ми розмовляємо з собою та один з одним; одна емпатична розмова за раз».

Підхід Нансена (Центр миру та діалогу Нансена)https://peace.no/en/): «Бачення Центру миру та діалогу Нансена — це суспільство, де люди зустрічаються попри лінії конфлікту, щоб будувати довіру та зміцнювати роботу заради тривалого миру. Це ґрунтується на твердій вірі у здатність людей змінити власну ситуацію та на визнанні того, що конфлікт є природною частиною всіх суспільств».

Метод «Тайм-аут» (https://www.timeoutdialogue.fi/): «Тайм-аут – це метод діалогу для людей з різним досвідом. Він найкраще підходить для групи з шести-двадцяти п’яти осіб. «Тайм-аут» – це завжди фасилітована дискусія. Фасилітатор подбає про конструктивність дискусії. Основні правила конструктивного діалогу, розроблені «Тайм-аутом», надають велику підтримку фасилітатору та учасникам».

«Світове кафе» (https://theworldcafe.com/key-concepts-resources/world-cafe-method/): «Спираючись на сім принципів інтегрованого дизайну, методологія «Світового кафе» є простим, ефективним та гнучким форматом для проведення діалогу у великих групах».

Мистецтво гостинності (https://artofhosting.org/): «Мистецтво гостинності — це підхід до лідерства, який переходить від особистого до системного, використовуючи особисту практику, діалог, фасилітацію та спільне створення інновацій для вирішення складних завдань, спираючись на структуру, ясність та продуману методологію».

Відновлювальні кола (https://www.restorativecircles.org)**:** Відновлювальні кола допомагають громадам, організаціям, сім'ям та уряду розробляти власні процеси підтримки учасників конфлікту. Зазвичай вони об'єднують три сторони конфлікту – тих, хто діяв, тих, хто безпосередньо постраждав, та ширшу спільноту – у рамках цілеспрямованого системного контексту для діалогу на рівних. [...] Використані процеси діалогу, як правило, відкрито поширюються на всіх учасників та керуються членом спільноти. Зазвичай ці процеси завершуються діями, які приносять взаємну вигоду.

Миротворча освіта

Центр ресурсів з миротворчої освіти (https://rauhankasvatusneuvola.fi/rkn/): фінські ресурси з мирної освіти.

Демократія, громади

«Демократичний фітнес» (https://demokratifitness.dk/en/): «Демократичний фітнес – це тренувальна концепція, яка кидає виклик традиційному сприйняттю того, що таке демократія». «Демократичний фітнес зосереджує нашу увагу на навичках та здібностях, важливих для нашої участі в демократії. «Демократичний фітнес» дає нам можливість практикувати спільну участь».

Розбудова спільноти (https://communitybuilding.com/method/): «Розбудова спільноти – це процес емпіричного розвитку групи/команди, який скорочує час. Він будує мир, довіру, зв'язок, безпеку та повагу за дуже короткий проміжок часу, навіть з людьми з різним походженням».

Соціально-емоційне навчання (https://www.unesco.org/en/articles/what-you-need-know-about-social-and-emotional-learning): Соціально-емоційне навчання (СЕН) – це процес набуття компетенцій для розпізнавання та управління емоціями, розвитку турботи та піклування про інших, встановлення позитивних стосунків, прийняття відповідальних рішень та ефективного вирішення складних ситуацій. Іншими словами, це цілісний процес навчання, заснований на етиці турботи. Він поєднує когнітивні, соціальні, емоційні та реляційні аспекти навчання для покращення благополуччя учнів, академічних успіхів та активного глобального громадянства, сприяючи позитивним соціальним змінам.

Сталий розвиток

Цілі сталого розвитку (ООН) (https://sdgs.un.org/goals): "The 2030 Agenda for Sustainable Development «Порядок денний сталого розвитку на період до 2030 року, прийнятий усіма державами-членами Організації Об'єднаних Націй у 2015 році, пропонує спільний план миру та процвітання для людей і планети зараз і в майбутньому. В його основі лежать 17 Цілей сталого розвитку (ЦСР), які є нагальним закликом до дій з боку всіх країн – розвинених і тих, що розвиваються – у рамках глобального партнерства».

