

**Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение
«Гавриловская средняя школа им.Г.Крысанова»**

Утверждено
директор Гавриловской средней школы
им. Г. Крысанова
_____ Филипенко И. В.
Приказ № 96-о от «30» 06.2023 г.



**Профилактическая программа работы с педагогами
«Медиация для педагогов»
на 2023-2024 учебный год**

2023 год

1. Пояснительная записка

Кто в ссоре, прошу вас, идите
мириться
Милые Люди! Давайте
учиться В собственном доме
бороться за мир!
(Э.А.Асадов)

Медиация представляет собой процесс, в котором нейтральная третья сторона (медиатор) помогает разрешению конфликта, содействуя конфликтующим сторонам в выработке добровольного соглашения между собой.

В современной практике медиации конфликтов эффективно использовать профилактическую медиацию, в которой основной акцент делается на формирование конфликтологической компетентности у широкого круга субъектов образовательного процесса, что способствует снижению количества и остроты конфликтов.

Это связано с целым рядом организационных условий:

- ✓ недостаточное внимание к проблемам создания комфортного психологического климата в образовательной среде;
- ✓ недостаточное внимание администрации образовательных организаций к проблемам, связанным с причинами и последствиями конфликтов в школе;
- ✓ объективное состояние психологического здоровья участников межличностного взаимодействия;
- ✓ низкая конфликтологическая компетентность субъектов образовательной среды;
- ✓ отсутствием четких методических рекомендаций об организации службы школьной медиации, что затрудняет планирование работы в данном направлении;
- ✓ отсутствие в школах специалистов, имеющих соответствующую подготовку;
- ✓ невозможность включить работу по медиации школьных конфликтов в план работы школы.

В связи с этим представляется целесообразной поэтапная реализация задач, связанных с внедрением технологий медиации в образовательное пространство школы. Создание и развитие служб медиации в образовательной организации является важнейшей социальной инновацией, оно востребовано жизнью и становится одной из приоритетных задач в области формирования бесконфликтных взаимоотношений в современном обществе. Конфликты возникают в общеобразовательных учреждениях. К специфическим причинам возникновения конфликта относятся:

- 1) конфликты, связанные с организацией труда учителей;
- 2) конфликты, возникающие из-за стиля руководства;
- 3) конфликты, обусловленные необъективностью оценки педагогами знаний учащихся, их поведения.

К видам конфликтов в образовательной среде относятся педагогические конфликты, а именно:

Конфликты взаимодействий: учащихся между собой, учителей и школьников, учителей друг с другом, учителей и администрации школы. Данные конфликты происходят по причинам не объективного характера, а личностных особенностей конфликтующих, их целевых и ценностных ориентаций.

Конфликты между педагогами могут возникать по различным причинам между собой, начиная с проблем школьного расписания и кончая столкновениями личного порядка.

Во взаимодействиях «учитель— администрация школы» возникают конфликты, вызванные проблемами власти и подчинения, а в последнее время – связанные с введением инноваций. В. И. Журавлев классифицирует педагогические конфликты по взаимодействию педагога с возрастными группами учащихся. В начальных классах это конфликты этики и запредельной этики, связанные с нарушением учителем педагогического такта и правонарушениями; дидактические, вызываемые дисциплинированием, дискриминацией учащихся, неадекватной оценкой неуспеваемости и недостатками самих учителей. В работе с подростками чаще других встречаются конфликты дисциплины учащихся, конфликты дидактического взаимодействия, конфликты методических ошибок учителя и конфликты нарушений им этики. В старших классах—это конфликты, связанные с неадекватным дисциплинарным воздействием и конфликтным поведением учителя. *Работа служб медиации в образовательной организации среди педагогических работников позволяет:*

- сократить общее количество конфликтных ситуаций среди педагогических работников;
- повысить квалификацию работников образовательной организации в медиативной области;
- обеспечить открытость в деятельности образовательной организации в части защиты прав и интересов педагогических работников;
- улучшать психологическую обстановку в образовательной организации.

2.

Цели и задачи программы

Цель:

- дать основополагающее понятие о медиации;
- формировать навыки обучения медиативному и восстановительному подходам педагогических работников, взаимодействующими с несовершеннолетними, которые могут совершать опасные поступки.
- информировать и применять педагогическими работниками эффективных форм разрешения конфликтов;
- воспитывать культуру конструктивного поведения в конфликте, основанной на медиативном мировоззрении, в основе которого лежит признание ценности человеческой жизни, уникальности каждой отдельной личности, принятие, уважение права каждого на удовлетворение собственных потребностей и защиту своих интересов (но не в ущерб чужим интересам).

