

**ШКОЛЬНАЯ
СЛУЖБА
ПРИМИРЕНИЯ**



**НАЙДЕТ
КОНФЛИКТАМ
РАЗРЕШЕНИЕ**

Организация школьной службы примирения в образовательных организациях

Методические рекомендации

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ АМУРСКОЙ ОБЛАСТИ
ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО
ОБРАЗОВАНИЯ «АМУРСКИЙ ОБЛАСТНОЙ ИНСТИТУТ РАЗВИТИЯ ОБРАЗОВАНИЯ»
(ГАУ ДПО «АМИРО»)

ОРГАНИЗАЦИЯ ШКОЛЬНОЙ СЛУЖБЫ ПРИМИРЕНИЯ
В ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ

МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ

Благовещенск, 2020

Печатается по решению редакционно-издательского совета ГАУ ДПО Амурского областного института развития образования

Авторы-составители:

Яковлева Н.К.,
Памирская Е.В.,
Вакуленко О.Б.

Организация школьной службы примирения в образовательных организациях. Методические рекомендации. – Благовещенск: ГОУ ДПО «АМИРО», 2020. с. -80.

В методических рекомендациях представлена смешанная модель реализации процедур для урегулирования конфликтных и проблемных ситуаций, которая является основой деятельности школьных служб примирения (медиации) Амурской области.

Методические рекомендации предназначены для педагогов-координаторов деятельности ШСП, классных руководителей, социальных педагогов образовательных организаций общего образования.

Рецензенты:

О.Г. Порохова, педагог-психолог МОАУ «Школа № 5 г.Благовещенска»

© Яковлева Н.К., Памирская Е.В., Вакуленко О.Б., 2020

© ГАУ ДПО «АМИРО», 2020 (издатель)

Содержание

Введение	5
1. Концепция Школьной службы примирения: цели, принципы, модели, результаты деятельности	8
2. Организационные задачи Школьной службы примирения: этапы создания, последовательность действий	11
3. Типовое положение о Школьной службе примирения	23
4. Примерная программа подготовки и проведения примирительной процедуры	28
5. Документальное обеспечение процедуры примирения	30
6. Занятие для учащихся – участников Школьной службы примирения по формированию социальных навыков «Каким ты выглядишь в глазах других?»	33
Источники	40
Приложение 1. Конфликтологические тренинги	42
Приложение 2. Из опыта работ службы медиации (примирения) в МАОУ «Школа № 2 г. Благовещенска»	66

Введение

В повседневной жизни человек имеет дело с самыми разнообразными ситуациями. Их общая совокупность, проявляющаяся и на работе, и дома, образует жизненное пространство человека. Среди этих ситуаций особо выделяются те, которые требуют от человека поиска новых решений и энергетических затрат. Типичными жизненными ситуациями такого рода являются конфликты.

Конфликт – это противоречие, воспринимаемое человеком как значимая для него психологическая проблема, требующая своего разрешения и вызывающая активность, направленную на его преодоление.

Участниками конфликта могут быть: администрация, педагоги, обучающиеся и их родители.

Медиация (от латинского *mediare* – посредничать) – это способ разрешения споров с помощью посредника. Он применяется столько же времени, сколько длится человеческая история.

Школьная медиация – это инновационная методика, позволяющая охватить весь спектр институтов, принимающих участие в формировании личности ребёнка от семьи, дошкольных учреждений до высшей школы, его воспитании и социальном образовании.

Цель данной методики состоит в том, чтобы создать безопасную среду, благоприятную для развития в личности таких качеств, как активная жизненная позиция, умение принимать решения, отвечать за свои поступки, направленную на:

- развитие адаптационных возможностей личности в условиях взросления;
- воспитание культуры конструктивного поведения в конфликте, основанной на медиативном мировоззрении, которое ставит во главу угла признание ценности человеческой жизни, уникальности каждой личности, принятие, уважение права каждого на удовлетворение потребностей и защиту собственных интересов (но не в ущерб чужим);
- улучшение качества жизни всех участников воспитательно-образовательного процесса (семья, воспитатели, педагоги, администраторы воспитательно-

образовательных учреждений, психологи, социальные работники, социальные педагоги, школьные инспекторы, дети, подростки, юношество), с помощью медиативного подхода, основывающегося на позитивном общении, способствующем созданию благоприятного климата, уважению, открытости, доброжелательности, взаимного принятия как внутри групп взрослых.

Школьная медиация – это новый подход к разрешению и предотвращению спорных и конфликтных ситуаций на всех уровнях системы российского образования.

В соответствии с методическими материалами в основу деятельности школьных служб примирения (медиации) Амурской области положена смешанная модель реализации процедур для урегулирования конфликтных и проблемных ситуаций: медиативная и восстановительная, которые направлены на мирное урегулирование сложных ситуаций, ответственное принятие решений по урегулированию ситуаций, сотрудничество, взаимопонимание.

В целях комплексного решения поставленных задач общеобразовательным организациям предлагается три организационные модели школьной службы примирения. Это профилактическая модель; воспитательная (педагогическая) модель; сервисная модель.

В рамках *первой, профилактической модели* служба примирения помогает декриминализовать подростковую среду, содействовать устранению причин противоправного поведения школьников, снижению уровня конфликтности в школе. Эти выводы подтверждены результатами сравнительных мониторингов деятельности школьных служб примирения за последние три года.

Применение воспитательной (педагогической модели) в деятельности служб рассматривается как проявление детской активности, способ самореализации детей в позитивном ключе. Организация программ примирения выступает в качестве коллективной социально значимой деятельности, которая формирует воспитательный коллектив детской службы. Дети обучаются навыкам ведения примирительных встреч, работе в команде, совершенствуют свои коммуникативные навыки и нравственные качества.

Третий организационный подход – сервисный – позволяет удовлетворить запрос участников образовательного пространства предоставлением соответствующих услуг на предотвращение и устранение межличностных конфликтов, правовых споров и т.д.

1. Концепция Школьной службы примирения: цели, принципы, модели, результаты деятельности

Основная цель деятельности школьных служб примирения (медиации) состоит в формировании благополучного, гуманного и безопасного пространства (среды) для полноценного развития и социализации детей и подростков, в том числе при возникновении трудных жизненных ситуаций, включая вступление их в конфликт с законом.

Подростки и дети «группы риска» часто вовлекаются в конфликты, становятся нарушителями или жертвами. Предлагаемая восстановительная медиация позволяет подросткам избавиться от обиды, ненависти и других негативных переживаний, самостоятельно разрешить ситуацию (в том числе возместить ущерб), избежать повторения подобного в будущем.

Поэтому организаторам деятельности школьных служб примирения (медиации) необходимо помнить:

1. Конфликт должен быть разрешён его непосредственными участниками, поскольку только они смогут найти лучшее решение. И если они приняли на себя ответственность за решение, то наверняка его выполнят и больше не попадут в подобную ситуацию.

2. В качестве ведущих примирительной встречи (медиаторов) работают подростки, поскольку у них наиболее тесный контакт со сверстниками (взрослым подростки часто не доверяют).

3. Навыки, полученные ведущими в ходе проведения примирительной встречи, по качеству превосходят любые искусственные ситуации на тренинге и понадобятся подросткам в их дальнейшей жизни.

Цель создания: формирование социально-психологической компетенции учащихся через деятельность Школьной службы примирения (ШСП).

Задачи:

- организовать деятельность ШСП (подготовка нормативной документации и мотивация подростков для работы в Службе);

- обучить подростков-медиаторов эффективным стратегиям поведения, коммуникативным навыкам; способствовать развитию свойств и качеств личности, необходимых для конструктивного разрешения конфликтных ситуаций на основе примирительных встреч;

- реализовать деятельность службы в контексте имеющейся образовательной среды.

Принципы

Школьная служба примирения придерживается в своей деятельности определённых принципов. К ним относятся следующие:

- добровольность (добровольное участие школьников в организации, обязательное согласие сторон, вовлечённых в конфликт, на участие в примирительной программе);

- конфиденциальность;

- нейтральность (ШСП не выясняет вопрос о виновности/невиновности сторон, является независимым посредником);

- создание ценностей и авторитета службы;

- наличие профессионального сопровождения (обучения);

- активное участие сторон в разрешении конфликта и принятии решения.

- воспитание установок толерантного сознания.

Модели организации школьной службы примирения

На данный момент существуют три организационных модели Школьной службы примирения. К ним относятся:

- «профилактическая» модель;

- «воспитательная» (педагогическая) модель;

- «сервисная» модель.

В рамках первого, «профилактического» подхода, служба примирения призвана декриминализировать подростковую среду, содействовать устранению причин противоправного поведения школьников. Как правило, такая логика формирует взгляд на службу примирения, как на элемент системы профилактики безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних и приводит к

организационному встраиванию службы в социально-педагогический блок школьной администрации. Служба примирения в этом варианте работает в единой системе с советом профилактики, социальным педагогом, психологом и другими школьными специалистами, занимающимися проблемами отклоняющегося поведения. Эффективность работы службы оценивается, в рассматриваемом контексте, по «производственным показателям»: количеству и сложности проведённых программ, снижению «уровня конфликтности» в школе.

Становясь частью административной системы школы, служба подчиняется школьному руководству: согласовывает с ним вопросы своей работы и отчитывается о её результатах перед директором или его заместителем.

В рамках «административно-профилактического» варианта заказчиком является администрация школы. Именно ей и подчиняется служба примирения, будучи встроенной в систему профилактики. Служба, в контексте «профилактического» подхода, работает с подростковой средой, выполняя по отношению к ней миссию преобразования. И программы примирения станут лишь одним из инструментов такой работы.

Иной взгляд на службу содержит другой подход – «воспитательный» («педагогический»). В рамках этого подхода, создание службы рассматривается как проявление детской активности, способ самореализации детей в позитивном ключе. Организация программ примирения выступает в качестве коллективной социально-значимой деятельности, которая формирует «воспитательный коллектив» детской службы. Он и считается наибольшей ценностью. Ценится не столько сам продукт, который производит служба (программы примирения), сколько появление в школе объединения, воспитывающего у своих членов высокие нравственные и деловые качества через привлечение к добровольчеству. В данном случае служба не рассматривается как «производственная структура», реально способная влиять на криминальные процессы. Она воспринимается как воспитательная программа – некий хороший клуб, и в организационном плане остаётся довольно автономной, будучи причисленной к системе воспитательной работы школы в качестве одной из её форм.

В рамках «воспитательного» подхода, в роли заказчиков выступают сами дети, занимающиеся в службе примирения. Они приходят в службу именно «заниматься», и тем самым дают ей заказ на своё развитие. Дети обучаются навыкам ведения примирительных встреч, работе в команде, совершенствуют свои коммуникативные навыки и нравственные качества. И используют новые умения в разрешении реальных конфликтов.

2. Организационные задачи школьной службы примирения: этапы создания, последовательность действий

Задачи ШСП могут быть следующие:

1. Разрешать разнонаправленные конфликты, возникающие на территории школы.
2. Вести просветительскую работу среди коллег и родителей;
3. Обеспечивать формирование и обучение «групп равных» (программа обучения «групп равных»);
4. Координировать действия участников «групп равных» в их работе по распространению знаний о медиации и основ позитивного общения среди младших и средних школьников;
5. Обеспечивать супервизию и помощь при разрешении участниками «групп равных» конфликтов между сверстниками, а также принимать участие в роли сомедиатора при разрешении конфликтов между взрослыми и детьми;
6. Использовать медиативный подход в работе с детьми из неблагополучных семей, в рамках программы по безнадзорным и беспризорным детям, в качестве профилактической работы, работы по воспитанию культуры конструктивного поведения в конфликте, созданию условий для выбора ненасильственных стратегий поведения в ситуациях напряжения и стресса;
7. Обеспечивать применение медиативного подхода, метода позитивного общения в рамках коррекционной работы с несовершеннолетними правонарушителями, в том числе работниками правоохранительных органов, представителями комиссий по делам несовершеннолетних и т.д.;

8. Разработка способов получения информации и дальнейшее реагирование учреждения на результаты программы. Информация может быть получена от администратора школы (например, заместителя директора).

В этом случае администратор передаёт часть своей власти и ответственности ШСП. Поэтому между ними должны быть отношения сотрудничества. Фактически это происходит в тот момент, когда администратор говорит пришедшим к нему конфликтующим сторонам (или тем, кто их привёл): «Обратитесь вначале в службу примирения». При этом у обидчика есть выбор: прийти на программу примирения или отказаться от этого, и тогда дело пойдет обычным административным путём. И иногда именно угроза вызова на педсовет, передача документов в КДН, заведённое уголовное дело заставляют нарушителя сделать первый шаг в направлении разрешения конфликта, но ещё не даёт возможности разрешить конфликт и изменить своё поведение.