Медіація

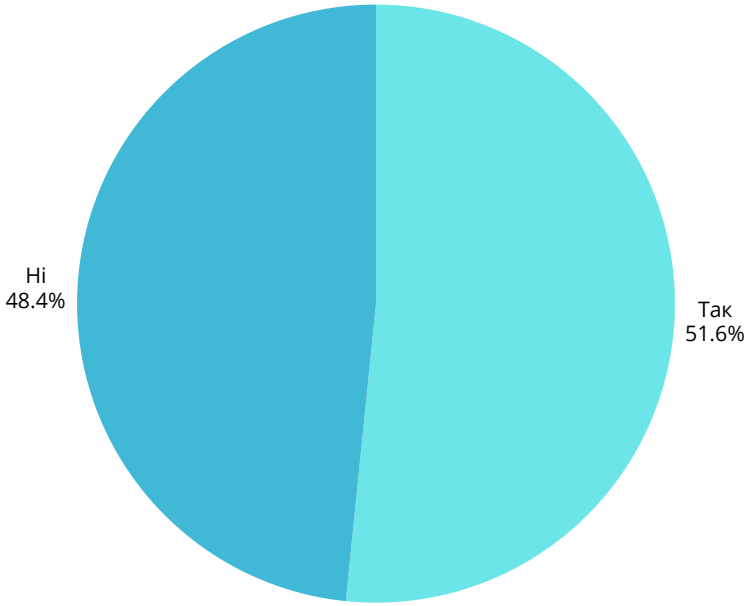
Трансформаційна медіація (https://www.beyondintractability.org/essay/transformative_mediation): «Трансформаційний підхід до медіації не прагне вирішення безпосередньої проблеми, а радше прагне розширення можливостей та взаємного визнання залучених сторін».

8 Попереднє навчання

Викладачі

Близько половини освітян для дорослих зазначили, що вже проходили навчання, пов’язане з миротворчою освітою, згідно з широким визначенням ЮНЕСКО:

Чи проходили ви раніше навчання, пов’язане з миротворчою освітою у широкому розумінні (наприклад, із вирішення конфліктів, діалогу, медіації тощо)?



50% освітян для дорослих, які мали попередню підготовку, пройшли навчання з питань діалогу, фасилітації або комунікації. Ці респонденти навчалися, наприклад, навичкам діалогу, викладанню на основі діалогу або культурі ефективного спілкування. Близько третини пройшли підготовку з вирішення конфліктів, медіації або ведення переговорів. Нижче наведено кілька прикладів навчальних програм, які пройшли респонденти. Як видно з відповідей, частина освітян отримала спеціалізовану підготовку, тоді як інші розглядають свою загальну педагогічну або професійну освіту як таку, що пов’язана з миротворчою освітою:

> «Так, я раніше проходив навчання, пов’язане з освітою в галузі миру в широкому сенсі. Я брав участь у курсах та семінарах з комунікації, соціального діалогу та вирішення конфліктів. Як фасилітатор та координатор проектів для людей похилого віку, я постійно розвиваю свої навички медіації, емпатичного слухання та побудови довірливих стосунків».

> «Я брав участь у програмах професійного розвитку для викладачів університетів, семінарах з інноваційних методів навчання та тренінгах з інклюзивної та студентоорієнтованої освіти».

> «Сприяння діалогу, уважне слухання, навчання дорослих»

Тренери у галузі миротворчої освіти

Найчастіше тренери з питань миру проходили підготовку з діалогу та фасилітації (17 осіб). Крім того, 9 тренерів зазначили, що пройшли навчання з Ненасильницького спілкування (ННС).

Яку саме підготовку ви пройшли для роботи, якою займаєтеся (у сфері миротворчої освіти або в суміжних галузях)?



Окрім низки невизначених тренінгів, тренінги з діалогу та фасилітації включали, наприклад, таке:

- Мистецтво гостинності
- Метод тайм-ауту
- Тренінги з питань мультикультурного діалогу та міжконфесійного діалогу

10 респондентів заявили, що пройшли навчання з таких тем, як розбудова громади та сприяння демократії чи участі. До них належать:

- Фітнес для демократії
- Глибока демократія
- Тренінги, пов’язані з демократичною участю, міжнародною молодіжною роботою тощо.

