**ТИ І ТВОЇ ПРАВА**

**(тренінг для підлітків 13—17 років)**

**Заняття № З**

*Ціль:*ознайомити групу дітей з правами щодо працевлаштування; з'ясувати їх професійний про­філь.

*Початок заняття:*тренер вітається з групою, питає про настрій і розказує про те, що буде на цьо­му занятті.

Далі тренер проводить лекцію-дискусію на тему "Що таке робота?", "Чи потрібно працювати?", "Я-ка найменш складна ваша робота?"

Після цього тренер розказує про права молоді на ринку праці:

-    не допускаються до роботи особи до 16 років. Але як виняток,  за згодою батьків,  можливо стати до роботи у 15 років;

-    не можна залучати неповнолітніх до:

•  роботи із шкідливими або небезпечними умовами праці;

•  підземних робіт;

•  робіт по підійманню і переміщенню надто важких речей;

•  неповнолітніх забороняється залучати до надурочної праці і у вихідні дні;

•  заробітна плата працівників молодше 18 роківпри  скороченій тривалості  щоденної роботи виплачується в такому ж розмірі, як і працівникам при повній тривалості робочого тижня;

•  для всіх підприємств і організацій встановлюється броня для прийняття на роботу для професійного навчання на виробництві молоді, яка закінчила  загальноосвітню  школу,   професійні   навчально-виховні заклади, а також для інших осіб віком до 18 років; відмова в цих випадках забороняється   (оскарження  подається  до  народного суду);

•  визначається перше робоче місце:

•  після закінчення шкіл, ПТУ, вищих навчальних закладів,  а також військові строкової служби - не менше 2 років;

• молодшим спеціалістам - випускникам державних навчальних закладів, потреба в яких раніше була заявлена підприємствами, - 3 роки. -Р.З. Після цього можливі питання-відновіді. Після цієї інформації тренер пропонує групі погратися в гру "Новий відділ". Групу поділяють на 2 частини: 8 чоловік - це майбутні працівники, 7 - приймальна комісія.

Майбутнім працівникам тренер пропонує роздати картки, де з іншого боку написана роль, яку він по­винен грати (бажано ці картки не показувати один одному).

Вакантні міста на підприємстві:

1. Начальник відділу.

2. Його заступник.

3. Секретар.

4. Людина-інформатор  (яка займається донесенням повної інформації до широких кіл на підприємстві).

5. Людина,  що займається друкованою інформацією.

6. Людина, що розносить друковані видання.

7. Відповідальний за пресу, ТВ.

8. Психолог (який би вирішував конфлікти між особами цього відділу).

Місця для нових робітників нового відділу на одному з великих підприємств.  До приймальної комі­сії направили  8  чоловік,   яких ті  повинні  взяти на роботу і розподілити по робочих місцях. Ролі майбутніх працівників:

1. Молодий чоловік, що місяць тому вийшов з колонії, де відбував 2 роки за крадіжку (17 років).

2. Молода дівчина, в минулому повія, нещодавно вирішила змінити стиль життя (17 років).

3. Сором'язливий, боязкий хлопець, якому необхідна робота,  бо вдома скрута.  Хлопець ще навчається в школі (16 років).

4. Надто впевнений у собі підліток, гнучкий і нестерпний, у минулому лікувався від наркотичної залежності, але зараз хоче жити "як усі'   (16 років).

5. Дівчина, яка пішла з дому і шукає роботу, щоб не жити на вулиці,  мовчазна,  але спритна  (16 років).

6. Серйозний і розумний хлопець,  явний лідер, після   школи   вирішив   працювати.   Один   недолік   - нестриманість щодо жінок (17 років).

7. Войовничий   хлопець,   який   хоче   робити   ще щось, крім уроків (15 років).

Майбутнім працівникам роздаються їх ролі і да­ється 5 хвилин на "входження у роль".

Приймальній комісії роздаються вакансії робочих місць. їх завдання - провести співбесіди з майбутніми працівниками. Але комісії можна дати наступні рекомендації, наприклад: щоб один з них ненавидів кримінальних" особистостей, інший неповажно ставився до наркоманів і т.ін. Вони повинні спробува­ти позбавитися таких працівників (хоч і не мають на це права). Працівникам, навпаки, говорять, що во­ни повинні зробити все, щоб отримати цю роботу.

Після гри і підведення підсумків група може по­ділитися переживаннями: працівники - про те, що вони відчували, "влаштовуючись" на роботу, як по­ставились до їх призначення, ким хотіли б себе ба­чити; приймальна комісія - про те, як вони визнача­ли, кого і на яку роботу влаштувати, чи легко це, яке може бути відношення до деяких категорій лю­дей, які хочуть влаштуватися на роботу і т.д.