Этапы внедрения школьной службы примирения:

- первый этап – диагностический (выявление конфликтов, анкетирование педагогов и школьников в случае отдельного образовательного учреждения). В случае выявления актуальности предложенной проблемы принимается решение об организации Школьных служб примирения на базе муниципальных образовательных учреждений;

- второй этап – организационный (формирование группы учителей, социальных педагогов, школьных психологов, администраторов с целью последующего их обучения);

- третий этап – учебно-методический (обучение администраторов, педагогов навыкам ведения переговоров и отбора случаев для процедуры медиации).

- четвертый этап – инновационный (внедрение медиации в школе, начало работы Школьной службы примирения). Включает он в себя период создание нормативно -правовой базы данного учреждения по организации (ознакомление с нормативно-правовыми актами федерального значения, разработка и утверждение положения о работе школьной службы примирения).

Перед службой и куратором стоят вопросы командообразования, проектирования службой своего места в школе и своего развития. Каждая команда службы примирения решает, с какими ситуациями работает служба, откуда получает информацию (от социального педагога, заместителя директора по УВР, из ящика обращений, от сверстников и пр.) и как при этом соблюдается конфиденциальность, что происходит в случае успешного примирения сторон, какая информация сообщается администрации, какая ведется документация, в каком помещении и в какое время проводятся программы, как служба примирения взаимодействует с КДН и педсоветом, что и как сообщает о себе окружающим (реклама), как происходит завоевание высокого статуса. Все это закреплено в положении о службе примирения.

Куратор службы организует: отбор кандидатов в службу, их обучение, направление информации о конфликтах из администрации в достаточном количестве, супервизию, обсуждение со школьниками этических вопросов работы ведущего, составление отчетов, клуб ведущих, взаимодействие на межшкольном уровне, конференции.

В период становления школьной службы необходима организация обучения старшеклассников по проведению программ примирения участников конфликтов (программа обучения «групп равных»). В течение учебного года работа по программе обучения «групп равных» организуется курс факультативных занятий (1 раз в неделю по 1 часу).

Последовательность действий:

а) обучающий этап (первое полугодие учебного года) – теоретический курс по методам эффективного взаимодействия и урегулирования конфликтов, и технологии работы посредников. Основными формами работы являются уроки по конфликтологии с добавлением информации о посредничестве и игры на закрепление навыков урегулирования конфликтов;

б) тренировочный этап (второй полугодие учебного года) – включает приобретение опыта деятельности посредниками по реализации этапов проведения

программ примирения (тренинговые занятия по проведению программ примирения между жертвой и обидчиком);

в) практический этап заключается в практической работе по проведению программ примирения. Школьники-медиаторы (в парах) помогают разрешить конфликтную ситуацию младшим школьникам. Ребята-ведущие самостоятельно проводят ознакомительную работу со случаем, т.е. узнают у социального педагога краткую информацию о произошедшем и общие сведения об участниках конфликта, встречаются с детьми с предложением принять участие в процедуре примирения, проводят предварительные встречи. Тренер-наставник вместе с ребятами обсуждает и анализирует каждую встречу, помогает спланировать дальнейшую работу, совместно выстраивают примирительную встречу. Постепенно доля самостоятельности подростков возрастает.

Таким образом, школьники-медиаторы занимаются под руководством взрослого куратора, который следит за порядком и помогает в сложных ситуациях, выходящих за пределы их компетенции.

Для решения задачи просвещения всех участников воспитательно-образовательного процесса возможно проведение PR-компаний, которая включает в себя несколько рекламных акций: фильмы, выступления в классах.

Деятельность школьной службы примирения (относительно её участников – школьников) основывается на трёх ключевых позициях.

Во-первых, конфликт должен быть разрешен его непосредственными участниками, поскольку только они могут найти оптимальное, отвечающее их интересам решение. Если участники конфликта взяли на себя ответственность за принятое решение, они обязаны его исполнять.

Во-вторых, в качестве ведущих примирительной встречи (нейтральных посредников) привлекаются сами подростки, в большинстве случаев отличными медиаторами становятся подростки из числа школьных неформальных лидеров с высоким авторитетом среди сверстников (учителям и взрослым медиаторам подростки часто не доверяют или не хотят прослыть жалобщиками). Отличительной особенностью данного способа разрешения детских конфликтов от разрешения

конфликтов взрослыми в том, что для детей – это серьёзное самостоятельное и саморефлексивное мероприятие.

В-третьих, навыки, полученные школьниками-медиаторами в ходе проведения примирительных встреч, по качеству превосходят любые искусственные ситуации, обыгрываемые на тренинге, и в дальнейшем могут пригодиться в реальной жизни.

Модель школьной службы примирения



Результаты, деятельности школьных служб примирения

В области развития человеческого потенциала деятельность школьных служб примирения приводит к следующим результатам.

Для региона или муниципалитета:

- формируется команда, практикующая программы восстановительной медиации в школах при взаимодействии с КДН и ЗП и социальными службами;
- снижается удельный вес репрессивных санкций реагирования на конфликты и криминальные ситуации с участием несовершеннолетних при одновременном возрастании ответственности семей и подростков за процесс возмещения вреда;
- появляются условия для цивилизованного взаимодействия между людьми в образовательных учреждениях.

Для детей и подростков:

- дети становятся более ответственными и культурными, снижаются враждебность, напряжённость и эскалация конфликтов, шире используются мирные процедуры для разрешения конфликтов; многие конфликты не перерастают в правонарушения;
- дети получают новый опыт добровольчества, равноправного сотрудничества и гражданской активности. Опыт и творчество детей признаются ценными, подростки получают возможность включаться в решение проблем, затрагивающих их жизненные интересы. При этом волонтеры, прошедшие специальную подготовку в качестве ведущего-примирителя, получают уникальные навыки и опыт миротворческой деятельности;
- повышается показатель социального самочувствия (в том числе субъективные показатели повышения безопасности и снижения конфликтности для детей);
- участвующие в примирительных процедурах дети, ставшие жертвами правонарушений, получают удовлетворение: у них восстанавливается чувство справедливости и безопасности, снижаются ощущения враждебности и угрозы со стороны детской среды;
- дети-правонарушители, которые участвуют в примирительных процедурах, проявляют раскаяние, возмещают вред, который был причинён совершённым им

правонарушением/преступлением, либо проявляют стремление посылить возместить такой вред;

- создаются условия для планирования позитивного будущего детей-правонарушителей;
- возрастает количество внутришкольных конфликтов, разрешённых с использованием технологий восстановительного правосудия (примирительных процедур).

Для образовательной организации:

- снижение конфликтности, криминальности школьной среды и профилактика девиантного поведения;
- формирование и налаживание работы команды ученического самоуправления из числа учащихся 8 – 10 классов, работающих в направлении развития культуры мирного разрешения конфликтов в образовательной среде;
- утверждение новой практики разрешения конфликтов в школьной среде;
- обучение подростков основным навыкам работы с конфликтными ситуациями;
- трансляция опыта через выпуск стенгазет, буклетов, СМИ, конференций для педагогов и школьников;
- организация взаимодействия с правовыми структурами.

Для специалистов:

- специалисты получают новые знания и практические навыки в области примирения, выстраивания общественных отношений в детской среде и школе, развития методов и форм гражданского образования, воспитания, социализации школьников;
- специалисты получают инструменты для разрешения трудных ситуаций и конфликтов; снижается риск криминализации подростковой среды;
- расширяется спектр приёмов и подходов, используемых специалистами для поддержания порядка в детской среде; вместо дидактических и карательных применяются интерактивные и восстановительные (некарательные) методы разрешения конфликтов и криминальных ситуаций при усилении роли детского самоуправления;

Приоритеты при выборе куратора и набор школьников

Куратором должен быть выбран человек, который:

- сам заинтересован в развитии восстановительных практик в школе и принимает их ценности.
- имеет доступ к информации о конфликтных ситуациях.
- пользуется авторитетом у учителей и учеников.
- может отстаивать свое мнение перед администрацией.
- может организовать неформальную группу школьников.
- готов продолжительное время (не меньше года, а в среднем порядка трех лет) работать со службой примирения.

Из этого следует, что куратора нельзя назначать против его воли. Можно рекомендовать, поддерживать, но окончательный выбор о своей готовности разворачивать в школе новый подход куратор делает сам.

Набор школьников-медиаторов в службу примирения

Примерные обязанности медиатора-школьника

Функциональные обязанности медиатора-ровесника заключаются в кризисном вмешательстве в конфликт, выяснении позиций конфликтующих сторон и поиске приемлемых форм их примирения. Несмотря на то, что медиатор является одной из ключевых фигур, участвующих в разрешении конфликта, он не бежит по школе в поисках конфликтов, драк или ссор, а привлекается в тех случаях, когда административно-педагогические действия оказываются неэффективными, между участниками продолжаются враждебные отношения, и они оказываются в тупиковой ситуации, нуждаются в помощи третьих лиц, начинают втягивать в свой конфликт союзников. Значимым правилом для медиатора является внепартийность и независимость. В соответствии с профессиональными инструкциями, которыми руководствуются медиаторы-ровесники, они не имеют права отстаивать чьи-либо интересы и разглашать условия мирного соглашения.

Медиатор не несёт ответственности за соглашение между участниками, но несёт ответственность за соблюдение процедуры. Основное правило медиации – добровольность участия, т.е. потерпевший и обидчик (зачинщик) имеют право

отказаться от процедуры примирения. Насилие или принуждение к участию в медиации фактически означают пренебрежение данным правилом. В конфликте не бывает победителей и побеждённых. Для школьных конфликтов трудно выработать единую стратегию урегулирования, так как в каждой ситуации значительную роль играет человеческий фактор.

Управлять конфликтами в педагогическом коллективе чрезвычайно сложно. Медиатор-ровесник может выполнять посредническую функцию только в конфликтах школьников. Взрослые конфликты могут разрешать только администраторы или специально обученные учителя-медиаторы, которые пользуются уважением и доверием педагогического коллектива.

При организации Школьной службы примирения важно, чтобы у медиатора было базовое образование. Необходимо также, чтобы это должно быть добровольным занятием. Чтобы выдержать три-пять лет, которые необходимы для того, чтобы внедрить программу, участвующим учителям кроме всего нужна возможность коллегиальных обсуждений с другими школьными медиаторами. Надо также позаботиться, чтобы медиаторы из учеников также получили подготовку. Более того, совершенно необходимо организовать обмен опытом и посещение постоянно действующих семинаров; их «служба» должна быть выделена как особая, чтобы она так и воспринималась всеми, так как иногда поддержка со стороны школьного руководства или педагогического коллектива оказывается недостаточной. Программа может стать успешной лишь тогда, когда она поддержана руководством и большинством педагогов. Школьное руководство должно позаботиться о финансовой, психологической и другой поддержке со стороны органов управления образованием.

Отбор участников на тренинг важен потому, что проведение тренинга требует значительных ресурсов со стороны школы и со стороны тренеров, поэтому все заинтересованы, чтобы на тренинг попали школьники, которые с большой вероятностью станут медиаторами. Невнимание к отбору может привести к тому, например, что участники тренинга получают много важных навыков для себя, но медиаторами для других не станут.

При наборе могут возникнуть проблемы:

- на тренинг присылают «активистов» школы, которые участвуют в разных делах школы и у них не остается времени на проведение медиаций. Они уже самоутвердились и в целом бесконфликтны. Поскольку конфликты им не очень интересны, то после тренинга они благодарят и уходят.

- на тренинг присылают «трудных» подростков на «перевоспитание». Часть из них втягивается в работу, но в основном им непривычно работать медиаторами с другими.

Как происходит набор будущих школьников-медиаторов?

Обычно набор проходит так: куратор обходит старшие классы (обычно это восьмые и десятые, поскольку у них нет экзаменов) и задаёт им два вопроса.

Первый вопрос предполагает анонимный ответ и звучит примерно так: «К кому из учащихся своего класса вы обращаетесь, если вы с кем-то поругались, у вас плохое настроение или у вас что-то случилось? Пожалуйста, напишите фамилию этого человека. Свою фамилию можно не писать».

Второй вопрос: «У нас будет создаваться группа из учащихся, помогающая ученикам решать конфликты; кому интересно познакомиться с этим поближе и больше про это узнать, напишите на втором листочке свои фамилию и имя».

В результате образуются два списка, на пересечении которых видны заинтересованные подростки, и те, к кому обращаются одноклассники. Если кого-то назвали 3-4 человека, то значит, способности к решению чужих конфликтов у него скорее всего есть, а если и ему самому это интересно – то это кандидат на базовый семинар по восстановительной медиации.

Со списком кандидатов можно подойти к администратору школы, чтобы они могли внести свои коррективы, дополнить или сократить каких-то участников (например, кто-то из учащихся перегружен, ему далеко ездить и т.д.). Таким образом, будет услышано мнение и администрации, и потенциальных медиаторов, и самих учеников школы.

Мнение куратора об участниках также имеет большое значение, поскольку именно ему работать в будущем с этими подростками и создавать из них команду.

Если куратор считает, что с кем-то из медиаторов он не сработается, то лучше этого подростка не приглашать (по крайней мере в начале, пока команда службы примирения только создаётся).