8 респондентів заявили, що вони пройшли навчання, спеціалізоване на миротворчій освіті та миробудуванні:

- Навчання, проведене Фінським інститутом мирної освіти (RKI)
- Навчання послів миру від Фінської академії послів миру
- Принципи та практики освіти миру

9 Розвиток професійних навичок освітян

Ми поставили освітянам низку запитань щодо їхніх потреб і побажань стосовно того, що саме вони хотіли б дізнатися про миротворчу освіту.

Найчастіше освітяни висловлювали зацікавленість у вивченні конкретних навичок і тем у сфері миротворчої освіти, а також у тому, як застосовувати відповідні вміння у своїй роботі. Педагоги виокремили такі навички та теми:



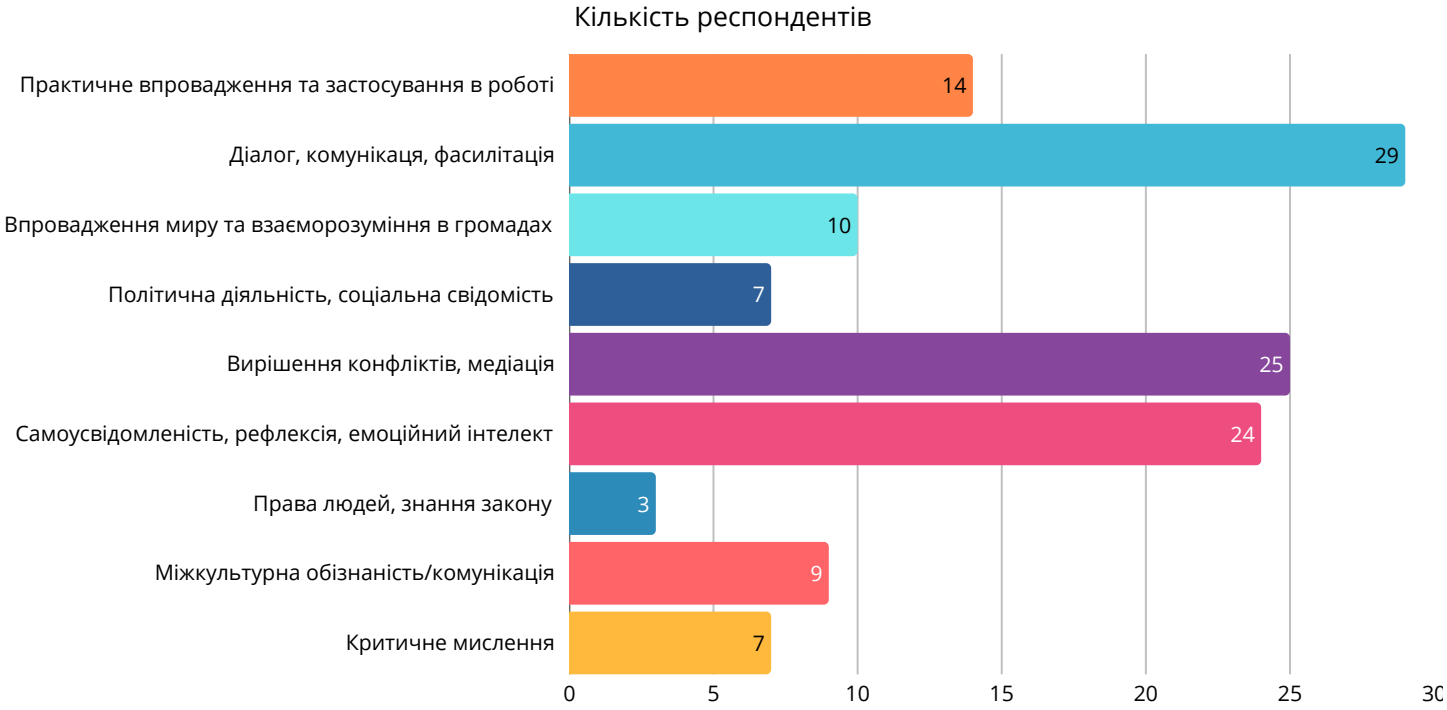
Крім того, багатьох освітян цікавило те, як вони могли б використовувати миротворчу освіту в широкому сенсі для вдосконалення наявних спільнот: для розширення можливостей учнів, створення безпечних просторів, а також для налагодження кращих соціальних відносин між слухачами та іншими людьми. Навіть більше, багато респондентів хотіли знати, як почати впроваджувати миротворчу освіту та як популяризувати її у своїх громадах. Деякі педагоги висловлювали невпевненість щодо самого значення поняття "миротворча освіта" а також способів її застосування. Відповідно, результати вказали на реальну потребу в навчальній програмі, яка могла б познайомити освітян для дорослих із миротворчою освітою та показати, як саме вони можуть почати з нею працювати

