

АЛГОРИТМ РАБОТЫ С ТРАВЛЕЙ

1. Признать факт травли.

Определить круг лиц, который будет задействован в решении ситуации.

Провести анализ происходящего.

Сформировать план работы со всеми субъектами образования.

2. Предотвратить насильственные действия.

Поговорить о травле с группой, определив явление, как «болезнь». Необходимо дать понять, что вы знаете о том, что происходит и не намерены с этим мириться, а также примете меры по изменению ситуации.

3. Обсудить роль обучающихся в решении ситуации.

Описывая ситуацию с точки зрения жертвы, важно **не давить на жалость, не давать оценку чувствам жертвы.**

Помним, что цель обсуждения в приглашении участников травли к ответственности за происходящее посредством выстраивания доверительного контакта. Зачастую дети не осознают, что именно делают. Обращение участников к ситуациям, в которых они могли прожить чувства подобные тем, что испытывает жертва травли.

Сформировать выбор: обсудить с обучающимися их позицию в группе и оценить их вклад в изменение взаимодействия внутри коллектива.

Обсуждение можно начать с помощью вопросов: «Чтобы вы ощутили если бы попали в такую ситуацию?», «Что если бы на этом месте оказались ваши близкие?».

4. Сформулировать позитивные правила в группе и заключить контракт.

Отметить, что правила *предлагаются самими обучающимися* для эффективного соблюдения их в дальнейшем.

5. Проявлять заинтересованность группой, поддерживать инициативы обучающихся.

Организовывать общие мероприятия, направленные на гармонизацию отношений.

6. Гармонизировать иерархию.

Избавиться от жестко закрепленных ролей «лидеров» и «массовки», сформировать пространство для гибкого перетекания ролей. Вовлечь в мероприятия (конференции, конкурсы, олимпиады и т.д.)

АЛГОРИТМ РАБОТЫ С КОНФЛИКТОМ

Конфликт может быть разрешен силами участников. Важно научить обучающихся **конструктивно выражать свои мысли, желания.**

1. Определить участников конфликта и собрать информацию.

На этом этапе работы с конфликтом происходит сбор информации о ситуации, определяется вид конфликта. **Выбирается программа примирения.**

2. Подготовиться к программе примирения.

С участниками конфликта **проводятся предварительные встречи**, на которых обсуждается произошедшее и ведущий программы предлагает провести общую встречу для совместного поиска решения конфликта.

3. Провести программы примирения.

Важно, чтобы обучающиеся **сами принимали решения** по выходу из сложившейся ситуации, так как это становится **дополнительной мотивацией** для соблюдения договоренностей в дальнейшем.

4. Создать условия для восстановления отношений.

Организовать совместную деятельность для обучающихся, которые находились в конфликте.

В случае если по завершению программы примирения конфликт не будет разрешён, сторонам предлагается **индивидуальная работа с психологом.**

Дополнительная информация представлена на Региональном портале «Наши дети»



Всероссийский телефон доверия –
8 800 2000 122

Для детей, подростков и их родителей.

Телефон экстренной психологической помощи –
8 800 101 2411

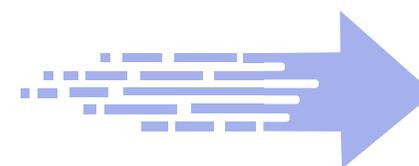
Горячая линия поддержки
(Проект «Травли NET») –
8 800 500 4414

Вы столкнулись с травлей? Вам нужна помощь?
Обратитесь на горячую линию.



РАЗЛИЧИЯ ТРАВЛИ И КОНФЛИКТА

ДЛЯ ПЕДАГОГОВ И СПЕЦИАЛИСТОВ



ГБУ СО «Центр психолого-педагогической,
медицинской и социальной помощи «Ладо»
centerlado.ru
+7 (34350) 5-77-87

Образовательная среда предполагает постоянное взаимодействие обучающихся, что приводит к разного рода столкновениям.

Существует два понятия групповых явлений, которые содержат деструктивные проявления – *травля и конфликт*.