После тренинга может отсеяться некоторая часть школьников. Те, кто решил, что будут медиаторами – приносят разрешение от родителей. Если родители не дают разрешения – куратор звонит им (либо встречается с ними) и выясняет причину отказа. Возможно, родители чего-то не поняли и им надо объяснить (например, что это не психологическая работа или сколько времени примерно времени будет занимать работа в службе примирения).

Примерный план создания службы примирения школе

1. Принятие администрацией школы решения о создании Школьной службы примирения, заключение договора.

2. Согласование с администрацией школы. Включение в должностную инструкцию сотрудника – куратора службы обязанностей по организации работы и дальнейшей преемственности службы.

3. Подписание приказа о создании службы.

4. Утверждение Положения о Школьной службе примирения в соответствии со стандартами восстановительной медиации.

5. Анализ информации о конфликтах и способах реагирования на конфликты (число конфликтов, число административных вмешательств, отношение педагогов к конфликтам).

6. Отбор школьников на участие в базовом семинаре.

7. Проведение базового семинара.

8. Создание клуба медиаторов и регулярные встречи детско-взрослой команды Школьной службы примирения.

9. Обсуждение и формулирование командой службы примирения ценностей восстановительной медиации, которые служба собирается нести в свою школу.

10. Информационные сообщения (презентации) для получения одобрения и поддержки педагогического коллектива (классных руководителей).

11. Информационные сообщения (презентации) для получения одобрения и поддержки родителей.

12. Информационные сообщения (презентации) для получения одобрения и поддержки учеников.

13. Выпуск информационного стенда, плаката или статьи в школьной газете о создании ШСП, на сайте школы.

14. Определение администрацией школы, куратором и школьниками-медиаторами способов получения информации о конфликтах.

15. Доработка и принятие документов (на основе типовых), регламентирующих работу службы (примирительный договор, заявка, регистрационная карточка и пр.).

16. Работа службы по разрешению поступающих конфликтных ситуаций в соответствии с порядком работы медиатора. Ведение регистрационного журнала для дальнейшего мониторинга. Написание отчетов по форме.

17. Проведение супервизий по проведенным программам, оценка соответствия проведенных программ стандартам восстановительной медиации и порядку работы медиатора.

18. Обсуждение с администрацией и педагогами результатов работы службы, путей ее улучшения и влияния ШСП на школу.

19. Обобщение и анализ опыта. Заполнение мониторинга работы службы и «срезов» количества конфликтов и способов реагирования на конфликты в школе. Итоговая оценка эффективности деятельности Школьной службы примирения.

20. Изучение куратором литературы по восстановительной медиации и восстановительному правосудию.

21. Прохождение тренинга восстановительной медиации 2 ступени.

22. Прохождение тренинга по проведению программы «Круги сообщества».

23. Связь с ассоциацией медиаторов (взаимопомощь и обмен опытом, участие в совместных мероприятиях сообщества медиаторов).

24. Включение элементов восстановительных практик в различные воспитательные формы и мероприятия.

25. Прохождение тренинга для тренеров.

26. Обучение новых медиаторов, а также школьников и педагогов школы восстановительной коммуникации и восстановительным практикам.

3. Типовое положение о школьной службе примирения

Директор МАОУ СОШ _____

1. Общие положения.

1.1. Служба примирения является объединением учащихся и педагогов, действующей в образовательном учреждении на основе добровольческих усилий учащихся (воспитанников).

1.2. Служба примирения осуществляет свою деятельность на основании действующего законодательства РФ, настоящего Положения, Стандартов восстановительной медиации, а также в соответствии с распоряжением Правительства России от 6 июля 2018 года №1375-р. «Об утверждении плана основных мероприятий на 2018-2020 годы в рамках Десятилетия детства», Стратегией развития воспитания в Российской Федерации на период до 2025 года, Федеральным проектом «Современная школа» до 2024 года и другими законодательными актами, распоряжениями вышестоящих государственных органов.

2. Цели и задачи службы примирения.

2.1. Целью службы примирения является:

2.1.1. Распространение среди учащихся, родителей и педагогов цивилизованных форм разрешения конфликтов;

2.1.2. Помощь в разрешении конфликтных и криминальных ситуаций на основе принципов восстановительной медиации;

2.1.3. Снижение количества административного реагирования на правонарушения.

2.2. Задачами службы примирения являются:

2.2.1. Проведение примирительных программ (восстановительных медиаций, кругов сообщества, школьных и семейных конференций и т.д.) для участников конфликтов и криминальных ситуаций;

2.2.2. Обучение школьников цивилизованным методам урегулирования конфликтов и ответственности;

2.2.3. Информирование учеников и педагогов о принципах и ценностях восстановительной медиации;

3. Принципы деятельности службы примирения.

3.1. Деятельность службы примирения основана на следующих принципах:

3.1.1. Принцип добровольности, предполагающий как добровольное участие школьников в организации работы службы, так и обязательное согласие сторон, вовлечённых в конфликт, на участие в примирительной программе.

3.1.2. Принцип конфиденциальности, предполагающий обязательство службы примирения не разглашать полученные в ходе программ сведения. Исключение составляет информация о готовящемся преступлении, а также примирительный договор (по согласованию с участниками встречи и подписанный ими).

3.1.3. Принцип нейтральности, запрещающий службе примирения принимать сторону одного из участников конфликта. Нейтральность предполагает, что служба примирения не выясняет вопрос о виновности или невиновности той или иной стороны, а является независимым посредником, помогающим сторонам самостоятельно найти решение.

4. Порядок формирования службы примирения.

4.1. В состав службы примирения могут входить школьники 7-11 классов, прошедшие обучение проведению примирительных программ (в модели восстановительной медиации).

4.2. Руководителем (куратором) службы может быть социальный педагог, психолог или иной педагогический работник школы, на которого возлагаются обязанности по руководству службой примирения приказом директора школы.

4.3. Руководителем (куратором) службы примирения может быть человек, прошедший обучение проведению примирительных программ (в модели восстановительной медиации).

4.4. Родители дают согласие на работу своего ребёнка в качестве ведущих примирительных встреч.

4.5. Вопросы членства в службе примирения, требований к школьникам, входящим в состав службы, и иные вопросы, не регламентированные настоящим Положением, могут определяться Уставом, принимаемым службой примирения самостоятельно.

5. Порядок работы службы примирения

5.1. Служба примирения может получать информацию о случаях конфликтного или криминального характера от педагогов, учащихся, администрации школы, членов службы примирения, родителей.

5.2. Служба примирения принимает решение о возможности или невозможности примирительной программы в каждом конкретном случае самостоятельно. При необходимости о принятом решении информируются должностные лица школы.

5.3. Примирительная программа начинается в случае согласия конфликтующих сторон на участие в данной программе. Если действия одной или обеих сторон могут быть квалифицированы как правонарушение или преступление, для проведения программы также необходимо согласие родителей или их участие во встрече.

5.4. В случае если примирительная программа планируется, когда дело находится на этапе дознания, следствия или в суде, то о её проведении ставится в известность администрация школы и родители, и при необходимости производится согласование с соответствующими органами внутренних дел.

5.5. Переговоры с родителями и должностными лицами проводит руководитель (куратор) службы примирения.

5.6. В сложных ситуациях (как правило, если в ситуации есть материальный ущерб, среди участников есть взрослые или родители, а также в случае криминальной ситуации) куратор службы примирения принимает участие в проводимой программе.

5.7. В случае, если конфликтующие стороны не достигли возраста 10 лет, примирительная программа проводится с согласия классного руководителя.

5.8. Служба примирения самостоятельно определяет сроки и этапы

проведения программы в каждом отдельном случае.

5.9. В случае если в ходе примирительной программы конфликтующие стороны пришли к соглашению, достигнутые результаты могут фиксироваться в письменном примирительном договоре или устном соглашении.

5.10. При необходимости служба примирения передает копию примирительного договора администрации школы.

5.11. Служба примирения помогает определить способ выполнения обязательств, взятых на себя сторонами в примирительном договоре, но не несёт ответственность за их выполнение. При возникновении проблем в выполнении обязательств, служба примирения может проводить дополнительные встречи сторон и помочь сторонам осознать причины трудностей и пути их преодоления, что должно быть оговорено в письменном или устном соглашении.

5.12. При необходимости служба примирения информирует участников примирительной программы о возможностях других специалистов (социального педагога, психолога, имеющих на территории учреждений социальной сферы).

5.13. Деятельность службы примирения фиксируется в журналах и отчётах, которые являются внутренними документами службы;

5.14. Куратор службы обеспечивает мониторинг проведённых программ, проведение супервизий с медиаторами на соответствие их деятельности принципам восстановительной медиации.

5.15. Медиация (и другие восстановительные практики) не является психологической процедурой, и потому не требует обязательного согласия со стороны родителей. Однако куратор старается по возможности информировать и привлекать родителей в медиацию (а по указанным в пунктах 5.3 и 5.4 категориям дел участие родителей или согласие на проведение медиации в их отсутствие является обязательным).

6. Организация деятельности службы примирения.

6.1. Службе примирения по согласованию с администрацией школы предоставляется помещение для сборов и проведения примирительных программ, а также возможность использовать иные ресурсы школы - такие, как оборудование,

оргтехника, канцелярские принадлежности, средства информации и другие.

6.2. Оплата работы куратора (руководителя) службы примирения может осуществляться из средств фонда оплаты труда образовательного учреждения или из иных источников.

6.3. Поддержка и сопровождение школьных служб примирения может осуществляться социально-психологическими центрами или общественными организациями, имеющими обученных и практикующих медиаторов, по договору на возмездной или безвозмездной основе.

6.4. Должностные лица школы оказывают службе примирения содействие в распространении информации о деятельности службы среди педагогов и школьников.

6.5. Служба примирения имеет право пользоваться услугами психолога, социального педагога и других специалистов школы.

6.6. Администрация школы содействует службе примирения в организации взаимодействия с педагогами школы, а также социальными службами и другими организациями. Администрация стимулирует педагогов обращаться в службу примирения или самим использовать восстановительные практики.

6.7. В случае если стороны согласились на примирительную встречу (участие в Круге сообщества или Семейной восстановительной конференции), то административные действия в отношении данных участников конфликта приостанавливаются. Решение о необходимости возобновления административных действий принимается после получения информации о результатах работы службы примирения и достигнутых договоренностях сторон.

6.8. Администрация школы поддерживает участие куратора (кураторов) службы примирения в собраниях ассоциации (сообщества) медиаторов.

6.9. Не реже, чем один раз в четверть проводятся совещания между администрацией и службой примирения по улучшению работы службы и ее взаимодействия с педагогами с целью предоставления возможности участия в примирительных встречах большему числу желающих.

6.10. В случае если примирительная программа проводилась по факту, по

которому возбуждено уголовное дело, администрация школы может ходатайствовать о приобщении к материалам дела примирительного договора, а также иных документов в качестве материалов, характеризующих личность обвиняемого, подтверждающих добровольное возмещение имущественного ущерба и иные действия, направленные на заглаживание вреда, причиненного потерпевшему.

6.11. Служба примирения может вносить на рассмотрение администрации предложения по снижению конфликтности в школе.

7. Заключительные положения.

7.1. Настоящее положение вступает в силу с момента утверждения.

7.2. Изменения в настоящее положение вносятся директором школы по предложению службы примирения или органов школьного самоуправления.

4. Примерная программа подготовки и проведения примирительной процедуры

Задача медиатора в ходе медиации – внимательно выслушать взгляд каждого участника конфликта, принять его переживания, помочь каждому самому понять происшедшее, понять собственное состояние, отношение к событию.

Программа примирения – это организация встреч участников конфликта «лицом к лицу» для обсуждения сторонами последствий конфликта и принятия ими решения о том, что следует предпринять для их нейтрализации или устранения. Такая программа проводится при добровольном согласии сторон, при условии, что стороны признают свою ответственность за случившееся и хотят (что устанавливается ведущим в ходе предварительных бесед), насколько это возможно, исправить ситуацию. В ходе таких встреч каждая сторона имеет возможность высказаться, а ведущий помогает им: *достичь взаимопонимания по поводу произошедшего*, причин, его вызвавших, и последствий для участников; обсудить и сформулировать порядок возмещения ущерба; сформулировать планы по изменению конфликтной ситуации. Примирительная встреча организуется и проводится ведущим, который создаёт условия для конструктивного диалога и

достижения взаимоприемлемого соглашения. Соглашение о возмещении ущерба и планы изменения образа жизни и поведения участников, способствовавшего возникновению конфликтной ситуации, фиксируются в примирительном договоре.

Подобные программы необходимы для:

- разрешения конфликтной ситуации путём привлечения к активному участию в этом процессе самих конфликтующих, а также их родственников;
- обеспечения сравнительно быстрого возмещения вреда потерпевшей стороне;
- выражения чувств участников, снятия отрицательно окрашенных психологических состояний и освобождения от ролей «жертвы» и «законченного отморозка»;
- превращения столкновения между людьми в конструктивный процесс решения их проблем;
- вразумления конфликтующих, осознания ими своей ответственности за нанесённый вред.