> «Мені було б дуже цікаво дізнатися про практичні методи та інструменти для вирішення конфліктів, сприяння діалогу та побудови довіри в різних спільнотах».

> «Я думаю, що, можливо, детальніше про те, як звернутися до молоді та як змусити її задуматися над цими темами».

Запитавши освітян про те, що їм було б найцікавіше вивчити, ми глибше дослідили їхні погляди щодо конкретних навичок, які вони хотіли б розвинути для підтримки миротворчої освіти. Результати значною мірою підтвердили попередні відповіді респондентів:

Розмірковуючи про сферу миротворчої освіти у широкому сенсі, які саме навички ви хотіли б розвинути для викладання в цій сфері?



Найчастіше згадуваними навичками знову були навички ведення діалогу, модерації та комунікації. Так само вирішення конфліктів та медіація залишалися серед найчастіше згадуваних навичок:

> «Практичні навички для сприяння діалогу та вирішення конфліктів у різноманітних навчальних середовищах»

> «Я хотів би розвинути навички медіації, ненасильницького спілкування, міжкультурного діалогу та емоційного інтелекту, щоб краще підтримувати мирне та інклюзивне навчальне середовище».

Варто зазначити, що ці результати не повністю збігалися з попередніми відповідями освітян про те, що їм було б просто «цікаво» дізнатися. Коли запитання стосувалося саме навичок, які вони прагнуть розвинути, респонденти набагато частіше згадували самоусвідомлення, рефлексію та емоційні навички.

10 Потреби тренерів у галузі миротворчої освіти

Тренерів запитали, у яких напрямах вони хотіли б розвиватися професійно, щоб ефективніше впроваджувати освіту в дусі культури миру. Більшість із них прагнули опанувати нові навички або поглибити теоретичні знання — наприклад, у **сфері діалогу** чи **вирішення конфліктів.** Примітно, що ці запити значною мірою збігалися з поглядами освітян для дорослих. Окремі тренери також виокремили теми, які вважають особливо актуальними сьогодні: цифровізацію, поляризацію суспільства та навіть нейронауку.

> «Володіти сучасними знаннями та методами, що відображають тенденції цифрової комунікації, а також специфічні виклики 2025 року, включаючи підвищену тривожність та стрес».

> «Одна з тем, що виникла, — це робота з поляризацією та подоланням відмінностей. Також робота з опором та протилежними поглядами».

> «Я прагну поглибити свої знання в нейропедагогіці — розумінні реакції мозку на конфлікт і мир, щоб розробити ефективніші інструменти емоційної регуляції».

Міжкультурна комунікація та культурна чутливість були темами, які порушувалися в кількох відповідях:

> «[...] Я хотів(ла) би пройти навчання з таких галузей, як спілкування з людьми з різних культур, розуміння культурних особливостей та навчитися робити сесії більш захопливими для учасників».

> «Я прагну поглибити свої компетенції у фасилітації груп, кризовому спілкуванні, медіації та миротворчості. Мене особливо цікавить міжкультурний діалог, взаємодія з колегами-тренерами та навчання на основі міжнародних стандартів мирної освіти».

Окрім вищезазначених цілей, кілька тренерів зазначили, що вони бажають посилити співпрацю з іншими тренерами та організаціями:

> «Знайти групу підтримки, яка б уможливила обмін досвідом».

> «Робота в міжнародній групі тренерів була б дуже корисною».