Задачи:

1. Проведение примирительных программ (восстановительных медиаций, круглых столов, конференций и т.д.) для участников конфликтов;
2. Создание безопасной среды в коллективе, благоприятной для бесконфликтного общения, умение принимать решения для выхода из конфликтной ситуации, умение договариваться, снимать эмоциональное напряжение;
3. Информирование педагогов о принципах и ценностях восстановительной медиации.
4. Создание условий для овладения педагогическими работниками знаниями о причинах конфликтов, динамике их развития, возможных исходах;

5. Создание условий для формирования отношения к конфликту как нормативному элементу взаимодействия между людьми.

3. Сведения о целевой аудитории

Участниками программы являются педагогические работники школы. Программа ориентирована на педагогических работников, которые заинтересованы в нахождении способов решения конфликтов.

4. Научно-методические и нормативно правовые основания разработки и реализации программы

В МАОУ «Гавриловская средняя школа им. Г. Крысанова» служба медиации осуществляет свою деятельность на основании:

- ✓ Федерального закона №273-ФЗ от 29.12.2012 «Об образовании»,
- ✓ Положения о школьной службе примирения
- ✓ Национальной стратегии действий в интересах детей на 2012 – 2020 годы»,
- ✓ ФГОС основного (полного) образования и стандартам восстановительной медиации от 2009 года.

5. Описание используемых методик, технологий, инструментария с ссылкой на источник.

Педагогам приходится искать пути разрешения конфликтных ситуаций, стрессогенных не только для самих участников, но и для тех, кто пытается их разрешить. Подобная задача оказывается для них порой непосильной. Во-первых, чаще всего это и не является их обязанностью, во-вторых, они этому специально не обучены, а в третьих, такая работа требует дополнительных временных и эмоциональных затрат, зачастую не давая стабильного, исчерпывающего конфликт результата, ускоряя профессиональное «выгорание» работников. Поэтому целесообразно выявить сплоченность и психологический климат коллектива педагогических работников.

1. Методика «Определение психологического климата коллектива»

Для общей оценки некоторых основных проявлений психологического климата коллектива медиатор может воспользоваться картой-схемой А. Н. Лутошкина. В ней в левой стороне листа описаны те качества коллектива, которые характеризуют благоприятный психологический климат, в правой — качества коллектива с явно неблагоприятным климатом. Степень выраженности тех или иных качеств можно определить с помощью семибалльной шкалы, помещенной в центре листа (от+3 до —3).

Форма работы–тренинги, анкетирование.

Ожидаемые результаты:

1. Воспитатели лучше узнают друг друга.
2. Улучшится качество взаимодействия между педагогами.
3. Увеличится работоспособность коллектива.
4. У педагогов сформируется умение работать в команде.
5. Улучшится психологический климат в коллективе.
6. Повысится сплоченность педагогического коллектива.

Характеристика СПК

1. СПК устойчивый, благоприятный. 5.5–макс

2. Проявляется удовлетворенность своей профессией, взаимоотношениями с коллегами. Затяжные конфликты маловероятны. Отсутствие скрытых группировок.
3. СПК благоприятный, неустойчивый. 4,6–5,4 включительно. Неустойчивость, обусловленная внутренними противоречиями. Это должно стать предметом для работы руководителя.
4. СПК среднего уровня. Проблемный. 3,8–4,5. В психологии коллектива существуют проблемы, как в сфере межличностных отношений, так и в деловой сфере. Это отражается на надежности, эффективности работы особенно в экстремальных ситуациях. Явные или скрытые группировки.
5. СПК неблагоприятный. 1—3,7. Большинство сотрудников недовольны содержанием своей деятельности, целями работы, отношениями.

Определение индекса групповой сплоченности Сншора

Групповая сплоченность педагогического коллектива является необходимым условием действенности и эффективности групповой работы.

ТРЕНИНГ НА СПЛОЧЕНИЕ КОЛЛЕКТИВА И КОМАНДООБРАЗОВАНИЕ

1. *Медиативный подход*-подход, разработанный Центром, основанный на принципах медиации, предполагающий владение навыками позитивного осознанного общения, создающими основу для предотвращения (или) эффективного разрешения споров и конфликтов в повседневных условиях без проведения медиации как полноценной процедуры.