Этапы проведения программы примирения

1 этап – подготовительный:

- получить информацию о событии, определить, подходит ли оно по критериям для работы с использованием восстановительных программ;
- заполнить регистрационную карточку.

2 этап – предварительные встречи:

- представиться полностью, установить доверительные отношения;
- выслушать личную историю человека;
- понять и принять переживания участников ситуации, и вместе с участниками сориентироваться в их проблемах и нуждах;
- выяснить и обсудить предложения человека по разрешению ситуации;
- представить программу примирения и предложить сторонам участвовать в ней;
- если сторона дает согласие, подготовить ее к участию в программе (информировать о вопросах, которые будут обсуждаться на программе, о правилах программы).

3 этап – примирительная встреча:

- создать условия для ведения примирительной встречи (удобное помещение, расположение участников);
- представить участников, обсудить правила встречи;
- помочь выразить (а при необходимости переформулировать) сильные эмоции сторон;
- организовать диалог сторон, направленный на восстановление картины и последствий ситуации;
- помочь сторонам в осознании несправедливости произошедшего;
- организовать диалог о восстановлении разрушенных отношений, о будущем участников конфликта. Поиск ответа на вопрос: «Как сделать, чтобы этого не повторилось?»;
- составить примирительный договор сторон, учитывающий согласованные решения сторон и механизм его выполнения.

4 этап – выполнение примирительного договора:

- проверить выполнение договора;
- организовать при необходимости дополнительную встречу;
- написать отчет по программе.

5. Документальное обеспечение примирительной процедуры

Документальное обеспечение – комплект документов, который может помочь организовать программу примирения, сохранить необходимую информацию о случае, отразить дальнейшие изменения в поведении участников конфликта (следует отметить, что в бланках регистрируется только та информация, которую клиент предоставляет добровольно). В состав данного комплекта входят письмо к участникам конфликтной ситуации, регистрационная карточка, договор примирения, отчёт о проведённых мероприятиях.

Регистрационная карточка № _____

Начато _____

Ведущий _____

Закончено _____

Источник _____

Пострадавший _____

Характер конфликта _____

Правонарушитель _____

Участие милиции _____

Адрес правонарушителя _____

Адрес потерпевшего _____

Суть конфликта _____

Ход работы

Дата	Вид работы	Содержание встречи и ее итог	Эмоциональный план

Договор примирения

г. _____ «___» _____ 202_ г. _____ (Ф.И.О.

участника программы) с одной стороны, и

_____ (Ф.И.О. участника программы) с другой стороны,

в присутствии ведущих Школьной службы примирения

_____ (Ф.И.О.)

в ходе примирительной встречи прояснили обстоятельства
случившегося: _____

(время, место, суть происшедшего)

Стороны обсудили обстоятельства правонарушения и заключили Договор о
нижеследующем:

1. Оценка случившегося (нанесенного вреда) _____

Выслушав друг друга стороны признали, что имело место событие, изложенное
выше, которое было несправедливым и болезненным для

2. Восстановление справедливости: _____

_____ Готов(а) _____

(Ф.И.О.)

О причиненном материальном ущербе стороны договорились, что _____

3. Дальнейшие намерения:

Стороны обещают, что в будущем времени будут учитывать произошедшее с ними и намереваются _____

ПОДПИСИ СТОРОН

1. Участник программы _____

Место жительства _____

Подпись _____

2. Участник программы _____

Место жительства _____

Подпись _____

3. Ведущий программы примирения _____

Подпись _____

6. Занятие для учащихся – участников Школьной службы примирения по формированию социальных навыков «Каким ты выглядишь в глазах других?»
(составитель – Г.А. Павлович)

Цель: Формирование у учащихся стремления к конструктивному взаимодействию с людьми.

Задачи: Сформировать у учащихся стремление понимать окружающих; убеждение, что в случае необходимости можно конструктивно взаимодействовать с

самыми разными людьми; привычку искать способы сотрудничества с людьми в различных ситуациях.

Методическое оснащение

Фрагмент стихотворения П. Заболоцкого; изображения трёх мушкетеров и Д'Артаньяна; бумага и ножницы для каждого учащегося; тест «Каким ты выглядишь в глазах других?»; бланки ответов; упражнения «Презентация индивидуальности», «Сколько меня», «Люди не похожие на меня»; определение индивида, индивидуальности, понятия «Я», описание различных типов личности; ручки, цветные карандаши или фломастеры.

Материалы к занятию

Фрагмент стихотворения Н. Заболоцкого:

«Как мир меняется! И как я сам меняюсь!

Лишь именем одним я называюсь,

На самом деле то, что именуют мной,

Не я один. Нас много. Я – живой».

Упражнение «Презентация индивидуальности»

Участники по очереди называют свои имена, а также свои личностные качества. Причем эти качества должны начинаться на одну из букв собственного имени. Вариант: назвать два качества, одно из которых помогает, другое мешает в жизни.

Упражнение «Сколько меня?»

Каждый учащийся складывает лист бумаги несколько раз, после чего вырезает из него силуэт человека. Развернув лист бумаги, учащийся получает или отдельные фигуры человечков, или ленту из них. Каждому предлагается назвать социальные роли полученных фигурок, ассоциируя их с собой (учащийся, член семьи, друг и т.д.) Фигуры необходимо распределить таким образом, чтобы получились группы человечков, которые симпатичны друг другу.

Предлагается задание: «Представьте себе, что вы – психолог. С каким пожеланием вы обратились бы к человечкам, составляющим группу, и с каким пожеланием вы обратились бы к человечку вне группы?»

Упражнение «Люди не похожие на меня»

Каждому участнику предлагается представить себе своего друга, который в каких-то важных вещах существенно от него отличается. Зачем необходимо, не называя его имени, рассказать, чем он отличается и почему он участнику дорог.

Основные понятия (Словарь Баева, 1996)

1. Индивид – человек как единичное природное существо, представитель вида «Homo Sapiens», носитель индивидуально своеобразных черт.

Краткое содержание: человек как биологический представитель вида.

Образ: «Точка, точка, запятая, минус рожица кривая, палка, палка, огуречик – получился человечек».

Переживание: «Все мы люди, все мы человеки».

2. Индивидуальность – неповторимый человек, имеющий социально значимые отличия от других людей.

Краткое содержание: единичность, относительная независимость от других.

Образ: луковица

Переживание: «И все мы врозь»

3. Я – результат выделения человеком самого себя из окружающей среды. В результате этого человек ощущает себя субъектом своих физических и психических состояний, действий и процессов, переживает свою целостность и тождественность с самим собой.

Краткое содержание: индивидуальность, самообоснованность, интегральность.

Образ: цыпленок, разбивший скорлупу.

Переживание: «Внешне такой же, но внутренне я другой».

4. Я-концепция – относительно устойчивая, в большей или меньшей степени осознанная, переживаемая как неповторимая система представлений индивида о самом себе, на основе которой он строит свое взаимодействие с другими людьми и относится к себе.

Краткое содержание: целостный, хотя и не лишенный внутренних противоречий, образ собственного Я.

Образ: коллекция.

Переживание: «Таким меня не знает никто».

Типы личности (по Кречмеру-Малиновскому)

Астенический тип – замкнутость, ранимость, скрытность, сентиментальность, гордость.

Атлетоидный тип – взрывчатость, гневливость, энергичность, вязкость.

Гранильный тип – эксцентричность, эмоциональность, богатая фантазия, позерство, артистичность, инфантилизм, внушаемость.

Пикнический тип – откровенность, терпимость, выносливость, материальность, практичность, обжорство, лень.

Тест «Каким ты выглядишь в глазах других» (Александровская Э.М., 2000)

Учащимся предлагается ответить на вопросы:

1. Мой любимый цвет

- а) красный или оранжевый;
- б) белый;
- в) черный;
- г) темно-синий или лиловый;
- д) жёлтый;
- е) коричневый, серый или фиолетовый;
- ж) зелёный.

2. Когда я иду на вечеринку

а) я надеваю яркую, бросающуюся в глаза одежду, с шумом захожу в комнату и надеюсь, что все обратят на меня внимание;

б) надеваю что-нибудь особенное, но захожу тихо и надеюсь увидеть кого-нибудь из знакомых;

в) надеваю одежду, в которой надеюсь не привлекать к себе особого внимания.

3. Когда я ложусь спать, я лежу

- а) на спине;
- б) на животе;
- в) на боку;
- г) закрыв рукой голову;
- д) с головой под одеялом.

4. *Я хожу*

- а) большими, быстрыми шагами;
- б) маленькими, быстрыми шагами;
- в) не очень быстро, голова вперед;
- г) не очень быстро, голова вниз;
- д) медленно.

5. *Обычно я чувствую себя лучше всего*

- а) сразу после того как проснусь;
- б) днём;
- в) поздно вечером.

6. *Если происходит что-нибудь смешное*

- а) я громко смеюсь;
- б) я тихо смеюсь;
- в) я смеюсь про себя;
- г) я широко улыбаюсь;
- д) я немного улыбаюсь.

7. *Когда я разговариваю с людьми, то*

- а) я стою со скрещенными руками;
- б) держу руки впереди себя;
- в) одну или обе руки держу на боку;
- г) дотрагиваюсь до собеседника;
- д) дотрагиваюсь до своего лица или волос;
- е) люблю держать в руках какой-нибудь предмет, например, карандаш.

8. *Когда я расслабленно сижу на стуле, то*

- а) держу колени, ноги рядом;
- б) сижу нога на ногу;
- в) вытягиваю ноги перед собой;
- г) одна нога подо мной.

Ключ к тесту - баллы

Вопрос 1: а - 6; б - 2; в - 7; г - 3; д - 5; е - 1; ж - 4.

Вопрос 2: а - 6; б - 4; в - 2.

Вопрос 3: а - 7; б - 6; в - 4; г - 2; д - 1.

Вопрос 4: а - 6; б - 4; в - 7; г - 2; д - 1.

Вопрос 5: а - 2; б - 4; в - 6.

Вопрос 6: а - 6; б - 4; в - 3; г - 5; д - 2.

Вопрос 7: а - 4; б - 2; в - 5; г - 7; д - 6; е - 1.

Вопрос 8: а - 4; б - 6; в - 2; г - 1.

Результаты:

42 и более баллов. Окружающие считают, что ты самоуверенный человек, который любит находиться в центре внимания. Они восхищаются тобой, иногда завидуют, некоторые – боятся. Тебе нелегко завязать дружбу.

От 35 до 41 балла. Окружающие находят тебя интересным человеком, с которым можно предпринять много веселого. Что ты сделаешь в следующий момент - нельзя предсказать, поэтому с тобой интересно. Многие хотели бы видеть тебя своим лидером.

От 27 до 34 баллов. Тебя считают очень дружелюбным человеком. С тобой общаются, потому что ты приветлив и весел. Многие хотели бы дружить с тобой.

От 20 до 26 баллов. Считают, что ты осторожен и практичен. Большому количеству знакомых ты предпочитаешь несколько хороших друзей. Друзья доверяют тебе, а ты - им.

Менее 20 баллов. Окружающим кажется, что ты скромный и обеспокоенный человек. Некоторые считают, что ты слишком переживаешь из-за мелочей. По их мнению, ты очень осторожен; прежде чем что-либо предпринять, ты все тщательно обдумываешь.

Ход занятия

Вводная часть. Актуализация знаний учащихся о многообразии человеческой индивидуальности. Упражнение «Презентация индивидуальности».

Учитель подчёркивает, что одно и то же качество у разных людей может быть выражено в разной степени: в одних случаях это качество помогает другим понимать этого человека, а в других - затрудняет понимание.

Основная часть. Формирование у учащихся представлений о проблемах адекватности при восприятии людьми друг друга. Учитель зачитывает фрагмент из стихотворения Н. Заболоцкого, после чего выполняется упражнение «Сколько меня?».

Вывод: одно и то же событие может вызывать у разных людей разные реакции, поэтому людям иногда так трудно понимать друг друга. Зачастую мы видим себя не так, как видят нас другие. Учащиеся выполняют тест «Каким ты выглядишь в глазах других?».

Заключительная часть. Эмоциональная устойчивость как ресурс человеческой психики, который помогает в восприятии и понимании других людей. Картинки с портретами четырех мушкетёров вывешиваются на доску. Учитель зачитывает описание различных типов личности по Кречмеру. Учащимся предлагается обсудить, что (кроме внешних обстоятельств) способствовало дружбе мушкетёров.

Вывод: несмотря на то, что все мы разные, мы можем, как правило, договориться друг с другом, потому что обладаем эмоциональной устойчивостью.

Формирование привычки терпимого отношения к многообразию проявлений человеческой индивидуальности. Учащиеся выполняют упражнение «Люди не похожие на меня».

Домашнее задание. Протестировать членов семьи, используя тест «Каким ты выглядишь в глазах других?»; обсудить результаты.