Деякі тренери також зазначили, що вони хочуть охопити нові або ширші цільові групи та більш різноманітну аудиторію для своїх існуючих тренінгів чи практик.

Окрім запитань про професійне зростання, ми запитали тренерів, де саме та в яких контекстах вони хотіли б працювати у майбутньому. Це питання викликало чи не найрізноманітніші відповіді. Проте серед респондентів спостерігалися певні помітні тенденції, які відображені на графіку нижче:

Як тренер в галузі миротворчої освіти (або профільний експерт), у яких сферах та контекстах ви хотіли б працювати в майбутньому?



Найбільш виразно простежується бажання тренерів більше працювати з місцевими громадами та їхніми лідерами, а також сприяти розвитку демократичної участі та активного громадянства серед своїх цільових груп. Це свідчить про те, що тренери відчувають потребу не просто працювати з окремими особами, а застосовувати свої знання в конкретних контекстах для посилення впливу на розвиток існуючих спільнот:

> «Я б із задоволенням працював промоутером співпраці між громадою та місцевим самоврядуванням або промоутером діалогічного мислення на національному рівні».

> «Більше з навмисними та вже існуючими спільнотами, ніж з людьми, зібраними з різним походженням».

> «Найбільше мені подобається навчання з лідерами громад, де я також постійно вчуся у них. Я чую, які проблеми є [...], які радощі, зміни. Тож я бачу, що працюю переважно з низовими громадами».

Як видно з наведених вище прикладів, розуміння «громад» варіювалося від місцевого самоврядування до низових громад. Однак в обох прикладах респонденти поділяли схоже бажання бути залученими та впливати на групи, а не лише на окремих осіб.

Понад те, щодо майбутніх контекстів роботи, багато тренерів висловили бажання працювати у більш міжнародних та міжкультурних середовищах, іноді поєднуючи це з діяльністю в місцевих громадах. Щоб точніше представити погляди тренерів, нижче наведено два приклади особливо змістовних відповідей, які ілюструють поєднання цих різних контекстів:

> «Ми особливо зацікавлені в багатомовному та мультикультурному навчальному середовищі, де освітянам потрібна більша підтримка. Ми також вітаємо можливості для більшої співпраці з міжнародними та місцевими партнерами (створення круглого столу з питань глобальної освіти, який включає освіту в галузі миру) та внесок у міжсекторну роботу між формальною освітою, молодіжною роботою, академічними колами та громадянським суспільством».

> «Я бачу себе у сфері, де діалог, емпатія та участь є важливими, — наприклад, у програмах розширення прав і можливостей молоді, транскордонних ініціативах та громадських проектах, що об'єднують людей з різним досвідом та поглядами. Мене особливо цікавить співпраця з організаціями, що зосереджуються на демократичній участі, трансформації конфліктів та соціальній інклюзії, як на європейському, так і на глобальному рівні».

Відповіді респондентів свідчать, що багато тренерів із питань миру шукають потенційні організації-партнери для майбутньої співпраці. Наведені приклади показують прагнення тренерів об'єднувати не лише експертів з інших організацій та країн, а й учнів із різним досвідом та походженням.

Як демонструють результати, багато тренерів зацікавлені у роботі на перетині різних галузей та контекстів. Наведена нижче відповідь є яскравим прикладом такого підходу:

> «Я хочу розвиватися на перетині освіти, соціальної психології та громадянської активності. Мене особливо приваблюють контексти післявоєнного відновлення громад, робота з ветеранами, освітянами, підлітками та молодими лідерами. Мене також цікавлять міжнародні обміни, програми навчання тренерів та співпраця з освітніми закладами, а також урядовими та неурядовими організаціями, що працюють у сферах діалогу, гендерної рівності та соціальної згуртованості».

Третьою помітною тенденцією серед респондентів стало бажання працювати з учителями, тренерами та освітніми організаціями. Хоча значна частина тренерів уже має такий досвід (16 респондентів згадували ці групи у відповідях про цільові аудиторії), більшість, вочевидь, ще ні. Це є багатообіцяючим фактором для програми підготовки освітян: багато тренерів зацікавлені в посиленні взаємодії з викладачами та педагогічною спільнотою.