Цель:

- предотвращать возникновение конфликтов и их эскалацию;
- содействовать во влечению педагогов в работу службы медиации, в том числе путем формирования группы «Путь к согласию»;
- использовать медиативный подход по воспитанию культуры конструктивного поведения в конфликте, созданию условий для выбора ненасильственных стратегий поведения в ситуациях напряжения и стресса.

2. *Формирование группы педагогов «Путь к согласию». Модель создания группы.*

1. Беседа с администрацией школы о создании группы.

2. Выступление на педсовете с целью вовлечения _____ решения разнонаправленных конфликтов, возникающих в образовательной организации, вести просветительскую работу среди коллег, работников школы.

3. Создание группы «Путь к согласию».

4. Обучение членов группы. Возможный источник прохождения бесплатных курсов на образовательном портале «Центр развития педагогики. Продленка» в разделе «Курс дополнительного образования по теме «Медиация в системе образования»

5. Ознакомление и обсуждение плана работы группы.

6. Информационно-практическая работа группы.

3. *Мультимедиа (multimedia)* это современная компьютерная информационная технология, позволяющая объединить в компьютерной системе текст, звук, видеоизображение, графическое изображение и анимацию (мультипликацию). Мультимедиа это средств опознания. Мультимедиа –одна из самых эффективных технологий в сфере образования, поскольку средства информатизации, основанные на мультимедиа способны существенно повысить эффективность различных видов деятельности, в том числе в области медиации, что дает возможность оптимизировать процесс,

придает ему интерактивный характер с применением презентаций докладов, слайд шоу, CD-фильмов, анимационных роликов, видео конференций, семинаров, круглых столов, мини-педсоветов, практикумов, ток-шоу, консультирование и т.д. Мультимедиа способствует непрерывности процесса реализации программы в том числе при дистанционном режиме, а также в условиях самоизоляции.

4. Инструменты медиации

Элементы техники, которые следует применять в комплексе.

Литература и источники, использованные для разработки программы

1. Коновалов А.Ю. Школьная служба примирения и восстановительная культура взаимоотношений: практическое руководство./под общей редакцией Карнозовой Л.М.–М.: МОО Центр«Судебно-правовая реформа»,2012.
 2. Школьные службы примирения. Методы, исследования, процедуры. Сборник материалов. Составитель и ответственный редактор Н.Л. Хананашвили. М: Фонд «Новая Евразия»,2012.
 3. Журнал "Элита образования", №3(003), июль-август 2008 года 4. Демакова И.Д., Синягина Н.Ю., Сологуб В.А. Толерантное отношение к детям групп психологического риска.
 5. Программа профилактики стресса и тревожности как основы формирования толерантности в педагогической деятельности.
 6. Синягина Н.Ю., Стрижова К.И. Психолого-педагогическая поддержка школьника в процессе его образования как основа личностно- ориентированного образования.
 7. Шубина Ю.С. Толерантные установки в деятельности учителя.
 8. А. В. Микляева, педагог-психолог.«Медиация школьных конфликтов».
 9. М. А. ЮФЕРОВА, О. А. КОРЯКОВЦЕВА, Т. В. БУГАЙЧУК, А. И. СТРЕЛОВА, Учебно- методическое пособие, «Медиация в образовании», Ярославль: РИОЯГПУ, 2018.–67с.
 10. 1.Банькина,С.В. Педагогическая конфликтология: состояние, проблемы исследования и перспективы развития [Текст] / С. В. Банькина // Современная конфликтология в контексте культуры мира.–М.,2001.– С.442.
 11. ФЕДЕРАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ «ФЕДЕРАЛЬНЫЙ ИНСТИТУТ МЕДИАЦИИ», « Методические рекомендации по созданию и развитию служб школьной медиации в образовательных организациях», Москва,2015г.-50с.
 12. М .В. Клименских И.А. Ершова «ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ КОНФЛИКТЫ В ШКОЛЕ», Екатеринбург Издательство Уральского университета 2015,с.72
 1. <http://www.671601.ru/index.php/proekt-mediatsiya-v-dejstvii/o-proekte/73projectinfo>
 2. <http://irkmediator.ru/projects/proekt-put-k-soglasiyu-mediatsiya-kak-innovacionnyy-institut-grazhdanskogo-obshchestva>
 - 3.<http://www.8-926-145-87-01.ru/>
 4. <http://mediators.ru/rus/course/school/>
 5. <http://www.rg.ru/2011/03/23/mediacia-dok.html>
- б. Структура программы, тематический план проведения занятий, описание этапных мероприятий.**

Программа включает в себя 10 занятий длительностью 1 астрономических час, частота проведения от 2 до 3 раз в четверть.