КОНФЛИКТ

Наиболее острый способ разрешения противоречий в интересах, целях, взглядах, происходящих в процессе социального взаимодействия.

Конфликт может иметь *негативные* и *позитивные* последствия. Так, например, участники конфликта после завершения острой стадии взаимодействуют друг с другом и могут повлиять на изменения внутри группы, получить позитивный опыт разрешения сложной ситуации.

У конфликта всегда есть причина происхождения (*из-за чего?*):

- соперничество
- неправильно переданная информация
- культурные ценности
- симпатия без взаимности
- борьба за противоположный пол и др.

Каждый участник конфликта продолжает противоборство для получения конкретного результата (*для чего?*).

ТРАВЛЯ

Вид группового эмоционального и/или физического насилия. Агрессор в травле сознательно причиняет вред или преследует выгоду, считает себя правым, не испытывает чувства вины.

Развитие травли формируется вследствие:

- *невыраженной агрессии* обучающихся
- *недостаточного уровня* развития коммуникативных навыков
- *отсутствия положительного опыта* ненасильственных взаимоотношений
- *неблагоприятного* общего психологического фона (высокий уровень тревожности и психической напряженности; агрессивные взаимоотношения внутри педагогического коллектива)

ТРАВЛЯ ИЛИ КОНФЛИКТ: КАК ОПРЕДЕЛИТЬ?

Если на ваш взгляд в коллективе отмечается *эмоциональная напряженность*, преобладает *конфликтное отношение, агрессия и антипатия*, то предлагаем ответить на вопросы (отметьте 1 вариант ответа)

1. Кто замешан в ситуациях, которые вызывают напряженность в коллективе?

- а. основная группа обучающихся во главе с лидером обособляется или отвергает одного/двух членов коллектива
- б. двое обучающихся или несколько групп находятся в противостоянии

2. Каким образом обучающимися принимаются решения внутри коллектива?

- а. решение принимает (ют) лидер (ы) группы, некоторые члены коллектива чувствуют себя лишними, чужими, к ним нередко проявляется враждебность
- б. в классе каждый отстаивает свою точку зрения, зачастую нетерпим к мнению других

3. Как долго наблюдается деструктивное взаимодействие в коллективе?

- а. регулярно повторяются действия с целью унижения и причинения страданий кому-то
- б. временами проявляется конфликтное взаимодействие между обучающимися, которые ранее дружили/общались

4. Замечается ли проявление физического и/или психологического насилия?

- а. происходит агрессивное преследование и издевательство над одним из членов коллектива
- б. возможное причинение вреда в результате отстаивания своей позиции

5. Можно ли выделить причину деструктивного взаимодействия?

- а. обучающиеся оправдывают свои действия шуткой или выражают недовольство одним из членов коллектива, его внешним видом, действиями, увлечениями и т.д.
- б. обучающиеся объясняют из-за чего началась ситуация, рассказывают историю разногласий, озвучивают свой интерес/желаемый результат

6. Какие стратегии поведения выбираются в ситуациях деструктивного взаимодействия?

- а. один/два обучающихся не вступают в спор, чувствуют себя беспомощным(и)
- б. члены группы объединяются в пары, мини-группы по принципу согласия мнений

РЕЗУЛЬТАТЫ

Подсчитаем результаты за каждый ответ
а. – 2 балла, б. – 1 балл

Если количество набранных баллов до 7

Внутри коллектива происходят изменения системы взаимоотношений: адаптация, сопротивление, противостояние. Возможны *межличностные, внутригрупповые, межгрупповые конфликты*. Проведите работу направленную на формирование у обучающихся навыков конструктивной коммуникации

Если количество набранных баллов от 8 до 12

Результаты указывают *на травлю* одного из членов коллектива. Необходимо провести дополнительное наблюдение и организовать работу по предотвращению деструктивного взаимодействия

Важно понимать, что каждая ситуация требует разного подхода. В связи с этим рекомендуем алгоритмы работы с данными групповыми явлениями