Ведущему на заметку. В заключительной части можно использовать иные описания типов личности, упомянув при этом, что в жизни, как правило, встречаются люди, объединяющие в себе черты различных типов.

Источники:

1. Конвенция о правах ребенка.
2. Стратегия развития воспитания в Российской Федерации на период до 2025 года.
3. Федеральный проект «Современная школа» до 2024 года.
4. Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».
5. Рекомендация Комитета Министров государствам-членам Совета Европы, посвященная медиации по уголовным делам.
6. Рекомендация Комитета Министров государствам членам Совета Европы, посвященная восстановительному правосудию по уголовным делам.
7. Методические рекомендации по развитию сети служб медиации (примирения) в образовательных организациях и в организациях для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей (Письмо Министерства просвещения РФ от 28 апреля 2020г. № ДГ-375/07 «О направлении методических рекомендаций»).
8. Методические рекомендации по созданию и развитию служб школьной медиации в образовательных организациях (направлены письмом Министерства образования и науки РФ от 18 декабря 2015 г. N 07-4317).
9. Методические рекомендации по внедрению восстановительных технологий (в том числе медиации) в воспитательную деятельность образовательных организаций, письмо Минобрнауки РФ N 07-7657 от 26.12.2017.
10. Научно-практический комментарий к ФЗ от 27.07.2010 № 193-ФЗ «Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)» // Отв. ред. О.В. Лазарева, Е.В. Тихонова, М.Е. Старостин.- 2012.
11. Рекомендуемые стандарты к программам медиации ровесников, реализуемым в рамках среднеобразовательных учебных заведений, разработанные профессиональным сообществом медиаторов - Ассоциацией по Разрешению Конфликтов (the Association for Conflict Resolution USA, 2007).
12. Рекомендации по организации служб школьной медиации в образовательных организациях (01.11.2013).

13.Руководящие принципы политики Совета Европы по вопросу комплексных национальных стратегий защиты детей от насилия (2009).

14.Зернова Г.П. Анализ существующих подходов организации служб школьной медиации в отечественной теории и практике. Современные проблемы образования, 2017г., №1, стр.25-27.

15.Коновалов А. Ю. Модели работы с конфликтами на основе восстановительной медиации в системе образования: обзор опыта разных стран // Психологическая наука и образование. 2016. №3. URL: <http://psyedu.ru/journal/2014/3/Kononov.phtml>.

16.Коновалов А.Ю. Школьная служба примирения//Справочник заместителя директора школы. - 2018.- № 2.- с.68 -72.

17.Концепция развития школьных служб примирения (медиации) в образовательных организациях Ивановской области,2017.

18.Лукманов Е.В. Психология школьного конфликта // Справочник заместителя директора школы. - 2018.- с. 61- 67.

19.Овчинникова Т.С. Технология восстановительного правосудия в социально-педагогической деятельности. - Тюмень: Тюменский издательский дом, 2016.- 29с.

20.Овчинникова Т.С., Павлович Г.А. Служба примирения в образовательном учреждении. - Тюмень: Изд-во Заякина В.В., 2018.- 54 стр.

21.Организация школьной службы примирения (методические рекомендации) Е.Ю. Зиминой. Изд. Бюджетного учреждения Ханты-мансийского автономного округа Югры для детей, нуждающихся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи «Центр психолого-педагогической реабилитации и коррекции».

22.Школьная служба примирения: от идеи к действиям //Педагогическое обозрение-2010.- № 110.- с. 8-9.

23. Центр «Судебно-правовая реформа» - www.sprc.ru ,

24. Школьные службы примирения - www.школьные-службыпримирения.рф,

25. Школьные службы примирения - www.facebook.com/profile.php?id=100004556222519

Конфликтологический тренинг

Одна из распространённых форм профилактики конфликта – тренинг.

Тренинг – одна из форм активного обучения, результатом которой является освоение участником каких-либо форм поведения. На тренинге участник получит знания о психологической природе конфликта, его структуре и динамике, эффективных способах разрешения. В ходе тренинга педагоги обучаются основным способам разрешения возникающих педагогических конфликтов:

- картографирование (составление карты конфликта);
- выработка альтернатив конфликтному поведению;
- переговоры;
- посредничество.

Цель тренинга:

предоставление возможности педагогам, участникам занятий получить теоретические знания и практический опыт конструктивного разрешения педагогических конфликтов.

На тренинге моделируются реальные ситуации из педагогического опыта, в ходе обсуждения которых педагоги приобретают навык анализа ситуации, ищут компромиссное решение в конфликте с учениками. Специфика программы данного тренинга в том, что участники обучаются не только умению анализировать конфликт, но и навыкам посреднической деятельности при разрешении конфликта, что актуально в школьной жизни. В основе содержания программы лежит проблема взаимоотношений таких субъектов образовательного процесса, как учитель и ученик.

Задачи:

- предоставить теоретическую информацию о конфликтах и их причинах, об особенностях педагогических конфликтов;
- обучать способам анализа и методам нахождения решения в конфликтной ситуации;

- помочь участникам скорректировать своё поведение в сторону снижения его конфликтности;

- способствовать формированию навыков общения, умения слушать, высказывать свою точку зрения, приходить к компромиссному решению;

- развивать умения и навыки командного взаимодействия.

Программа тренинга состоит из 7 занятий. Первое занятие – «На старте» – вводное, своеобразный фундамент, на котором строится дальнейшая работа группы. Цель этого занятия – создание благоприятных условий для работы в группе: сплочение группы, выработка правил работы, создание атмосферы открытости, доброжелательности, взаимодействия, положительной мотивации и настроения на работу. В ходе занятия могут быть использованы различные игровые методы и упражнения, приёмы саморегуляции (релаксационные техники), направленные на достижение заявленной цели.

Последнее занятие – «Финал» – посвящается обсуждению результатов тренинга, итогов работы группы и рефлексии своего участия. Упражнения, подобранные ведущим, должны быть направлены на завершение групповой работы.

Сценарии остальных занятий представлены в программе. На каждом занятии желательно применять упражнения на релаксацию, обучать педагогов навыкам саморегуляции. Подбирает эти упражнения ведущий.

Программа тренинга может быть скорректирована в зависимости от специфики группы и её запросов.

Условия для реализации программы

Требования к ведущему тренинга: занятия проводит психолог, имеющий:

- психологическое образование;
- опыт проведения тренинговых групп;
- опыт участия в тренинге.

Требования к помещению: это может быть просторная комната, в которой предусмотрено место для работы над письменными заданиями, место для проведения упражнений.

Количественные и качественные характеристики группы: программа рекомендуется в форме групповых встреч в рамках педагогического коллектива детского сада на добровольной основе. Таким образом, участники тренинга – педагоги одного детского сада. Оптимальная численность группы – 10-15 человек.

Временные характеристики: тренинг рассчитан на 7 занятий по 2-2,5 часа (14 часов). Это могут быть встречи 2 раза в неделю в течение месяца.

Если требуется дополнительная проработка какой-либо темы, программа может быть расширена с помощью дополнительных занятий.

Формы работы и принципы:

Для реализации цели используются следующие приемы: игра, упражнение, дискуссия, диалог, диагностика, моделирование ситуаций, мини-лекция, беседа, рефлексия, групповое обсуждение.

Работа организуется в таких формах, как индивидуальная, работа в парах, в малых группах, работа всей группы.

Все это позволяет реализовать принципы тренинга:

- принцип максимальной активности, предполагающий максимальный уровень включенности каждого участника группы. Принцип активности опирается на идею о том, что человек усваивает 10% того, что слышит; 50% того, что видит; 70% того, что проговаривает; 90% того, что делает сам. Упражнения и задания сконструированы таким образом, что позволяют активно участвовать в их выполнении всем членам группы.

- принцип максимальной достоверности информации, который обеспечивается тем, что средством извлечения знаний является собственная деятельность участников, предметом обсуждения являются наглядные факты – примеры из реальной жизни.

- Принцип активной исследовательской позиции каждого предполагает, что каждое упражнение и задание – повод для анализа действий и переживаний участников.

Таким образом, в основе принципов тренинга лежит активный исследовательский характер поведения участников.

Основной упор в занятиях делается на работу в малых группах. Основной приём работы – ролевая игра, в игре участники проигрывают роли и ситуации из педагогической практики.

Так как большая часть заданий выполняется в подгруппах, ведущий использует игровые способы деления участников: по дням рождения, по стажу работы и т.д. На каждом занятии используется упражнение – энергизатор, цели у которого могут быть самые разные: снять напряжение, расслабиться, установить дружескую атмосферу, отдохнуть, разогреть группу, настроить на последующую работу, активизировать групповую динамику и др.

Занятия строятся по единой структуре:

1. Ритуал приветствия.
2. Разминка.
3. Основное содержание занятия.
4. Рефлексия прошедшего занятия.
5. Ритуал прощания.

Оборудование и материалы: стулья (по количеству участников), бумага для записей, ручки, бланки для проведения тестирования, магнитофон с записью релаксационных композиций.

Ожидаемые результаты: умение вырабатывать педагогами адекватные способы поведения в конфликтной ситуации и эффективные способы разрешения конфликтов.

Эффективность программы: оценку эффективности отражают отзывы педагогов о тренинге, результаты анкетирования участников. Участниками тренинг оценивается как дающий реально полезные знания, навыки не только в профессиональной сфере, но и в повседневной жизни. По мнению участников, они получили навыки анализа собственного профессионального поведения и поступков, возможность посмотреть на отношения другими глазами, улучшить отношения с коллегами, администрацией, родителями.

Тема занятия	Содержание
Занятие 1. На старте	Сплочение группы, выработка правил работы, создание атмосферы открытости, доброжелательности, взаимодействия, положительной мотивации и настроения на работу
Занятие 2. Психологическая природа конфликта	Определение конфликта. Структура, сфера, динамика конфликта. Причины. Модальность долженствования в речи педагога как одна из причин конфликта
Занятие 3. Основные виды поведения в конфликте и его разрешение	Ведущие стратегии поведения в конфликте. Самодиагностика на основе теста Томаса для определения поведения в конфликтной ситуации
Занятие 4. Стратегия сотрудничества в педагогическом конфликте	Стратегия сотрудничества как основа конструктивного общения в конфликте. Искаженное понимание интересов другой стороны в конфликте
Занятие 5. Посредничество педагога в конфликте	Роль и функции посредника в конфликте. Особенности общения посредника в конфликте. Правила построения коммуникации посредником. Организация процедуры разрешения конфликта через посредника
Занятие 6. Педагогическое манипулирование	Общие характеристики манипулятивного стиля общения. Причины манипулирования. Педагогическое манипулирование как деструктивный фактор общения. Способы преодоления педагогического манипулирования
Занятие 7. Финал	Завершение групповой работы. Подведение итогов работы группы. Обсуждение результатов тренинга. Рефлексия

Занятие 2. Психологическая природа конфликта

Цели: дать определение конфликта, его структура, сфера, динамика; выявить причины конфликтов; рассмотреть модальность долженствования в общении как возможную причину педагогического конфликта; отработать навыки замены в речи педагога модальности долженствования.

1. Ритуал приветствия.

Цель: формирование доверительных отношений в группе, создание позитивных эмоциональных установок.

Инструкция: любым способом по очереди поприветствовать друг друга.

2. Упражнение «Ассоциации».

- Сегодня мы занимаемся конфликтами. Сейчас я предлагаю встать тем, кто ни разу в жизни не был в конфликте, кто не знает и не представляет себе, что такое конфликт...

Никто из нас не встал.

- Пусть каждый скажет, с чем у него ассоциируется слово «конфликт»? Какой образ подскажет ваше воображение? Какие мысли, чувства, ощущения возникают при этом? На что «похож» конфликт?

Обсуждение: Для чего мы делаем это упражнение?

3. Работа с доской.

Ведущий записывает: «Конфликт – это...»

Ответы записываются на доске: положительные и отрицательные формулировки – с разных сторон доски.

Анализ записанного. Вывод делает группа.

4. Представление и обсуждение теоретического материала.

Теория: Конфликт имеет структуру, сферу, динамику.

Структура конфликта складывается из внешней и внутренней позиции участников, их взаимодействий и объекта конфликта.

Внутренняя позиция участника конфликта – цели, интересы, мотивы;

Внешняя позиция участника конфликта – речевое поведение, мнение, точка зрения, пожелание.

Сфера конфликта – деловая и личностная.

Динамика конфликта складывается из 3 стадий:

1. нарастание
2. реализация
3. затухание

Решение конфликта можно начать с объединения объектов, при этом есть одно важное правило: нельзя допускать, чтобы конфликт из деловой сферы переходил в личностную.

Успешно блокировать конфликт можно на стадии его возникновения. Один из самых эффективных способов блокировки конфликта – переводение его из плоскости коммуникативных взаимодействий в плоскость предметно-деятельностную. «Отрицательная энергия» израсходуется в деятельности и не выплеснется во взаимоотношениях.