Тематический план проведения занятий

№	Тематические блоки/темы	Количество часов
1	Что такое конфликт	1
2	Последствия конфликта	1
3	Как возникают и развиваются конфликты	1
4	Стили поведения в конфликте	1
5	Управление конфликтом	1
6	Самоконтроль в конфликте	1

7	Учимся разрешать конфликты	1
8	Общение в конфликте	1

9	Качества, важные для бесконфликтного общения	1
10	Подведение итогов	1
	Итого	10

Этапные мероприятия

№	Мероприятия	Сроки	Ответственные
1	-Создание и реализация плана группы «Путь к согласию» - Создание и работа Консультационного пункта в школе, клуб по медиации «Хочу все знать»	-Сентябрь. -В течение учебного года.	Руководитель службы
2	Определение психологического климата коллектива	Октябрь	Медиатор
3	Семинар-практикум «Школьная медиация – альтернативный способ выхода из конфликта».	Ноябрь	Медиатор

4	Доклад на совещании : «Управление эмоциями». Подготовка информационных листов на тему: «Овладение техникой по Управлению своим эмоциональным фоном, определение внешних признаков эмоционального состояния человека.»	Декабрь	Медиатор
5	Круглый стол: «Теоретические аспекты понятий «конфликт» и «конфликтная ситуация», виды внутришкольных конфликтов, стратегии урегулирования конфликтов.»	Декабрь	медиатор
6	Заседание группы на тему: «От конфликта к примирению!» (памятки для учителей)	Январь	Медиатор
7	«Символ службы –«Пожатие рук!»	Февраль, март	Медиатор
8	Консультация на тему: «Как эффективно перевести переговоры?» Тренинг по успешному проведению переговоров, практические аспекты ведения переговоров.»	февраль	медиатор
9	Учебная медиация. «Качества, важные для	Апрель	медиатор
	Бесконфликтного общения»		
10	Подведение итогов	Май	медиатор

7. Сроки и алгоритм реализации программы

Программа рассчитана на 10 занятий в течение 1 года-2023-2024г.

В течение каждой учебной четверти по 2-3 занятия) и предназначена для проведения с педагогическими работниками.

8. Описание сфер ответственности, основных прав и обязанностей участников реализации программы.

Администрация ОУ	Права Соблюдение основных нормативных документов регламентации образовательного процесса в ОУ
Педагогический коллектив	Реализация субъект–субъектного взаимодействия в психолого – педагогическом тренинге, направленное на Формирование благоприятного психологического климата внутри коллектива.
Администрация ОУ	Получать информацию по проведению занятий. Знакомиться с документацией открытого доступа, отчетностью и эффективностью реализации программы.
Педагогический коллектив	Повышать квалификацию в сфере работы. Реализовать психологически безопасные способы взаимодействия с коллегами.
Работники школы	Получать квалифицированное психологическое Консультирование по проблемам работников школы, связанных с компетенцией (видео-консультации)
	Обязанности
Администрация ОУ	Организовать необходимые условия для проведения мероприятий
Педагогический коллектив	Оперативно информировать медиатора об изменениях психического/психологического состояния коллег, участвующих в реализации данной программы. Формировать психологически комфортный и позитивный психологический климат в процессе занятий.

9. Ресурсы, которые необходимы для эффективной реализации программы

При рассмотрении эффективной реализации программы необходимо соблюдение следующих условий: кадровые, материально-технические, информационные, управленческие, финансово-экономические, организационные, методические и педагогические.

Условия реализации профилактической психолого-педагогической программы	Требования к условиям реализации профилактической психолого-педагогической программы
Кадровые	Укомплектованность кадрами, имеющими базовое

