

Обучающий семинар

«Применение медитативных технологий в работе классного руководителя»

*Камагаев Дмитрий Олегович,
ГБУ ДПО «Новокуйбышевский РЦ»
г.о. Новокуйбышевск*

Медиация - это способ урегулирования споров при содействии медиатора (независимого лица либо независимых лиц, привлекаемых сторонами в качестве посредников в урегулировании спора для содействия в выработке сторонами решения по существу спора) на основе добровольного согласия сторон в целях достижения ими взаимоприемлемого решения.

Медиативная компетентность классного руководителя

- знает и понимает причины противоречий и конфликтов между школьниками;
- формирует конструктивное отношение к конфликтам между школьниками;
- владеет навыками неконфликтного общения в трудных ситуациях;
- умеет анализировать возникающие проблемные ситуации;
- владеет определенным объемом навыков управления конфликтными ситуациями;
- умеет прогнозировать возможные последствия развития конфликтов между школьниками;
- умеет конструктивно реагировать на противоречия и конфликты в классе;
- имеет навыки устранения негативных последствий конфликтов между школьниками.

Конфликт - это столкновение противоположно направленных, несовместимых друг с другом тенденций в сознании отдельно взятого индивида, в межличностных взаимоотношениях или межличностных действиях индивидов или групп людей, связанное с острыми эмоциональными переживаниями.



Этапы развития конфликта

- начальная фаза - этап возникновения разногласий;
- фаза подъема;
- пик конфликта;
- спад конфликта.

Последовательность развития конфликта

- повышение конфликтной активности участников и вовлечение новых лиц;
- углубление первичного конфликта и увеличение количества проблемных ситуаций;
- изменение характера в сторону его ужесточения;
- нарастание эмоциональной напряженности;
- изменение отношения к проблемной ситуации и конфликту в целом.

Способы поведения в конфликтах по К. Томасу

- | | |
|-----------|-----------------------|
| 1. | соревнование |
| 2. | приспособление |
| 3. | компромисс |
| 4. | избегание |
| 5. | сотрудничество |

Основные группы причин конфликтов

1. Различные интересы, потребности;
2. Нарушенные отношения (противоборство между официальными и неформальными лидерами);
3. Внутриличные проблемы (закомплексованность, «помешанность на порядке», страхи, мнительность);
4. Разные ценности;
5. Недоразумения, недостаток информации;
6. Большая пространственная близость или наоборот удаленность, экономическая несправедливость.

Типичные ошибки при определении причин конфликта

1. Анализ собственных эмоций, опасений в подобной ситуации, вместо эмоций и опасений конфликтующих;
2. Неумение встать на позицию конфликтующих, а анализ с позиции собственного опыта (взрослого человека), а не опыта и возраста конфликтующих;
3. Неверное понимание высказанных конфликтующими претензий друг к другу и опасений;
4. Неверно сформулированные самим классным руководителем вопросы к конфликтующим (соответственно, невозможно выяснить истинные причины);
5. Недостаточно полная информация для вывода о причинах.

Возможности для классного руководителя, обладающего медиативной компетентностью

1. Ликвидация повторных конфликтов.
2. Разрешение конфликтов без участия родителей.
3. Освобождение классного руководителя от необходимости принуждать детей к примирению и контролю за поведением детей после конфликта.
4. Ликвидация буллингового поведения, открытой и скрытой травли.
5. Разрешение конфликтов любой сложности быстро, всегда по единому и эффективному алгоритму с конкретным результатом.
6. Разрешение конфликтных ситуаций ненасильственным, не авторитарным (не административным) путем.
7. Освобождение от ответственности за решения, принятые сторонами конфликта.

Принципы, которыми руководствуются медиаторы при разрешении конфликтных ситуаций

1. Добровольность
2. Беспристрастность
3. Конфиденциальность информации
4. Доступность
5. Принцип равноправия сторон

Пять правил, которые должен озвучить детям классный руководитель до начала беседы, в ходе которой будет разрешен конфликт:

- во время разговора не оскорблять друг друга;
- не перебивать друг друга, говорить по очереди;
- у классного руководителя есть преимущественное право задавать вопросы;
- право говорить предоставляет классный руководитель (именно он является в разговоре «ведущим», только он, зная алгоритм беседы и порядок действий, определяет кому и в какой момент разговора можно и нужно высказаться);
- во время беседы необходимо отвечать только на те вопросы, которые задает классный руководитель, рассказывать только о том, о чем спрашивает классный руководитель и не реагировать на реплики и выпады второго участника конфликта.

5 ограничений, которые должен знать классный руководитель для разрешения конфликта

- не судить;
- не обвинять;
- не навязывать;
- не оказывать психологической поддержки ни одной из сторон, высказывая свое отношение и свои чувства;
- не воспитывать.