11 Пріоритетні способи опанування нових навичок

На пізніших етапах опитування викладачів дорослих та тренерів з питань миру запитали про їхні бажані методи та підходи до вивчення нових навичок.

(%) Освітян

Якому методу чи підходу до опанування нових навичок ви надаєте перевагу?



(%) Тренерів

Якому методу чи підходу до опанування нових навичок ви надаєте перевагу?



Дві цільові групи мали схожі погляди щодо методів, яким вони надають перевагу. Як освітяни дорослих, так і тренери з питань миру найчастіше обирали практичні підходи, навчання через дію, воркшопи та методи співпраці. Вони включали, особливо для тренерів з питань миру, дискусії та діалог із колегами-тренерами. Був чіткий акцент на «живому» навчанні: лише приблизно кожен десятий з обох груп згадав онлайн-навчання як один із пріоритетних методів.

Тренери з питань миру частіше за освітян дорослих надавали перевагу методам, заснованим на рефлексії. Подібним чином, серед тренерів з питань миру частіше зустрічалося бажання отримувати менторство та коучинг від експертів, ніж серед освітян дорослих. Ці результати, ймовірно, відображають той факт, що, будучи підготовленими у практиках миротворчої освіти, тренери з питань миру почувалися впевненіше під час навчання на більш індивідуальній основі.

> «Інтенсивне очне навчання в поєднанні з навчанням на рівні однолітків / спільнотою практиків»

> «Я найкраще навчаюся через емпіричні та спільні підходи. Практичні семінари, навчання від колег та навчання через дію допомагають мені інтегрувати нові методи у власну практику».

12 Пріоритетні інструменти та платформи

Ми запитали як освітян дорослих, так і тренерів в галузі миротворчої освіти про те, які інструменти, на їхню думку, допоможуть їм навчати культурі миру. Наведені нижче графіки відображають відповіді цих двох цільових груп. Варто зауважити, що формулювання запитань не було ідентичним, а перелік прикладів дещо відрізнявся. Хоча це, ймовірно, мало певний вплив на відповіді, результати все ж дають чітке уявлення про те, які типи інструментів освітяни та тренери вважають найбільш корисними:

(%) Освітян

Які види інструментів або курсів допомогли б вам долучитися до миротворчої освіти (наприклад: посібники, плани занять, онлайн-курси тощо)?



(%) Тренерів

Які саме інструменти (посібники, інструкції, цифрові засоби, медіа/візуальні інструменти тощо) допомогли б вам у роботі?



Обидві цільові групи вважають посібники та інструкції найбільш корисними інструментами. Особливо це стосується тренерів з питань миру, понад половина яких зазначила, що посібники та інструкції будуть для них корисними.

Аналогічно, понад третина респондентів в обох цільових групах вважає корисними онлайн- та цифрові інструменти. Оскільки відносно небагато представників обох груп обрали онлайн-навчання як пріоритетний метод опанування нових навичок, такий результат, ймовірно, означає, що освітяни та тренери вважають цифрові інструменти корисними саме у поєднанні з практичними очними тренінгами або підходами до навчання, заснованими на співпраці.

Як і очікувалося, багато освітян, які не є експертами в миротворчій освіті, вважають найбільш корисними для себе тренінги, воркшопи та курси, що проводяться досвідченими тренерами та експертами. Крім того, багато освітян зазначили, що приклади з реального життя та тематичні дослідження допомогли б їм долучитися до миротворчої освіти.

У свою чергу, візуальні та медійні інструменти, такі як відео- та аудіоматеріали, посіли значно помітніше місце у відповідях тренерів.

Окрім пріоритетних інструментів, ми запитали тренерів з миротворчої освіти про те, яким платформам для доступу до цих інструментів вони надають перевагу, а також через які мережі вони хотіли б їх отримувати. Варто зазначити, що багато тренерів вказали, що не знають або не мають пропозицій щодо того, які платформи чи мережі були б найбільш придатними. Проте відповіді показали, що тренери загалом віддають перевагу цифровим платформам, таким як вебсайти та канали у соціальних мережах:



Однак деякі респонденти детально розповіли про можливі платформи та мережі. Варто повністю процитувати найінформативніші відповіді, оскільки вони містили багато корисних пропозицій:

> «Вони повинні бути доступні через відкриті цифрові бібліотеки, платформи електронного навчання (наприклад, Moodle, Canva for Education, Google Classroom) та поширюватися через професійні мережі, такі як SALTO, молодіжні мережі Ради Європи та платформи спільноти ОБСЄ».