	<p>образование. Организация мероприятий для повышения профессиональной квалификации.</p> <p>Организация внутри ОУ непрерывного профессионального образования и самообразования. Наличие системы стимулирования профессиональной деятельности педагогов. Внедрение, апробация технологии управления развитием профессиональных компетенций специалистов ОУ.</p>
Материально-технические	<p>Санитарно-гигиенические условия процесса обучения (температурный, световой режимы и т.д).</p> <p>Пожарная безопасность, электробезопасность, охрана труда. Наличие образовательной среды адекватной потребностям педагога и сохранения его здоровья (необходимый набор помещений, эстетические условия, оформление кабинетов, наличие кабинета оснащенного комплектом столов, доской, наличие кабинета или зоны внутри кабинета для занятий, наличие кабинета или зоны внутри кабинета для релаксирующих упражнений, наличие экрана для просмотра видео, включенных в программу, наличие магнитофона или компьютера для прослушивания музыки, включенной в программу).</p>
Информационные	<p>Обеспечение специалистов доступом к информационно-методическим источникам по реализации программы, информирование о промежуточных результатах (данные мониторинга, анализ деятельности). Наличие методических пособий и рекомендаций, компьютерных пособий, мультимедийных, аудио, видеоматериалов.</p>
Управленческие	<p>Наличие нормативно-правовой и регламентирующей документации ОУ, обеспечивающей деятельность учреждения.</p> <p>Внедрение, апробация новых технологий.</p> <p>Разработка и внедрение мониторинговой программы.</p>
Финансово-экономические	<p>Формирование расходов на реализацию данной программы за счет бюджетных средств.</p>

Организационно-педагогические условия	Организация обучения педагогов тренинговой технологии. Разработка методических материалов (диагностический инструментарий, критериальная база, методические рекомендации к тренинговой технологии, формирующие компетенции).
---------------------------------------	--

Занятия могут проводиться медиатором общеобразовательных учреждений, прошедшим предварительную подготовку по проведению групповой работы с педагогами, в том числе по освоению необходимых правовых знаний, и обладать достаточным опытом в проведении занятий.

Критерии	Показатели
Способность Диагностировать активность в социальной деятельности в процессе реализации программы.	-умение осуществлять психолого-педагогическую диагностику развития практических умений педагога, оценивать его индивидуальный опыт освоения тренинговой программы; выделять его достижения и неудачи, акцентируя внимания на достижениях
Способность организовывать индивидуальную, групповую работу с использованием адекватных инструментальных и методических средств сообразно возрасту.	- организовать безопасное взаимодействие (соблюдением гигиенических требований, санитарных норм и правил); отбирать содержимое тренингового материала на основе игровых технологий и развивающих заданий
Способность организовывать эффективное взаимодействие с другими специалистами.	-использовать различные формы и использовать различные формы и технологии взаимодействия со специалистами в соответствии с психолого-педагогической ситуацией.
Способность осуществлять профессиональное самообразование.	- повышение собственной профессиональной компетентности; -умение извлекать и анализировать профессиональную информацию.

Для проведения занятий необходимо отдельное помещение, комната, имеющая стандартное оборудование: доска для записей, аудио-, видео- и мультимедийное оборудование с выходом в интернет. Для большинства занятий, необходимы раздаточные материалы.

10. Развернутый конспект программы

Занятие №1 *Тема: Создание и работа консультационного пункта в школе, клуб по медиации «Хочу все знать»*

Формирование группы педагогов «Путь к согласию». Модель создания группы.

1. Беседа с администрацией школы о создании группы.
2. Выступление на педсовете с целью вовлечения педагогов в группу для обучения медиативному подходу для разрешения разнонаправленных конфликтов, возникающих в образовательной организации, вести просветительскую работу среди коллег, работников школы.
3. Обучение членов группы. Возможный источник прохождения бесплатных курсов на образовательном портале «Центр развития педагогики. Продленка» в разделе «Курс дополнительного образования по теме «Медиация в системе образования»
5. Ознакомление и обсуждение плана работы группы.
6. Информационно-практическая работа группы.

Создание и работа консультационного пункта в школе, клуб по медиации «Хочу все знать» (Разместить ящик в учительской, куда можно опускать вопросы, предложения и темы по медиации, по конфликтным ситуациям»

Занятие №2

Тема: «Определение психологического климата коллектива»

Для общей оценки некоторых основных проявлений психологического климата коллектива медиатор может воспользоваться картой-схемой А. Н. Лутошкина. В ней в левой стороне листа описаны те качества коллектива, которые характеризуют благоприятный психологический климат, в правой — качества коллектива с явно неблагоприятным климатом. Степень выраженности тех или иных качеств можно определить с помощью семи балльной шкалы, помещенной в центре листа (от +3 до —3).

Форма работы—тренинги, анкетирование.

Ожидаемые результаты:

1. Воспитатели лучше узнают друг друга.
2. Улучшится качество взаимодействия между педагогами.
3. Увеличится работоспособность коллектива.
4. У педагогов сформируется умение работать в команде.
5. Улучшится психологический климат в коллективе.
6. Повысится сплоченность педагогического коллектива.