Конфликт разгорелся – стадия реализации. Когда силы и энергия исчерпаны, наступает стадия затухания. Разрядка напряжения произошла, и участники конфликта «выплеснули» свои эмоции. Тогда на этой стадии эффективна воспитательная коррекция: беседы, выяснение причин конфликта.

5. Работа в группах: участники делятся на 3 группы.

Каждая группа получает задание: приготовить и разыграть конфликтную ситуацию из жизни образовательной организации.

Представление сценок, анализ, рефлексия и обсуждение:

- Что общего во всех сценках?
- Какие чувства вы отметили у себя во время выполнения задания?
- Каково вам было в роли конфликтующих?
- Какими могут быть последствия данных конфликтов?
- Каким может быть положительное воздействие конфликта на его участников?

6. Причины конфликтных ситуаций.

- Диагностируйте версию конфликтной ситуации своей группы с точки зрения причины (*обсуждение*).

7. Работа в группах (*задание*): даны типичные фразы, которые мы, как правило, произносим. Как можно или необходимо сказать? (*обсуждение*).

8. Подведение итогов занятия, рефлексия.

9. Ритуал прощания.

Занятие 3. Основные виды поведения в конфликте и его разрешение

Цели: определить виды поведения в конфликте, отметить определяющие его факторы; отработать выбор определенного стиля поведения в конфликте; определить собственный стиль поведения в ситуации конфликта на основе диагностики (тест Томаса).

1. Ритуал приветствия: молчаливое приветствие друг друга – все молча ходят по кабинету, прикасаются друг к другу, смотрят в глаза, при этом не произнося ни слова.

2. «Диалог»

Цель: помочь участникам научиться понимать позицию другого.

Инструкция: работаем в парах: один – говорящий, а другой – его эхо. Говорящий излагает свою позицию по теме «Почему возникают конфликты в детском саду», эхо перефразирует высказывание говорящего, то есть повторяет его утверждение своими словами. Если говорящий доволен эхом, то говорит дальше, если нет – поправляет его.

- Поделитесь своими впечатлениями (*обсуждение*).

3. Упражнение «Гляделки»

Инструкция: встаньте в круг, посмотрите внимательно друг на друга и опустите глаза вниз. После сигнала (хлопок) все должны поднять голову и указать пальцем на одного из присутствующих. Если выбор совпадает, пара отходит в сторону. Вся группа таким образом разбивается на пары.

Один занимает место на стуле, другой встает перед ним. Ладонями соприкоснуться. Один – давит на ладони, другой – сопротивляется. Затем поменяться местами.

- Что вы чувствуете, когда другой человек давит на вас?

- В каком виде поведения в конфликте партнер «давит»?

- В каком виде поведения в конфликте партнер может почувствовать себя «задавленным»?

4. Диагностика ведущей стратегии в конфликте (*тест Томаса*)

Цель: определить собственный стиль поведения в ситуации разногласий.

- Согласны ли вы с результатом теста? *(обсуждение)*.

На доске: ведущие стратегии поведения в конфликте *(обсуждение)*:

- конкуренция
- сотрудничество
- компромисс
- избегание
- приспособление.

5. Работа в группах: участники делятся на 4 группы, каждая группа получает задание:

- 1) Конкуренция «Чтобы я победил, ты должен проиграть»
- 2) Приспособление «Чтобы ты выиграл, я должен проиграть»
- 3) Компромисс «Чтобы каждый из нас что-то выиграл, каждый из нас должен что-то проиграть»
- 4) Сотрудничество «Чтобы выиграл я, ты тоже должен выиграть»

Группа обсуждает и готовит в театрализованной форме конфликтную ситуацию из жизни образовательной организации, демонстрирующую данный вид поведения.

- Соответствует ли показанная сцена «девизу» и заявленному стилю поведения? *(обсуждение)*.

Вывод:

- По каким причинам выбирается стиль поведения в конфликте?
- Какой стиль наиболее конструктивен в конфликте?

6. Упражнение «Голова»

Цель: снять неприятные соматические изменения

Инструкция: Встаньте прямо, свободно расправив плечи и откинув голову назад. Постарайтесь почувствовать, в какой части головы локализовано ощущение тяжести. Представьте, что на вас надет громоздкий головной убор, который давит на голову в том месте, где вы чувствуете тяжесть. Мысленно снимите головной убор рукой и выразительно, эмоционально бросьте его на пол. Потрясите головой, расправьте рукой волосы, а затем сбросьте руки вниз, как бы избавляясь от головной боли.

7. Подведение итогов занятия, рефлексия.
8. Ритуал прощания.

Занятие 4. Стратегия сотрудничества в педагогическом конфликте

Цели: показать существование искаженных представлений о человеке в эмоционально напряженной ситуации, учиться решать конфликты с учетом интересов всех сторон.

1. Ритуал приветствия.
2. Упражнение «Если бы ..., я стал бы ...»

Цель: выработка навыков быстрого реагирования на конфликтную ситуацию.

Инструкция: Упражнение выполняется по кругу: один участник ставит условие, в котором оговорена некоторая конфликтная ситуация («Если бы меня обсчитали в магазине ...»), следующий участник заканчивает предложение («Я стал бы требовать жалобную книгу»).

Рефлексия своих чувств (*обсуждение*).

3. Игра «Договор».

Цель: поиск и выработка предложений, удовлетворяющих потребности другой стороны.

Инструкция: Участники делятся на 3 группы: «педагоги», «обучающиеся», «родители» (Вырезать заранее из бумаги квадратики трёх цветов, предложить участникам выбрать квадратик понравившегося цвета, при этом не говорить задание).

Ситуация: Учителя предлагают в один из выходных дней выехать всем классом на экскурсию, но при одном условии, что поедут и несколько родителей. Родители отказываются.

В данной ситуации различие интересов сторон может привести к конфликту.

Задание: обсудить сложившуюся ситуацию с точки зрения представителей, чьи интересы вы представляете. Записать в 3 колонки таблицы интересы, проблемы, предложения той группы участников, которую вы представляете.

Интересы	Проблемы	Предложения
----------	----------	-------------

- Как договориться всем участникам, исходя из своих интересов?
- Что поможет достичь договоренности?
- Что мешает?

Рефлексия(*обсуждение*).

4. Упражнение «Контакт».

Инструкция: Соприкоснитесь указательными пальцами с партнером, выполняйте вместе одновременно круговые движения. Старайтесь не нарушать контакт.

Рефлексия своих ощущений и чувств.

5. Подведение итогов занятия, рефлексия.

6. Ритуал прощания.

Занятие 5. Посредничество педагога в конфликте

Цели: показать посредничество как способ разрешения конфликта, роль педагога как посредника между конфликтующими сторонами.

1. Ритуал приветствия.
2. Упражнение «Аукцион скульптур».

Цель: выразить важные аспекты конфликта без слов, с помощью тела.

Инструкция: Работа в парах. Один из партнёров выполняет роль скульптора, другой – «материал». Скульптор из обоих «лепит» скульптуру на тему «Взаимоотношения в конфликте» молча, используя только руки. «Материал» пассивен. Скульптура запоминает окончательный вариант, чтобы продемонстрировать. Затем партнёры меняются ролями.

Рефлексия: Податлив ли материал? Каков характер прикосновений скульптора? Что чувствовали в процессе изготовления скульптуры? Какие мысли приходили в голову? (*обсуждение*).

3. Ролевая игра «Сглаживание конфликта».

Цель: отработка умений и навыков сглаживания конфликта.

Инструкция: Участники разбиваются на «тройки». Каждая «тройка» придумывает сценарий, по которому два участника представляют конфликтные стороны, а третий играет роль арбитра, миротворца.

- Какие методы сглаживания конфликтов были продемонстрированы?
- Какие, на ваш взгляд, интересные находки использовались?
- Как стоило повести себя тем участникам, кому не удалось сгладить конфликт?

Рефлексия своей роли.

4. Методика посредничества по улаживанию конфликта.

Методика состоит из 4-х шагов:

1) «Найдите время, чтобы поговорить». (посредник помогает участникам договориться о времени и месте переговоров)

2) «Спланируйте организацию» (посредник «запускает» разговор)

3) «Выговорись» (участники должны выговориться полностью, высказать свою точку зрения и выслушать позицию другого).

4) «Соглашение». (переговоры должны закончиться решением и описанием того, что, как и когда каждая конфликтующая сторона будет делать для реализации принятого решения)

Обсуждение методики.

5. Упражнение «Восточный базар».

Цель: отработать навыки конструктивного взаимодействия.

Инструкция: каждый участник получает несколько (по количеству участников) бумажек, на которых он пишет свое тренинговое имя. Затем все бумажки сворачиваются и собираются. Это так называемые «именные деньги». Каждый участник, не глядя, берет из общей кучи столько денег, сколько отдал. Когда все деньги разобраны, можно посмотреть, кому чьи достались. Задание: любым способом вернуть себе свои «именные деньги».

Обсуждение. Рефлексия своих чувств.

6. Упражнение «Скульптура»: перед зеркалом вылепите из себя самого скульптуру под названием «Бодрость, уверенность, жизнерадостность, сила». Запомните позу и мимику. Надевайте и носите эту позу три раза в день.

7. Подведение итогов занятия, рефлексия.

8. Ритуал прощания.

Занятие 6. Педагогическое манипулирование

Цель: показать манипулятивный стиль общения педагога как деструктивный, ответственность педагога за использование власти в конфликте с воспитанниками.

1. Ритуал приветствия.

2. Упражнение «Приветствие королеве».

Цель: почувствовать себя в необычной роли.

Инструкция: на стол ставится стул, на стуле сидит королева, остальные – ее подданные. Подданные должны приветствовать королеву.

Рефлексия: каковы ваши ощущения от своей роли? (*обсуждение*).

3. Работа в группах: участники делятся на две группы.

Задание: 1 группа – найдите причины, по которым человеку бывает выгодно преувеличивать и демонстрировать свою силу; 2 группа – найдите причины, по которым человеку выгодно преувеличивать и демонстрировать свою слабость. Проиллюстрируйте случаями из жизни (*обсуждение*).

Вывод: Манипулятивный стиль общения предполагает наличие скрытой цели собеседника, для достижения которой используются индивидуальные особенности характера человека, его личностные установки. Манипулирование – это управление другим человеком за счет преувеличения или преуменьшения собственных личностных особенностей, или черт характера.

Педагогическое манипулирование – это однонаправленное воздействие, где субъект воздействия – воспитатель, а объект воздействия – воспитанник. Суть педагогического манипулирования можно охарактеризовать словами, сказанными однажды педагогом: «Дети делают, что хотят, а хотят они ... то, что нужно мне».

4. Работа в группах. Каждая группа получает карточку с ситуацией педагогического манипулирования. Задание: предложите варианты решения конфликта.

Вывод: Назовите способы, с помощью которых можно преодолеть привычку к педагогическому манипулированию.

5. Упражнение – релаксация.
6. Подведение итогов работы, рефлексия.
7. Ритуал прощания.

Тренинговое занятие «Я – само совершенство»

Цель:

- активизация процесса самопознания у педагогов;
- формирование адекватной самооценки профессиональных качеств и уровня притязаний; развитие коммуникативных навыков групповой сплоченности;
- использование технологии ТРИЗ и РТВ в работе с педагогами.

План:

1. Информация к размышлению
2. Ищем свои достоинства
3. Сказка «Деревья – характеры»
4. Идеальный педагог
5. Динамическая пауза
6. Упражнение «Говорящие вещи»
7. Пальчиковая гимнастика
8. «Я вам пишу»
7. Упражнение «Музей обидных воспоминаний»
8. «Все дело в шляпе»
9. Завершение занятия «Моя личная вселенная»

Настрой: Упражнение «Туфелька»

Все разуваются, обувь перемешивается и раскладывается в разных углах зала. Участники берутся за руки. Их задача – обуться, не разрывая рук. Если руки разомкнутся, все начинаем сначала.

Ведущий. – «Информация»

Здравствуйте дорогие коллеги!

Несколько лет назад, остановив свой выбор на профессии педагога, вы вступили в удивительную страну маленьких детей, тем самым согласившись окунуться надолго в необычный мир восхитительного детства. Этот мир – как космос, но расположен он более во времени, чем в пространстве. Как и космос, он всегда близок и далек, и тот, кто смел, мудр, удачлив, да будет вхож в него!

Вы сами когда-то были детьми, и казалось с легкостью найдете общий язык с теми, кого так хорошо понимали. Но встав на другую ступеньку, вдруг осознали, что уже выросли и слегка подзабыли особенности детского языка.

На нашем занятии мы будем говорить о вас самих, о вашем отношении с другими людьми, о целях, которые вы перед собой ставите. Вы узнаете свои сильные и слабые стороны, научитесь лучше понимать себя и разберетесь, почему вы поступаете так, а не иначе, и что вы можете сделать, чтобы стать лучше.

Педагог-профессия творческая, а чтобы быть человеком творческим, необходимо совершенствовать все свои самые лучшие качества.