Мета гри: це є рольова спроба ідентифікації за­кріплених знань про працевлаштування; спроба зро­зуміти, як себе почувають члени приймальної комі­сії і як вони виносять свої вироки.

Крім того, тут є міні-натяк на профілактику не­гативних явищ у суспільстві (за прикладом того, як нелегко влаштуватися на роботу в минулому нарко­манам, повіям і т.д.).

Р.5. Гру краще проводити серед 16-17-літніх.

Після гри на закінчення можна провести тест на професійне самовизначення. Це цікаво і корисно.

На закінчення - "Посмішка по колу", підведення підсумків заняття. Тренер прощається і призначає наступну зустріч.

**Заняття № 4**

*Ціль:*поговорити з підлітками про насильство: дати інформацію щодо захисту від насильства, під­ведення загальних підсумків занять.

*Початок заняття:*тренер вітається, питає про настрій, говорить про те, що буде на сьогоднішньо­му занятті.

Після привітань тренер запрошує до дискусії на тему "Насильство взагалі і над дитиною зокрема". Приблизні питання:

-   Що таке насильство?

-   Про що свідчить акт насильства?

-   Чи (взагалі) насильство над дитиною — виправдана річ?

-   Чи зустрічались ви у своєму житті з насильством?

-   Чи могли якось зарадити цьому? А знаєте, як?

-   Хто винен, дитина чи батьки, в конфлікті, який може закінчитись насильством над дитиною?

Після 10-15 хвилин дискусії тренер може запро­понувати групі тренінг "Двійник . Його суть: одна людина щось робить, а інша (через деякий час) стає у неї за спиною і починає копіювати її, намагаючись зрозуміти її почуття і думки.

У нашому випадку ця людина може грати роль роздра­тованого п'яного батька чи істеричної матері, дитина яких десь затрималась. Вони дуже знервовані і брутальні.

Людина може ходити і говорити те, що вона від­чуває, згідно зі своєю роллю, її двійник повинен її копіювати, намагаючись вгадати її наступні слова і вчинки.

Мета цієї гри - спробувати уявити себе жорсткою людиною, здатною побити свою дитину, поставити себе на її місце, для того щоб зрозуміти, чим керу­ються такі батьки, тоді буде легше протистояти їм (бо розуміючи сутність людини, завжди легше знай­ти протидію їй).

Р.5. Цей тренінг також більше підходить для осіб 15-16 років, бо потребує уваги, концентрування і певної дорослості.

Після тренінгу тренер повинен дати таку інфор­мацію:

•  ніхто не має права знущатися над дитиною: ні фізично, ні психічно;

•  погроза вбивства, якщо є реальні підстави для цього,    карається   позбавленням    волі    до    1    року (Ст.100 ККУ);

•  умисне тяжке тілесне ушкодження, яке сталося в результаті сильного побиття, карається на термін від 2 до 8 років;

•  умисне тяжке тілесне ушкодження, що має характер   знущання   або   мордування,   або   коли   воно сталося в результаті систематичних,  хоч і не тяжких,   тілесних  пошкоджень  -  карається  позбавленням волі на термін від 3 до 10 років;

•  умисне середньої обтяжливості ушкодження - від 4 років, або виправні роботи до 2 років;

•  умисне  легке  тілесне  пошкодження  карається позбавленням волі терміном до 1 року або виправними роботами на той самий термін;

•  побої й мордування, які завдали фізичного болю,  караються виправними роботами,  або штрафом до   40   мінімальних   розмірів   заробітної   плати   або громадською доганою;

•  зґвалтування - від 5 до  10 років позбавлення волі.

Після цієї інформації можуть виникнути додатко­ві питання, на які тренер має відповісти (інформа­ція взята з кримінального Кодексу України).

Ця інформація корисна з двох боків: по-перше, вона підказує, що робити, якщо хтось так зробить, з іншого боку - що буде, якщо ти так зробиш.

Після надання цієї інформації тренер повинен дати номер телефону і адресу, за якими можна зве­рнутися за допомогою (наприклад, юриста, психоло­га).

Після цього можна повернутися (якщо треба) до тих питань, які були поставлені на першому занятті в анкетуванні, дати на них відповіді.

Далі, щоб розрядити обстановку, можна провес­ти веселу і цікаву гру "Рожеве кошеня".

У кінці заняття потрібно провести анкетування за такими питаннями:

-   що сподобалося в занятті, а що - ні?

-   що нового дізнався і що б хотів ще узнати?

-  чого бракувало чи що треба було б змінити у заняттях?

На прощання група проводить "Усмішку по ко­лу", тренер роздає наочний матеріал, прощається і бажає всього найкращого.