Характеристика СПК

1. СПК устойчивый, благоприятный. 5.5—макс

2. Проявляется удовлетворенность своей профессией, взаимоотношениями с коллегами. Затяжные конфликты маловероятны. Отсутствие скрытых группировок.
3. СПК благоприятный, неустойчивый. 4,6–5,4 включительно. Неустойчивость, обусловленная внутренними противоречиями. Это должно стать предметом для работы руководителя.
4. СПК среднего уровня. Проблемный. 3,8 - 4,5. В психологии коллектива существуют проблемы, как в сфере межличностных отношений, так и в деловой сфере. Это отражается на надежности, эффективности работы особенно в экстремальных ситуациях. Явные или скрытые группировки.
5. СПК неблагоприятный. 1 - 3,7. Большинство сотрудников недовольны содержанием своей деятельности, целями работы, отношениями.

Определение индекса групповой сплоченности Сииора

Групповая сплоченность педагогического коллектива является необходимым условием действенности и эффективности групповой работы.

ТРЕНИНГ НА СПЛОЧЕНИЕ КОЛЛЕКТИВА И КОМАНДООБРАЗОВАНИЕ **Занятие №3**

Семинар-практикум на тему: «Школьная медиация—альтернативный способ выхода из конфликта»

План проведения семинара-практикума

При входе медиатор учителям раздает половинки открыток (в виде пазлов) для деления на группы. Вводное слово ведущего о цели семинара.

У каждого человека есть две жизненные заботы: достичь личных целей и сохранить хорошие взаимоотношения с другими людьми. Соотношение этих двух главных забот и составляет основу типологии поведенческих стратегий.

Медиатор предлагает просмотр видеомультфильма «МОСТ». *Просмотр мультфильма «МОСТ». Обсуждение*

Проанализировать видеосюжет с точки зрения медиатора.

- 1) Какие чувства испытывают участники конфликта?
- 2) Какие потребности испытывают участники конфликта? Почему? (Потому что, разные интересы имеют право на существование и даже могут быть удовлетворены одновременно. Но не всегда участники спора способны самостоятельно это осознать, и тогда происходит...
Что? (конфликт) И здесь им на помощь может прийти... Кто? (медиатор)

ВЫВОД:

В процессе трудовой и общественной деятельности учитель взаимодействует с другими участниками школьной жизни. При этом конфликты—явление неизбежное. Ведь правильно разрешив напряженный момент, легко добиться хороших конструктивных результатов, сблизить людей, помочь им понять друг друга, прийти к прогрессу в воспитательных аспектах.

2. Медиатор предлагает поделится участников на группы (5-6 человек) с помощью разрезанной открытки.

Инструкция участникам: при входе были предложены половинки открытки, необходимо найти свою открытку и собрать пазл. ПЕДАГОГИ разделились на группы по 5-6 человек.

3. *Медиатор РАБОТУ* в группах: участникам малых групп необходимо дать определение слову: МЕДИАТР, КОНФЛИКТ.(ОБСУЖДЕНИЕ в группах).

ИТОГ: Медиатор это (независимое лицо), которого привлекают стороны в качестве посредников в урегулировании спора или конфликта для решения по возможности конструктивно.

Конфликт это – столкновение противоположно направленных целей, интересов, позиций, мнений и взглядов. Понимание сути конфликта помогает: избежать конфликт там, где это возможно, научиться правильно управлять конфликтом и конструктивно разрешать его. В связи с этим и созданы службы медиации.

4. *Медиатор предлагает* каждой группе проблемный вопрос, который нужно решить с помощью метода «Мозгового штурма»:

Группа1 Основные причины конфликтов между учителями и учащимися

Группа2 Меры профилактики конфликтных ситуаций

Группа3 Стратегии пути решения конфликтной ситуации

Группа4 Какие навыки необходимы любому человеку при решении конфликтов?

Группа5 Конфликт и его влияние на психологическое здоровье человека

5. *Медиатор предлагает* каждой группе инсценирование педагогической ситуации с конструктивным окончанием.

6. ОБСУЖДЕНИЕ Что говорить? Как говорить?

ВЫВОД. Очень важно знать и понимать. Что говорить? Как говорить?

Как показала работа с учителями, многие из них затрудняются в проведении диалога. Очень важен при этом эмоциональный фон, который объединяет разговаривающих общими переживаниями, сближает их позиции в общении.

Сближению позиций учителя и ученика, взаимопониманию помогут некоторые приемы, которые не всегда используются учителями. Напомним некоторые из них.

