|  |
| --- |
| **Муниципальное общеобразовательное учреждение «Специальная (коррекционная) школа городского округа Стрежевой»(МОУ «СКоШ»)** |
| **636783. Томская область,** **г. Стрежевой ул. Викулова 1/2** |  **skosh@guostrj.ru** | **Тел/факс. 5-73-07** |

**Цикл занятий для педагогов по теме:**

**«Медиативный подход как средство создания благоприятного климата в образовательной организации»**

 Подготовила: педагог-психолог

 Аллахвердиева Анна Фиридуновна

**Актуальность**

В настоящее время сохраняется рост конфликтов в обществе. Следовательно, сформировалась общественная потребность в модернизации способов урегулирования конфликтов.

В результате анализа природы и функций конфликта, можно сказать, что это естественное столкновение интересов людей в процессе их жизнедеятельности, которое может выражаться в предельном обострении противоречий и проявляться противоборстве. Если конфликт перестанет восприниматься как угроза, стратегии конфликтного урегулирования займут конструктивную позицию. Этого можно достичь с помощью медиативного подхода.

Суть медиативного похода раскрывается в содержании его принципов и используемых способов, и приемов общения – медиативных техник. Основные принципы медиации определяют особенности медиативного подхода, которые заключаются в следующем: добровольность, конфиденциальность, взаимоуважение и принятие, равноправие, прозрачность, нейтральность и беспристрастность.
Медиативный подход, представляет возможность выработать соглашение по типу «выигрыш-выигрыш», которое выгодно всем сторонам, сохраняя тем самым перспективу их дальнейшего плодотворного общения и сотрудничества. Дает потенциал для поиска творческих решений в конфликте, и вместе с тем возможность для удовлетворения истинных мотивов сторон.

Можно сказать, что медиативный подход – это путь к мотивам человека, хранящим значимые интересы и потребности, которые требуют удовлетворения и защиты. Целью медиативного подхода является разрешение спора посредством понимания сторонами как собственных мотивов и интересов, так и другой стороны. Такой подход делает способными участников конфликта совместными усилиями преодолеть конфликт.

**Медиативный подход** – это инновационная методика, способ осознанного взаимодействия, позволяющий предупреждать возникновение и эскалацию конфликтов, урегулировать разногласия в повседневных условиях.

Использование медиативного подхода в образовательной организации позволяет достичь следующие цели:

* **Создание безопасной среды**, благоприятной для развития в личности таких качеств, как активная жизненная позиция, умение принимать решения, отвечать за свои поступки.
* **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** с помощью медиативного подхода, основывающегося на **позитивном общении, способствующем созданию благоприятного климата, уважении, открытости, доброжелательности, взаимного принятия как внутри групп взрослых и детей, так и между группами.**

**Цели занятия:**

-формирование у педагогических работников представления о медиации и инструментах медиативного подхода.

- внедрение медиативных технологий разрешения конфликтных ситуаций в образовательный процесс как условие гармоничного развития взаимоотношений участников образовательного процесса

**Задачи:**

-познакомить педагогов с понятиями «медиация», «медиативный подход»; -показать на примерах работу с техниками «Активного слушания» и «Воронкой вопросов»;

-научить элементам лупинга и резюмирования для дальнейшего использования в работе с обучающимися

-создать атмосферу открытости и доверия.

**Шеринг «Знакомство»** - в течение 1 мин. участники представляются, сообщают, знакомы ли они с медиацией, медиативным подходом. **(10 мин)**

**Беседа с группой (5 мин):**

Для меня, социального педагога, очень важна школьная медиация, так как на всех этапах взросления человеку необходимо чувствовать себя в безопасности, ощущать себя принятым, ценимым, уважаемым и любимым значимыми для него людьми. В идеале каждый работник образовательной системы должен владеть навыками **медиативного подхода**, чтобы выступать посредниками при урегулировании «школьного конфликта», а также научить детей, родителей, навыкам позитивного мышления и конструктивного поведения в конфликте. Ведь главное – предупреждение конфликтов.