> «Найзручнішими для мене є платформи, що поєднують освітній контент зі спільнотами практиків: Google Classroom, Moodle, Canva for Education, LinkedIn Learning, Coursera, YouTube, а також спільноти викладачів і тренерів у Telegram та Facebook. Також ефективним є обмін в рамках українських та міжнародних мереж — таких як Teach Peace Network, EdCamp Ukraine, спільнота тренерів Erasmus+, ПРООН та Навчальний центр ПРООН».

Кілька респондентів наголосили, що будь-які платформи для доступу до інструментів повинні бути з відкритим доступом або безкоштовними.

13 Висновки

Загалом, результати переконливо свідчать про те, що практика миротворчої освіти є актуальною для більшості освітян для дорослих, тобто основної цільової групи проєкту «Teach Peace». Переважна більшість освітян, які не були експертами у миротворчій освіті, вважала, що вони вже відіграють певну роль у цій сфері, коли їм було представлено нашу адаптацію визначення цього терміна від ЮНЕСКО. Навіть більшість тих освітян, які раніше не проходили жодного навчання з миротворчої освіти чи суміжних галузей, бачила себе учасниками цього процесу, враховуючи роботу, яку вони вже виконували для просування діалогу та дискусій, розв'язання конфліктів та стимулювання співпраці.

У відповідях опитування діалог та практики, засновані на діалозі, були найбільш згадуваними аспектами миротворчої освіти серед обох цільових груп. Це стосувалося як уявлень освітян про власну роль у миротворчій освіті, так і методологій та підходів тренерів, а також тем, що цікавили обидві групи. Певною мірою це, ймовірно, відображало мережі партнерських організацій «Teach Peace». Проте навіть ті освітяни, які не були експертами, вважали навички діалогу найважливішими для побудови мирних громад, а також навичками, що потребують найбільшого зміцнення у їхніх учнів.

Освітяни виявили найбільший інтерес до вивчення практичних методів миротворчої освіти та до того, як використовувати їх у власній роботі. Вони найбільше прагнули навчатися навичкам діалогу та розв'язання конфліктів — що також були сферами, у яких тренери-експерти найбільше хотіли підвищити свою компетентність. Крім того, освітяни були зацікавлені у вивченні способів розширення можливостей своїх учнів та розбудови міцніших громад.

Окрім подальшого розвитку власних компетенцій, тренери та фахівці і сфері миротворчої освіти хотіли посилити співпрацю з іншими організаціями та тренерами як на місцевому, так і на міжнародному рівнях, а також охопити ширші цільові групи для своїх тренінгів. Тренери були особливо зацікавлені у зміцненні впливу своїх практик на існуючі громади, часто в міжнародних та міжкультурних контекстах. Багато тренерів також виявили бажання більше працювати з вчителями та освітянами.

Як для освітян, так і для тренерів пріоритетними підходами до навчання були практичні та спільні (колаборативні) методи. Освітяни надавали перевагу очному навчанню та груповій роботі над іншими методами. Подібним чином, більшість тренерів віддавала перевагу воркшопам та дискусіям із колегами.

Освітяни та тренери значно більше схилялися до цифрових матеріалів, ніж до фізичних. Обидві цільові групи вважали посібники та гайди найбільш корисними інструментами в контексті миротворчої освіти. Крім того, багато освітян наголосили на важливості експертного супроводу та очного навчання для залучення до цієї сфери. Щодо платформ для доступу до інструментів миротворчої освіти, тренери віддали перевагу вебсайтам та соціальним мережам.

14 Рекомендації для навчальної програми

Мета **Teach Peace** полягає у створенні нової навчальної програми з миротворчої освіти для дорослої цільової групи. Проєкт має на меті розробити три результати: (1) загальну навчальну програму з миротворчої освіти для контексту освіти дорослих; (2) посібник для підготовки освітян/тренерів дорослих у сфері миротворчої освіти; та (3) додатковий посібник для освітян дорослих, що дозволить їм використовувати базові практики миротворчої освіти без додаткової підготовки.