Что же такое совершенство? – *ответы участников* (идеал, образец, что-то прекрасное и т.д.)

Упражнение «Ищем свои достоинства»

На сегодняшней встрече хотелось бы приблизиться к осознанию этого понятия с профессиональной точки зрения.

В толковом словаре Ожегова есть определение: совершенство – это «полнота всех достоинств, высшая степень какого-нибудь положительного качества (довести до совершенства, верх совершенства)».

Сейчас мы поищем у самих себя какие-либо достоинства, пусть несовершенные, но ярко выраженные положительные качества. Каждый по очереди называет свое имя и несколько положительных качеств характера, которые помогают вам в работе, в жизни (*помогает словарик качеств личности*) на ту же букву, что и имя.

Сказка о деревьях-характерах

В некотором удивительном мире, в долине, раскинувшейся среди высоких и неприступных гор, в волшебном лесу, где поют дивные песни удивительные птицы,

росли...*Деревья-Характеры*. Это были необычные деревья. Их внешний вид был отражением характеров людей, живших далеко-далеко за горами.

У каждого Дерева-Характера от ствола отходили четыре главные ветви, а от них – множество маленьких. Эти четыре ветви имели свои названия: Отношение к людям; Отношение к делу; Отношение к себе; Отношение к вещам. У каждого Дерева-характера эти ветви имели свою, непохожую на других форму, свою характерную особенность.

На одном дереве-Характере ветвь Отношения к людям была пряма и устремлена вверх, потому что была ветвью Правдивости, а на другом была скручена кольцом Лжи;

Где-то ветвь Отношения к себе вызывающе торчала Самовлюбленностью, где-то прогибалась до земли от своей Приниженности. А где-то спокойно и уверенно поднималась к солнцу как воплощение Достоинства. Ветви Отношения к вещам на некоторых Деревьях-характерах скрючились от Жадности, а на других обилием листвы обнаруживали свою Щедрость.

Очень разные Деревья-Характеры росли в этом волшебном лесу. Под некоторыми характерами трескалась земля – такими они были тяжелыми, зато легкие Характеры буквально парили в воздухе, едва цепляясь корнями за почву.

Встречались характеры сплошь – от корней до кроны – покрытые иголками, и потому они были очень колючими. А иные напоминали телеграфные столбы с едва заметными отростками – это были прямые характеры.

Даже бензопила не смогла бы распилить твердые Характеры, а мягкие характеры были настолько податливы, что их стволы можно было запросто мять, как глину.

Были среди них очень красивые и безобразные, высокие и низкие, стройные и стелющиеся по земле.

Так непохожи были Деревья-Характеры, потому что росли они на разных почвах, неодинаково согревало их солнце, иначе обдувал ветер, не поровну давал влаги дождь. А ведь у каждого человека в жизни складывается все по-разному, верно?

Порой налетала в волшебную долину свирепая буря, яростно бросалась она на Деревья-Характеры: иные ломала или вырывала с корнем, другиегнула до земли, но сломать не могла. Были и такие, что не склонялись даже под самым сильным ураганом и лишь гордо распрямляли свои могучие ветви-ветви Отношения к себе, Отношения к людям, Отношения к делу, Отношения к вещам.

У каждого человека в этом лесу есть свое Дерево-Характер, которое своим видом отражает присущий ему характер. Многие люди хотели бы побывать там, посмотреть, как выглядит их Дерево-Характер. Но попасть в этот волшебный лес не может никто.

Ведущий. «Идеальный педагог»

Первые черты совершенного педагога у нас уже есть. Делимся на две подгруппы. У одной из групп – кружки красного цвета, у другой – синего. Группа педагогов с кружками синего цвета – обучающиеся начальной школы. Группа с кружками красного цвета – обучающиеся основной школы.

Сядьте удобно, расслабьтесь, руки свободно лежат на коленях, почувствуйте под ногами опору. Закройте глаза «Начальная школа» представьте, каким бы вы хотели видеть своего педагога; «Основная школа» представьте, каким должен быть ваш педагог.

По истечении 1 минуты, каждая группа обсуждает необходимые качества и приходит к общей характеристике, записав те качества, которые должны быть присущи педагогу. *(запись на доске)*

Ведущий. На следующем этапе вы уже не дети, вы снова стали собой – взрослыми людьми, опытными педагогами. Сейчас вы объединитесь в одну группу и уже с вашей позиции предложите 4 качества совершенного педагога. *(запись на доске) – обсуждение 2 мин.*

- Какие получились результаты образа идеального педагога? *(зачитываем)*

Ведущий. Основным качеством совершенного педагога должна быть постоянная готовность к творчеству и умение превращать в квест самое скучное и серьёзное занятие. Творческий подход к работе предполагает постоянный поиск новой формы, новых материалов, новой методики.

Но необходимо помнить, что творчески можно обращаться только с теми знаниями, которые прочно вошли в ваш педагогический опыт.

Наличие умения творить, промышлять, рефлексировать является обязательной составляющей творческого педагога:

И сейчас мы с вами займемся эпистолярным жанром.

«Дружественная ладошка»

Участникам раздаются листы бумаги и фломастеры.

- Обведите контур своей ладони и напишите на ней свое имя. Затем передайте листок с контуром ладошки вашим коллегам по группе, и пусть каждый оставит свои пожелания или комплимент на одном из пальцев ладошки, в любом свободном месте. Эти пожелания вы можете взять с собой домой

«Музей обидных воспоминаний»

Наибольшей силой в плане изменения человеком самого себя обладает воображение.

Каждый из нас обижался и не один раз. Но одни люди умеют быстро расстаться с обидами, потому что обида это ни что иное, как «ржавчина, разъедающая душу». Другие относятся к своим обидам как к большой ценности. Они их прячут, берегут, накапливают. А в конфликте предъявляют, усиливая, как им кажется, свою позицию. Результат такого собирательства – болезни. Попробуйте дома написать все свои обиды на листок, внимательно на них посмотрите и скажите им: «Обиды, вы простите меня, но я отправляю вас в музей обидных воспоминаний. Вы остаетесь в прошлом, а я живу в настоящем и будущем. Лишняя тяжесть мне ни к чему! Прощайте!» И порвите этот лист, или сожгите. В душе должны быть всегда уют и комфорт, спокойствие и мудрость. «Человек сам загораживает себе свет» сказал Эмерсон. Постарайтесь этого не делать.

«Все дело в шляпе»

Ах, как хотелось бы каждому из нас быть всегда здравомыслящим, дальновидным, беспристрастным.

Эдвард де Боно, один из известнейших исследователей механизмов творчества, разработал метод, помогающий в обучении детей и взрослых эффективному

мышлению. «Шесть шляп мышления» назвал он свой труд. Шесть шляп – это шесть различных способов мышления.

Белая – На Вас белая шляпа. С помощью ее постарайтесь зафиксировать все произошедшие события по – порядку и беспристрастно.

Сначала...

...Затем...

И тогда...

И наконец.

Красная – рассмотрите схему происшедших событий и зафиксируйте все чувства, которые вы испытывали, когда все это происходило?»

Черная – проанализируйте, что в данной ситуации самое плохое для Вас. самое неприятное. Попробуйте посмотреть в будущее и сказать какие отрицательные последствия могут Вас ожидать.

Желтая – не бывает ситуаций только плохих или только хороших. Даже когда все вокруг темно, нужно вспомнить о желтой шляпе и быстро ее надеть. Поверьте, в любой ситуации есть что-то хорошее.

Зеленая – шляпа творчества. Даже неприятность может вызвать вдохновение. Не теряйте чувства юмора.

Синяя – шляпа мудрости. Каждая ситуация нас чему-то учит. Синяя шляпа поможет Вам узнать, какой жизненный урок преподнесла вам эта ситуация, и почему для Вас важен этот опыт.

Порядок примерки шляп

В первую очередь мы называем всегда белую шляпу. Последней должна быть синяя. Вслед за черной всегда должна быть желтая, а в остальном порядок свободный!

Ведущий.

Наше занятие подошло к концу. Если вернуться к теме, то ведь понятие «совершенство» – это что-то законченное, свершившееся, завершённое. Но ведь наш с вами путь не завершён, мы с вами находимся в постоянном движении. Достижение

какой-то цели открывает впереди новые горизонты. Совершенству нет предела! Я желаю вам успехов в педагогическом творчестве!

- Человек, имеющий доброе сердце,
Может говорить о своем совершенстве.
Пусть он маленький будет, или большой,
Но он человек с красивой душой,
Он может любить, он может помочь,
Он ласковый сын или нежная дочь.
И всё, что узнает, и всё, что создаст.
С добром и любовью он людям отдаст.
Испытывать будет при этом блаженство.
Да! Доброе сердце – верх совершенства!

Занятие «Моя личная Вселенная»

Упражнение «Моя вселенная»

- Вспомните, пожалуйста, всё, что вы считаете для себя очень нужным и дорогим.

Ваше любимое занятие

Ваш любимый цвет

Ваш лучший друг

Ваше любимое животное

Ваше любимое время года

Ваши любимые родные и близкие

Ваша любимая музыка

Это и будет вашей любимой планетой, планетой счастья (*по желанию зачитывают, что их окружает. Рисунок «Моя планета»*)

Игра «Поведение в конфликте»

Цели игры:

- сформировать понятие о видах поведения в конфликте;
- показать основные психологические факторы, определяющие конфликт;

- учиться выбирать адекватные стили поведения в конфликте в поведенческой системе межличностного взаимодействия.

Ведущий делит всех участников на пять групп, в каждой выбирается ее представитель, которому ведущий даёт одну из пяти карточек с названием определённого стиля поведения в конфликте с соответствующим девизом:

- Стиль «Конкуренция»: «Чтобы я победил, ты должен проиграть».
- Стиль «Приспособление»: «Чтобы ты выиграл, я должен проиграть».
- Стиль «Компромисс»: «Чтобы каждый из нас что-то выиграл, каждый из нас должен что-то проиграть».
- Стиль «Сотрудничество»: «Чтобы выиграл я, ты тоже должен выиграть».
- Стиль «Избегание»: «Мне все равно, выиграешь ты или проиграешь, но я знаю, что в этом участия не принимаю».

Каждая группа обсуждает и готовит сценку, в которой демонстрируется предложенный ей вид поведения в конфликте.

Обсуждение: проводится в форме ответов на вопросы:

- Как данный вид поведения в конфликте повлиял на эмоциональное состояние, на чувства его участников?
- Могли ли другие виды поведения в этой ситуации быть более полезными для участников?
- Что заставляет людей выбирать тот или иной стиль поведения в конфликте?
- Какой стиль самый конструктивный для взаимоотношений людей

Упражнение «Зеркало» (развитие психологического климата)

Участники разбиваются на пары, становятся лицом друг к другу. Один из играющих делает замедленные движения руками, головой, всем телом. Задача другого – в точности копировать все движения напарника, быть его «зеркальным отражением». В каждой паре участники самостоятельно подбирают нужную сложность движений и их темп.

В ходе игры участники, работающие за «отражение», довольно быстро научаются чувствовать тело партнера, и схватывают логику его движений. От раза к разу следить за «оригиналом» и копировать его движения становится все легче, и

все чаще возникают ситуации не только предвосхищения, но и опережения его движений. Освоив навыки двигательного подражания, участники могут попробовать свои силы и в более сложной игре: задача та же, но роли «отражения» и «оригинала», ведомого и лидера, не определены. Гибко подстраиваясь друг под друга, играющие стремятся двигаться в унисон.

Это упражнение - очень хорошее средство развития психологического контакта. Наблюдая за ходом его выполнения, тренер может выявить «естественного» лидера в каждой паре. Трудности в достижении двигательного согласия нередко бывают связаны с наличием напряженных отношений между партнерами.

Упражнение «Мнение обо мне»

Каждый участник сможет услышать мнение других о себе. Это «социальное эхо» помогает сориентироваться в группе.

Вам понадобятся бумага и карандаши по числу участников.

1. Каждый участник пишет свое имя сверху на листе бумаги. Затем листы складываются вместе в стопку, перемешиваются и раздаются членам группы.

2. Все пишут короткие комментарии под именем на том листе, который им достался. Это может быть комплимент, вопрос или же личное мнение о данном человеке.

3. Все листы снова складываются в стопку, перемешиваются и заново раздаются участникам, которые опять пишут свои комментарии.

4. Те же действия повторяют еще раз.

5. Теперь на каждом листе написано по три комментария. Ведущий собирает все листы и по одному зачитывает их вслух. После каждого прочтения упомянутый участник может высказать свое мнение по следующим вопросам:

Удивил ли меня чей-либо отзыв?

Считаю ли я данные высказывания в мой адрес корректными?

Хочу ли я ответить на заданный вопрос?

Как я обычно чувствую себя, попадая в новый коллектив?

Как я хочу выглядеть в группе?

Моя восприимчивость - это, скорее, достоинство или недостаток?