**Медиативный подход** – это способ осознанного взаимодействия,  позволяющий предупреждать возникновение и эскалацию конфликтов, урегулировать разногласия в повседневных условиях там, где использование процедуры [медиации](https://www.google.com/url?q=http://www.mediacia.com/what.htm&sa=D&source=editors&ust=1736931160655748&usg=AOvVaw1LcygaSdhT1oFTTd8ojtAr) нецелесообразно или не представляется возможным. Медиативный подход может использоваться любым человеком, прошедшим соответствующее обучение, в том числе для предотвращения спора и разногласий, в которых он выступает одной из сторон.

Основные принципы медиации определяют особенности медиативного подхода, которые заключаются в следующем: добровольность, конфиденциальность, взаимоуважение и принятие, равноправие, прозрачность, нейтральность и беспристрастность.

**Главное:**

**Не оценивать**

**Не обещать**

**Не объединяться**

**Упражнения на эффективную коммуникацию (искажённая информация – один из источников конфликтов) (20 мин)**

***«Испорченный***[***телефон***](https://www.google.com/url?q=http://pandia.ru/text/categ/wiki/001/242.php&sa=D&source=editors&ust=1736931160656761&usg=AOvVaw3cBYCVvletuDZmQhTTOEDi)***»***

Цель: помочь участникам выйти на осознание возможных потерь и искажений информации при её передаче. Определить условия и способы эффективной передачи информации

Метод: «снежного кома»

Выбирается 8-10 человек из группы, которые должны по цепочке передать определённую информацию. Все участники упражнения, кроме одного выходят в соседнее помещение, а человеку, который остался в комнате тренер передаёт следующую информацию:

***«Иван Петрович ждал вас и не дождался. Очень огорчился и просил передать, что он сейчас в главном здании решает вопрос насчет оборудования, кстати, возможно, японского. Должен вернуться к обеду, но если его не будет к 15 часам, то совещание нужно начинать без него. А самое главное, объявите, что всем руководителям среднего звена необходимо пройти тестирование в 20-й комнате в главном здании, в любое удобное время, но до 20 февраля»***

***.*** Рекомендации: Текст желательно брать (или придумывать) не скучный, с различными поворотами событий и парадоксальными вещами, а также с названиями, именами, цифрами и цветами.

После того, как информация обойдёт всех участников и вернётся к тренеру, можно задать группе ряд вопросов:

- В каком месте произошли наибольшие сбои в передаче информации?

- За счёт чего происходили потери и искажения?

- Что помогало, а что мешало участникам эффективно общаться?

- Какие части текста были сохранены и почему?

Предлагается группе удобный алгоритм запоминания деловой информации:

1. Когда конкретно? 2. Где конкретно? 3. Что конкретно? 4. Кто именно?

5. Кто за что отвечает? 6. Изюминка (суть). 7. Личная ответственность того, кому говорят.

Вывод: Человек объективно не может воспринимать все, что есть во внешней среде. Он вынужден ограничивать количество воспринимаемой информации, иначе он не сможет ее обрабатывать. Я сейчас говорю о [сознательном](https://www.google.com/url?q=http://mywisdom.ru/topic/soznanie&sa=D&source=editors&ust=1736931160658083&usg=AOvVaw3CCbIE35hmbKInEp4YbRBS) восприятии.

Ограничение воспринимаемой информации из мира согласно внутренним настройкам и предпочтениям человека называется **фильтрами восприятия**.

Человек, который постоянно думает о деньгах, будет их видеть буквально во всем. Другой человек, не столь обремененный деньгами, все это не заметит. Однако он может заметить в тех же вещах возможность развиться и стать более духовным, если он заинтересован в духовном росте. Один может видеть вокруг грязь, другой же красоту. Один видит всех людей злыми, другой — добрыми. Если вам нагрубили, то вы можете принять этого человека невоспитанным, а можете подумать, что его кто-то очень разозлил. Все зависит от того, как вы смотрите на мир.

 Подобные примеры можно приводить до бесконечности. Как видите, **фильтры восприятия** очень важны в восприятии мира человеком. Отчасти именно благодаря фильтрам восприятия у разных людей разное представление о внешнем мире, т.е. у каждого свой [субъективный мир](https://www.google.com/url?q=http://mywisdom.ru/topic/subektivnyi-mir&sa=D&source=editors&ust=1736931160658733&usg=AOvVaw1OSG70IyVNq6Cn-ImOw_SA). Мы видим не реальным мир, а то, как мы его себе представляем только лишь потому, что мы отсеиваем своими фильтрами ту информацию, которая не укладывается в наше представление о мире.