Нижче наведено перелік загальних рекомендацій, розроблених на основі нашого аналізу результатів дослідження, щодо того, чому навчальна програма має надавати пріоритет, щоб бути максимально корисною в контексті освіти дорослих. На наступній сторінці ви знайдете попередній ескіз структури та матеріалів запропонованої програми.

Релевантність для поточної роботи освітян: навчальна програма має представляти миротворчу освіту таким чином, щоб вона відображала роботу, яку освітяни дорослих уже проводять зі своїми цільовими групами. Як свідчать результати опитування, більшість освітян ідентифікують себе з широким визначенням ЮНЕСКО; і, згідно з цим визначенням, освітяни дорослих уже бачать себе залученими до миротворчої освіти, коли вони, наприклад, сприяють діалогу та хорошій комунікації, вирішують конфлікти та заохочують співпрацю серед своїх учнів. Щоб бути максимально ефективною, навчальна програма повинна мати на меті розвиток розуміння освітянами миротворчої освіти, виходячи з цієї відправної точки.

Діалог, емоційний інтелект, саморефлексія та вирішення конфліктів: згідно з нашими результатами, освітяни дорослих та тренери з питань миру мають схожі погляди на те, які навички є найважливішими для розбудови мирних громад і які з них найбільше потребують зміцнення серед їхніх власних цільових груп. Подібним чином, і освітяни, і тренери були найбільш зацікавлені в тому, щоб дізнатися більше про діалог та вирішення конфліктів. З іншого боку, розглядаючи саме свої цільові групи, тренери з питань миру досить часто вважали такі навички, як політична дія та громадянська залученість, одними з найважливіших. Отже, важливо розглянути, чи повинна програма також включати матеріал, який міг би кинути виклик нинішнім поглядам освітян дорослих щодо того, які навички є найбільш релевантними для розбудови мирних громад.

Співпраця та практичне навчання: враховуючи результати опитування, навчальна програма повинна надавати пріоритет методам спільного навчання та практичним підходам. Крім того, при розробці програми було б важливо розглянути, чи могла б навчальна програма запропонувати зацікавленим сторонам способи пошуку однодумців серед тренерів, освітян та організацій для подальшої співпраці та обміну досвідом. Відповідаючи на запитання про те, як вони хотіли б рости професійно, багато тренерів підкреслили своє бажання більше співпрацювати зі своїми колегами. Це включало інтерес до міжнародної співпраці.

Вплив на громади: враховуючи результати опитування, навчальна програма повинна, якщо це можливо, включати методи застосування практик миротворчої освіти в місцевих громадах і пропонувати способи, за допомогою яких дорослі можуть мати реальний вплив на місцеві групи. Зацікавленість у зміцненні громад була очевидною у відповідях як освітян дорослих, так і тренерів. Навчальна програма потенційно може бути використана як інструмент для досягнення цієї мети.

Цифровий формат: навчальна програма має бути розроблена в цифровому форматі та розповсюджуватися електронним способом через вебсайти, канали соціальних мереж, а також через існуючі мережі (наприклад, через розсилки електронною поштою). Проте програма також повинна включати посібники або інструкції, які можна використовувати в практичних контекстах під час очних зустрічей. У своїх відповідях освітяни дорослих наголошували на важливості навчання під час практичних «живих» тренінгів, а також на відвідуванні занять, що проводяться експертами.

Пропонований навчальний матеріал

Нижче наведено ескіз структури навчальної програми, включаючи різні інструменти, пов'язані з нею. Згідно з нашою поточною концепцією, сама навчальна програма складатиметься з кількох модулів, присвячених різним аспектам миротворчої освіти. Програма супроводжуватиметься посібником для підготовки тренерів, який інструктуватиме освітян дорослих та вчителів щодо того, як найкраще використовувати програму, а також пропонуватиме інструменти для рефлексії та самооцінки. Крім того, програма супроводжуватиметься планами занять, які освітяни та тренери зможуть використовувати у своїй роботі без необхідності додаткової підготовки.