Классному руководителю, планирующему применять средства медиации, важно знать следующее:

1. Ситуации, когда применение медиативных приемов, алгоритмов и средств медиации не даст результата:

- Категорический отказ конфликтующих решать конфликт мирным путем, договариваться о примирении.
- Психические расстройства у одной или у обеих сторон: один из детей не в состоянии контролировать свои действия и поступки, ребенок не понимает, что делает.
- Значительная разница в возрасте, преобладающее чувство страха у одного из детей, не позволяющее быть в примирительной беседе при разрешении конфликта на равных, понимать друг друга.

2. Применение алгоритма урегулирования конфликтной ситуации с достижением примирительной договоренности очень эффективно на доконфликтном этапе для разрешения недоразумений и взаимных претензий и недовольств, на этапе нарастания взаимных недовольств, когда конфликт только формируется.

3. Не все ситуации можно урегулировать применяя исключительно средства медиации. Медиация призвана достигать договоренностей по спорным вопросам, восстанавливать нарушенные взаимоотношения, соглашения об условиях мирного сосуществования.

4. В случаях необходимости возмещения материального ущерба, полученного в результате детского конфликта, вреда, нанесенного здоровью ребенка необходимо принимать решения совместно с родителями детей. Использование медиативных приемов позволяет достичь договоренности о путях возмещения вреда быстрее, но не может заменить необходимости возмещать вред.

Алгоритм и порядок действий, который может использовать классный руководитель для урегулирования простого конфликта

Этап 1. Классный руководитель проводит разговор с обоими детьми одновременно без предварительных индивидуальных бесед (предполагается, что педагогу ясна ситуация и понятны причины), выясняет причины конфликта, дает каждому ребенку возможность

проговорить словами свои претензии и обиды, чтобы другой их услышал и понял, дает возможность каждому ребенку сформулировать словами причину конфликта так, как каждый ее видит и понимает.



Этап 2.

Педагог предлагает детям по очереди высказать свои предложения по разрешению конфликта. Помогает сформулировать предложения, помогает не поссориться вновь, пока высказываются предложения. Педагог помогает каждому ребенку понятно сформулировать для второго, каких именно конкретных действий ребенок ожидает от другого, чтобы считать конфликт исчерпанным. Педагог следит за тем, чтобы каждый ребенок не только высказал свои ожидания от второго, но и сказал на что готов сам для разрешения конфликта.

После того, как каждый сформулировал свои ожидания и пути прекращения конфликта, педагог помогает найти из числа предложенных детьми те действия, которые устроят обоим детям, на которые дети согласны добровольно.

Этап 3. Педагог контролирует, чтобы дети выполнили действия, о которых договорились и в тот срок, о котором договорились. Если не выполнили, не получилось, эмоции взяли верх, передумали, педагог разговаривает с детьми еще раз и настаивает на выполнении взаимных договоренностей.



Типичные ошибки классного руководителя

- Делать замечания о поведении в процессе разговора одному из детей.
- Забывать об ограничениях для себя и начинать воспитывать или высказывать свои эмоции относительно конфликта.
- Долго выслушивать одного и долго не давать сказать другому.
- Угрожать разбирательством у директора, если не смогут договориться.
- Не доводить до результата начатый разговор и отпускать детей домой.
- Разрешать третьим лицам (даже и особенно) родителям и администрации присутствовать при разговоре.
- Навязывать свой вариант решения конфликта.
- Выходить поговорить по телефону или по делам.

Раздаточные материалы

55 фраз-клише для процесса примирения с элементами медиации

- Прошлое не изменить. Наша задача сейчас сделать так, чтобы ВАМ (Саше, Пете, Вашему сыну) было хорошо в будущем.
- Вы хотите, чтобы в коллективе к Вам относились уважительно? Вы хотите, чтобы обсуждения в коллективе этой крайне неприятной для Вас ситуации прекратились? Вы хотите, чтобы Вам было комфортно работать дальше?
- Какую цель Вы преследуете своим поведением?
- Что изменится в лучшую сторону для ВАС, если ситуация останется как есть?
- А чего бы Вам хотелось в результате?
- Да. Это очень неприятно, а как бы Вам хотелось, чтобы было в будущем?
- Медиация поможет обязательно, если Вы тоже заинтересованы в разрешении проблемы.
- Наша цель сейчас - не разбираться в том, что случилось и чего не изменить, а сделать так, чтобы в будущем...

Контакты

**Адрес: г.о. Новокуйбышевск,
ул.Суворова, 20, кабинет 309**

Телефон: (84635) 57-002

Электронная почта:

osprp_rc-nsk@mail.ru