**Техника активного слушания.**Активное слушание – это метод работы с чувствами. Оно предполагает прямое взаимодействие всех участников процесса. Когда субъекта интересует беседа, он старается слушать внимательно, поворачивается лицом, т.е. устанавливает визуальный контакт**.**

**Тренинг «Слушаю – не слушаю» (5мин.)**

Рекомендации: Сначала участникам предлагается рассказать о том, как они провели вчерашний вечер. Причем, слушающий должен проявить максимальное внимание: смотреть на собеседника, не отвлекаться, кивать и др. Затем участники проявляют невнимание друг другу: отвлекаются, не смотрят на собеседника и др.

После того, как закончится беседа (каждая из которых длится 1 мин.) тренер может задать следующие вопросы: Как вы себя чувствуете7 Какая беседа длилась дольше? Какие выводы вы бы сделали?

Вывод: Активное слушание может помочь понять, дать оценку и запомнить передаваемую собеседником информацию.  Такие приемы активного слушания могут побудить собеседника к ответам, направить беседу в нужную сторону, препятствуя неправильному пониманию сообщений собеседника.

**Беседа с группой (5 мин.):**

**«Воронка вопросов». Техника задавания вопросов.**

Вопросы могут быть открытого и закрытого типа. Открытые создают условия для получения многообразных, полных и развернутых ответов. Например,*«Что произошло в тот день, что так расстроило вас?», «Как? Зачем?»*

Закрытые вопросы рассчитаны на короткие ответы, по типу «да», «нет» Можно уточнить и собрать специфическую информацию или придержать словоохотливого участника. Например, *«Это произошло после того, когда вы получили письмо?»*

Направляющие вопросы предполагают, что медиатор проявляет симпатию, одобряет ответы собеседника.

**Лупинг** – петля понимания. Строится на стремлении медиатора создать условия для понимания и понятия.  Помогает для себя пояснить ситуацию и показать сторонам, что он приложит все усилия для того, чтобы понять каждую из них в отдельности. Например, *правильно ли я вас понимаю? Если «нет», уточните, пожалуйста*

**Обобщение (резюмирование)** позволяет удерживать процесс в конструктивном русле. Медиатор уточняет сказанное, чтобы сфокусировать внимание участников и помочь понять им суть происходящего. Нужно уметь выделять самое главное в дискуссии, одновременно направляя участников, мотивируя их к дальнейшему продвижению особенно важно при необходимости обратить внимание на общие интересы, структурировать полученную информацию, при подведении итога.

**Тренинг «Угадай мечту» (10 мин.).**

Участники садятся по двое напротив друг друга. На листах бумаги пишут свою мечту, но не показывают собеседнику.  Задача состоит в том, чтобы с помощью различных видов вопросов, техники активного слушания, лупинга и резюмирования угадать мечту партнера.

Вывод: Техника активного слушания и вопросы открытого типа помогли построить разговор в нужном русле. Собеседники разговаривали свободно, доверяли друг другу, видя заинтересованность. Вопросы закрытого типа и резюмирование помогли прийти к конечной цели: угадать мечту.

**Шеринг (5 мин)**

**Вывод:**

 В настоящее время проблема позитивного межличностного взаимодействия участников образовательного процесса является актуальной и требует новых подходов в регулировании спорных, конфликтных ситуаций.

 Данная проблематика вызвана усложнением структуры взаимоотношений участников образовательного процесса, воздействием стрессогенных факторов, возрастанием психологической неустойчивости, эмоциональной нестабильности, агрессивности, и как следствие, появлением конфликтных ситуаций различного происхождения, видов и форм. Главным во всем этом процессе является не только предотвращение конфликтов, сколько управление ими. Без умения разрешать конфликтные ситуации несиловыми методами сегодня не прожить ни учителям, ни ученикам. А медиативный подход помогает участникам конфликта совместными усилиями преодолеть его и найти способы дальнейшего мирного существования.