7. *Рефлексия. ПОДВЕДЕНИЕ ИТОГОВ работы групп: вывод.*

Упражнение «Надписи на спине»

Цель: опыт получения позитивной обратной связи. *Оборудование:* бумага, скотч, фломастеры

Участникам прикрепляется к спине листки бумаги. Все хаотично ходят по комнате и пишут на спинах то, что им нравится в этом человеке.

Упражнение дает опыт получения позитивной обратной связи и доверительного отношения к группе.

Количество участников-любое.

В заключении хотелось бы рассказать Вам одну притчу:

Однажды солнце и ветер поспорили, кто из них сильнее. В друг они увидели путешественника, что шагает по дороге, и решили: кто быстрее снимет его плащ, тот сильнее. Начал ветер. Он стал дуть, что есть силы, стараясь сорвать плащ с человека. Он задувал ему под ворот, в рукава, но у него ничего не

выходило. Тогда ветер собрал последние силы и дул на человека сильным порывом, но человек только лучше застегнул плащ, съежился и пошел быстрее. Тогда за дело взялось солнце. «Смотри, - сказала оно ветру. - Я буду действовать по иному, ласково». И действительно, солнце начало нежно пригревать путешествующему спину, руки. Человек расслабился и подставил солнцу свое лицо. Он расстегнул плащ, а потом, когда ему стало жарко, то и совсем его снял. Так солнце победило, действуя по-доброму, с любовью. Мне очень хочется надеяться, что также и Вы будете побеждать в любых конфликтных ситуациях, действуя по-доброму и с любовью, и у вас обязательно все получится! Спасибо за внимание!

Занятие №4. Тема: «Управление эмоциями».

1. Доклад на совещании: «Управление эмоциями».
2. Подготовка информационных листов на тему: «Овладение техникой по управлению своим эмоциональным фоном, определение внешних признаков эмоционального состояния человека.»
3. *Практическая часть.*
Тренировочные упражнения по управлению своим эмоциональным фоном, определение внешних признаков эмоционального состояния человека.
4. Размещение на сайте школы.

Занятие №5. Круглый стол на тему: «Теоретические аспекты понятий «конфликт» и «конфликтная ситуация», виды внутришкольных конфликтов, стратегии урегулирования конфликтов.»

1. Изучить информацию по теме «Теоретические аспекты понятий «конфликт» и «конфликтная ситуация».

Подготовить сообщения медиатору и членам группы «Путь к согласию» по темам:

- Понятие педагогического конфликта;
- Классификация педагогических конфликтов;
- Функции педагогических конфликтов;
- Структура и динамика педагогических конфликтов;
- Причины педагогических конфликтов.

ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ КОНФЛИКТЫ МЕЖДУ СУБЪЕКТАМИ ПЕДАГОГИЧЕСКОГО ПРОЦЕССА

(Особенности педагогических конфликтов между педагогами и администрацией. Особенности педагогических конфликтов между педагогами. Управление педагогическими конфликтами)

3. Проведение «Круглого стола»

Занятие №6 *Заседание группы на тему: «От конфликта к примирению!» (памятки для учителей) 1. Упражнение «Солнце-облака»*

С помощью этого упражнения мы хотим продемонстрировать вам, как наше настроение, чувства, эмоции могут повлиять на развитие тех или иных событий.

- Поднимите руку те, кого когда-нибудь обижали.

- Поднимите руку те, кто сам обижал кого-нибудь.

Напишите на облачке чувства, которые вы испытывали в тот момент.

Прикрепите своё облачко на доску (на доске заранее прикреплено «солнышко», в конце «солнышко» пропадает за «тучками») - Что произошло?

- Какие ситуации могли спровоцировать «ненастье»?

- Чтобы вы могли предложить для разрешения конфликта?

2. Упражнение «Шесть шляп».

Мы предлагаем вам взглянуть на конфликт как на задачу, которая должна быть решена. С чем связано возникновение конфликтов и каких избежать разберём с помощью метода 6 думательных шляп. Сейчас мы предлагаем разделить на 6 команд и каждой команде представить свой опыт, свои впечатления и мысли по данной проблеме исходя из цвета шляпы.

Белая шляпа.

Изложите основные факты и ключевые моменты проблемы, некомментируя и не давая личной оценки. Какие возникают ассоциации?

Красная шляпа. Выразите своё отношение к возникновению конфликта. Какие чувства возникают у школьника, его родителей и педагогов когда они становятся участниками конфликта?

Черная шляпа. Изложите основные факты, используя только негативное отношение к обсуждаемой проблеме.