Вы можете прочитать комментарии, написанные на всех листах, а затем пригласить участников к обсуждению игры.

Упражнение «Поставь себя на место другого»

Вспомните свой недавний конфликт с коллегой по работе, в котором вы начали общение с позиции «над». А теперь расслабьтесь, закройте глаза и представьте себя на место того педагога, с кем вы разговаривали. Представили? Внутренне, про себя спросите у него, какие впечатления он получил от общения с вами? Подумайте, что бы мог о вас сказать ваш бывший собеседник. Затем проиграйте в своем воображении вашу беседу таким образом, чтобы оставить у вашего партнёра приятные воспоминания о себе. Что изменилось? Вы поняли, что изменилась прежде всего ваша внутренняя позиция? Если раньше осознанно или неосознанно вы начинали беседу с коллегой по работе так же, как вы говорите с вашими воспитанниками в группе, то сейчас вы подходите к человеку, внутренне готовясь к равноправному контакту с ним. Эта психологическая подготовка связана со сменой вашей позиции, вашим внутренним стремлением к полноценному диалогу.

Упражнение «Коллега – образ»

Вспомните одного из своих коллег. Какое определение из предложенных здесь могло бы подойти для характеристики его личности (отметьте несколько качеств):

тревожный	спокойный
разбросанный	целеустремленный
замкнутый	общительный
легкомысленный	серьезный
возбудимый	уравновешенный
уступчивый	принципиальный
«выскочка»	скромный
вспыльчивый	сдержанный
лицемерный	искренний
пессимист	оптимист
безвольный	волевой

глупый	умный
агрессивный	миролюбивый
ранимый	невозмутимый
грубоватый	тактичный
ленивый	трудолюбивый
чёрствый	отзывчивый
злой	добрый
пассивный	активный
самовлюбленный	самокритичный

Если вы не можете оценить коллегу только при помощи двухфакторной оценки («глупый – умный»), тогда напротив каждой характеристики поставьте определенный балл, исходя из шестибальной системы. Попробуйте оценить таким образом 5-7 своих коллег.

Упражнение «Второй план» (осознание своей позиции в общении)

В общении с коллегой по работе старайтесь выработать для себя «второй план» беседы: как ваш собеседник вас воспринимает, что он о вас думает, что он говорит и что не говорит, что чувствует.

Стройте беседу с другим педагогом так, чтобы представленный вами «второй план» был одним из ведущих факторов вашего общения. Не говорите того, что было бы неприятно вашему собеседнику, старайтесь оставить о себе хорошее впечатление, думайте о последствиях своих слов.

Упражнение развивает способность осознавать свою позицию.

Из опыта работ службы медиации (примирения) в МАОУ «Школа № 2 г. Благовещенска» Пискуновой Ю. В., учителя иностранных языков первой категории, классного руководителя, медиатора

В любой школе обучаются дети из разных социальных слоев, разных национальностей, разных стилей воспитания, семейных укладов, что создает потенциально конфликтную среду, в которой школьники обязаны находиться значительную часть своего времени. Никакой ребенок не будет думать об уроке, если у него конфликт с другими ребятами, его после школы ждет «разборка» или он стал жертвой бойкота или насилия, буллинга, говоря современным языком.

Для многих подростков в школе важными вопросами являются их статус среди сверстников, общение, взаимоотношения с противоположным полом, способность влиять на других, принадлежность к определенной группе в классе, опробование разных социальных ролей.

Все вышеперечисленное учитывает сегодня медиация – переговоры с участием третьей, нейтральной стороны, которая является заинтересованной только лишь в том, чтобы стороны разрешили свой спор (конфликт) максимально выгодно для конфликтующих сторон.

Служба медиации МАОУ «Школа №2г. Благовещенска» создана в сентябре 2012 года. Действует она на основании законодательства РФ, Положения о школьной службе медиации, приказов директора школы.

Целью деятельности школьной службы медиации (примирения) в нашей школе является содействие профилактике правонарушений и социальной реабилитации участников конфликтных и криминальных ситуаций на основе принципов восстановительного правосудия, восстановительной медиации.

Деятельность школьной службы медиации (примирения) строится на следующих принципах: добровольность, конфиденциальность, нейтральность.

Информацию о случаях конфликтных ситуаций школьная служба медиации (примирения) получает от учащихся и педагогов. Служба медиации самостоятельно определяет сроки и этапы проведения программы в каждом отдельном случае. Администрация школы содействует школьной службе медиации в организации

взаимодействия с социальными службами и другими организациями.

Координатор школьной службы медиации (примирения) – медиатор (по приказу директора школы) организует деятельность службы, проводит работу с педагогическим коллективом, родителями, привлекает учащихся; в сложных случаях проводит восстановительные программы; сопровождает учащихся в разрешении конфликтных ситуаций, проводит супервизии; осуществляет общий анализ деятельности; организует и проводит поддерживающие мероприятия для участников школьной службы медиации (примирения).

Школьная служба медиации (примирения) взаимодействует с органами и организациями системы профилактики безнадзорности и правонарушений, опеки и попечительства, дополнительного образования, КДН и ЗП.

Вся необходимая для педагогов, учащихся и их законных представителей информация о работе службы медиации размещена на тематическом стенде, печатаются брошюры, буклеты. Медиаторами был изготовлен почтовый ящик, куда учащиеся могут помещать записки с информацией о происходящих в школе конфликтах, просьбы о помощи, предложения и прочее.

На сегодняшний день школьная служба медиации (примирения) школы состоит из сотрудников школы: медиатор, педагог-психолог, социальный педагог, педагог-организатор, представитель уполномоченного по правам несовершеннолетних, школьники – медиаторы (обучающиеся старших классов) – 3 человека, представители от родительской общественности – 3 человека.

Заседание школьной службы медиации (примирения) проходит 1 раз в месяц, в кабинете социального педагога. Выход на классные часы осуществляется 1 раз в четверть. Проводятся лектории с родительской общественностью на родительских собраниях. Медиатор проводит тренинги и занятия с педагогическими работниками. С ребятами также проводятся тренинги, обсуждаются школьные конфликтные случаи, пути их разрешения.

Учащиеся в школе уже знают о школьной службе медиации (примирения). В трудную минуту, когда им кажется, что мир к ним не справедлив, их мучают проблемы (они поругались или подрались, у них что-то украли, и они предполагают,

кто это сделал; подросток не рассматривается сверстниками, как личность), – «двери» школьной службы медиации (примирения) для них всегда открыты, т.к. основная задача, которую решает школьная служба медиации (примирения), – это организовать реабилитационную и профилактическую функцию, способствующую восстановлению нормальных отношений в школьном сообществе, сдерживанию подростков от проявлений агрессии и насилия.

Потребности человека, с которыми работает школьная программа медиации:

- восстановить чувство собственной безопасности;
- получить возмещение ущерба;
- получить ответы на вопросы: «Почему данная ситуация произошла именно со мной?»;
- изложить свою точку зрения на произошедшее;
- убедиться, что никто не будет мстить;
- конфиденциальное разрешение конфликта;
- избавление от клеймения и отвержения, стремление вернуться в общество;
- исправление сложившейся ситуации;
- стремление «не стать врагами»;
- желание донести до другой стороны свое мнение, свою позицию.

Основные программы, применяемые в деятельности школьной службы примирения.

- Восстановительная медиация – встреча конфликтующих «за столом переговоров», в ходе которой медиатор создает условия для взаимопонимания всех участников, для достижения договора о приемлемых для всех вариантах разрешения проблем (при необходимости – о заглаживании вины, возмещении причиненного вреда). То есть ответственность за результат встречи лежит на ее участниках, они сами оказываются вовлечены в процесс осознания и разрешения сложившейся ситуации.

- Медиация применяется в случаях конфликтов или мелких криминальных ситуаций (краж, драк), в межнациональных конфликтах, конфликтах между учениками и учителями, между родителями и администрацией и т.д

- Круги сообщества – программа, работающая с групповыми конфликтами, ситуациями изгоев, для поддержки пострадавших и пр. В ходе нее участники обсуждают свои ценности и вместе ищут приемлемое решение.

- Также возможны челночная медиация, медиация через письма и т. д.

Все они способствуют прекращению вражды, достижению мира и поддержки в сообществе, повышению ответственности у участников, размышлению ими о своем будущем.

Конфликт должен быть решен его непосредственными участниками, только они смогут найти лучшее решение. Если они приняли на себя ответственность за решение, то наверняка его выполнят и больше не попадут в подобную ситуацию.

Медиатор не судит, не советует, не воспитывает, не защищает, не винит и не принуждает, но помогает всем участникам снизить эмоциональный накал, услышать и понять друг друга, самим найти выход из конфликтной ситуации и обсудить, как избежать повторения подобного в будущем.

Основным методом работы ведущих процедуры является беседа, в процессе которой мы должны установить доверительный контакт с собеседником. На предварительной встрече ведущие используют метод активного слушания. Очень важно, чтобы ведущий умел сопереживать. Сопереживание – это умение на время почувствовать то же, что чувствует другой человек. Отличается от сочувствия, при котором мы идентифицируем себя с другим человеком, который после этого считает, что мы на его стороне.

Медиатор организует примирительную встречу только при добровольном согласии обеих сторон и в их интересах и потому он предварительно встречается с каждым из участников отдельно. Медиатор в равной степени поддерживает обе стороны в стремлении решить конфликт, потому он легко налаживает с каждой из них контакт.

Конфликты, разрешаемые службой, между разными субъектами образовательных отношений: между детьми в одном классе и из разных классов, между детьми и родителями, между детьми и учителями, между родителями и учителями, между учителями, между учителями и администрацией школы.

Так, например, службой был разобран конфликт между родителями и 12-ти летним Максимом. Родители считают, что мальчик много времени проводит за компьютером и поэтому поздно ложился спать. Они запретили сыну заниматься за компьютером и даже стали забирать, уходя из дома, сетевой шнур. Максима это не устраивало. Медиатором были проведены конкурсы, затем медиативная сессия, во время проведения которой стороны конфликта смогли поговорить друг с другом без крика и взаимных обвинений. В результате сессии родителями и ребенком было достигнуто соглашение о времени и правилах пользования компьютером, о режиме дня.

В следующем конфликте Аня, ученица 10 класса, регулярно оказывалась без спортивной формы на уроках физкультуры и не занималась. Учитель делал ей замечания. Из-за этого между ними возникла конфликтная ситуация. Аня также наговорила гадостей об учителе родителям. В процедуре участвовали Аня, ее родители и учитель физкультуры. Родители выяснили все нюансы проблемы, и ситуация была разрешена.

Еще в одной ситуации Сева наплевал в портфель Леши, в котором были учебники. Мама Леши потребовала от мамы Севы возместить убытки, но мама Севы отказывалась. Начал конфликт Леша. Мальчики отстаивали свои лидерские позиции, вовлекли в конфликт родителей, каждый пытался перетянуть на свою сторону одноклассников и вовлечь их в конфликт. В результате проведения медиативной процедуры мальчики поняли, что виноваты в конфликте оба. В итоге оба мальчика – лидеры класса, за которыми тянутся все остальные, проводят вместе мероприятия для класса, помогают учителям. Родители тоже смогли достойно, «не теряя лица», выйти из ситуации.

Служба медиации успешно работает в школе. Нам удастся решать многие конфликты мирным путем. Однако есть чему учиться, есть куда развиваться, к чему стремиться.

В процессе организации деятельности школьной службы медиации были выявлены следующие проблемы:

1. Специалисты и обучающиеся, входящие в состав школьной службы

медиации, изначально не проходили специального обучения по медиативной работе, что затрудняет качественную деятельность в данном направлении. Проводя тренинги и обучение, параллельно с осуществлением практической деятельности, мы исправили данную ситуацию.

2. Сложности в определении случаев, которые могут относиться к работе службы медиации, так как, на наш взгляд, данная служба в ряде случаев дублирует работу специалистов социально-психологической службы школы. В ходе работы приходится «распределять» роли и «сферы влияния».

Подытоживая сказанное, хочется выразить уверенность в нужности, жизнеспособности школьных служб медиации (примирения), в том, что их деятельность в будущем будет развиваться и совершенствоваться.

Организация школьной службы примирения
в образовательных организациях.
Методические рекомендации

Авторы-составители:

Яковлева Нина Константиновна, заведующий кафедрой акмеологии и профессиональной деятельности ГАУ ДПО «АМИРО».

Памирская Елена Валентиновна, специалист по учебно-методической работе кафедры акмеологии и профессиональной деятельности ГАУ ДПО «АМИРО».

Вакуленко Ольга Борисовна, заведующий кафедрой гуманитарного образования ГАУ ДПО «АМИРО».

Компьютерный набор и вёрстка: Новиков Вадим Вадимович.

Подписано к печати _____. 2020
Бумага
Тираж 100

Формат
Усл.печ.л. 3,37 п.л
Заказ№

675000 г.Благовещенск, ул.Северная,107
ГАУ ДПО Амурский областной институт развития образования
Тел./факс (412)226-262