1. Неумение контролировать своё эмоциональное состояние
2. Скрытность
3. Недопонимание
4. Агрессивность
5. Различие целей, интересов
6. Неумение общаться
7. Неумение сотрудничать

Желтая шляпа. Изложите основные факты, используя только позитивное отношение к проблеме. Подумайте, есть ли у конфликтов положительные стороны? Есть ли развивающие аспекты? Могут ли конфликты привести к чему-нибудь хорошему?

1. Конфликты помогают формировать личность. В ходе конфликта мы обозначаем наши точки зрения.
2. Быть источником личностного роста. Конфликты возникают, потому что другие считают не так, как вы. Когда мы открыты, спокойны и умеем слушать других, мы можем узнать много новых вещей и развиваться.
3. Демонстрировать сильные отношения между людьми. Когда мы заявляем своё мнение огласи и, мы показываем важные и сильные отношения между людьми
4. Новые отношения и дружба. Конфликты могут быть местом встреч и создания новых отношений.
5. Позитивные изменения и прогресс в обществе. Только при переживании конфликтов и проблем могут возникнуть новые решения и способы их решать.

Зеленая шляпа. Передайте содержание и выразите свое отношение к информации в творческой форме. Составьте синквейн.

Синяя шляпа. К какому выводу вы пришли? Какой урок можно извлечь? Какие пути решения вы видите? Ваши рекомендации по данной проблеме.

3. *Составление синквейна.*

Отразить ваше отношение к занятию мы предлагаем вам с помощью синквейна. Сочините синквейн к теме занятия

1 строчка – одно существительное, отражающее тему.

2 строчка – два прилагательных, наиболее характеризующих первое существительное.

3 строчка – три глагола, раскрывающие тему.

4 строчка – 1 короткое предложение, выделяющее основную идею.

5 строчка – одна ассоциация.

5. *Изготовление памятки «От конфликта к примирению!»*

Занятие №7 *Просмотр видео фильма : Психологическая игра «Дружеское рукопожатие»*

1. *Просмотр фильма.*

2. *Обсуждение фильма.*

Занятие №8 *Консультация на тему: «Как эффективно перевести переговоры?»*

1. Работа консультационного пункта. Разбор рекомендаций по успешному проведению переговоров.

2. Тренинг на тему: «Практические аспекты ведения переговоров.»

3. Информирование коллектива.

Занятие №9. *Учебная медиация. «Качества, важные для бесконфликтного общения»*

1. Просмотр видеоролика.

2. Обсуждение фильма

3. Анкетирование по итогам года.

Занятие №10. *Заседание. Подведение итогов.*

1. Доклад о результатах анкетирования. «Сплочение коллектива», «Бесконфликтное общение»

2. Доклад медиатора об оценке эффективности работы за прошедший год.

3. Предложения и поощрения активных участников реализации программы.

11. Ожидаемые результаты реализации программы:

-развитие навыков сотрудничества внутрипедагогического коллектива;

Развитие умения продуктивно общаться и взаимодействовать в процессе совместной деятельности, учитывать позиции других участников деятельности, эффективно разрешать конфликты;

-решение конфликтов самими его участниками в ходе переговоров;

- Разрешение конфликтов без злости, обиды, ненависти, недопонимания, предубеждений, т.е. бережному отношению к окружающим людям;
- Воспитание коммуникации и толерантности вместо агрессии и манипуляции;
- понимание себя (своих поступков) и других;
- Возможность конструктивно управлять школьными конфликтами;
- Происходит восстановление душевного равновесия в ходе «кругов сообщества», применяемых для работы с профессиональным выгоранием педагогов.

12. Система оценки эффективности реализации программы

Критерием эффективности программы является достижение поставленных целей и задач, которое может быть оценено:

-на основе анкетирования;

Мониторинг в виде первичной и итоговой психологической диагностики(тестирования). На основе экспертных оценок со стороны ведущего программы и руководителя службы медиации.

13. Критерии оценки достижения планируемых результатов.

Качественные показатели оцениваются с помощью сравнения результатов первичной и итоговой диагностики. Результаты анализируются и на этом основании делается вывод об усвоении программы.

Количественные показатели оцениваются в результате математического вычисления количества педагогов, усвоивших программу, усвоивших программу не в полном объеме, неусвоивших программу.

Эффективность и результативность программы рассматривается с помощью уровня сформированности компетенций (качественные показатели): Мониторинг проводить дважды - в виде первичной и итоговой психологической диагностики(тестирования).