

Ионина Лариса Владимировна (педагог-психолог)  
проект «Школа примирения - школа будущего»  
МАОУ СОШ № 41 города Тюмени  
Лучший проект ШСМ, ориентированный на педагогов

### **Пояснительная записка**

**Участники проекта:** педагоги - психологи, классные руководители, педагоги образовательного учреждения, социальный педагог, советник директора по воспитанию, заместитель директора по воспитательной работе.

**Тип проекта:** социальный, групповой.

**Продолжительность:** долгосрочный.

**Сроки реализации:** в течение года (с 1 сентября 2025 года - по 31 мая 2026 года).

**Условия реализации проекта:** заинтересованность педагогического состава, целенаправленность, вариативность форм и методов, сотрудничество, открытость, системность работы.

#### **Актуальность**

**Школьная служба медиации (примирения)** – (далее ШСМ) это инновационный метод, который применяется для разрешения споров и предотвращения конфликтных ситуаций между участниками образовательного процесса в качестве современного альтернативного способа разрешения споров.

**Цель медиации** развитие у всех участников образовательного процессов «культуры диалога» (или «цивилизованного урегулирования конфликта»), элементами которой являются готовность и способность конфликтующих сторон. Проведение медиации заключается в поиске выхода из ситуации, а не в поиске виноватых.

**Школьная служба медиации основывается на следующих принципах:**

**1).Принцип добровольности.** Стороны участвуют во встрече добровольно, принуждение недопустимо. Участники вправе отказаться от участия в медиации, как до её начала, так и в ходе процедуры.

**2).Принцип конфиденциальности.** Предполагает обязательство службы не разглашать полученные в ходе программ сведения. Исключение составляет информация о возможном нанесении ущерба для жизни, здоровья и безопасности.

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

**4).Принцип равноправия.** Утверждает равное право сторон оценивать конфликтную ситуацию и высказывать свою точку зрения, обсуждать свои эмоции и интересы, участвовать в выработке и принятии решений.

**5). Принцип информированности сторон.** Медиатор обязан предоставить участникам всю необходимую информацию о сути медиации, её процессе и возможных последствиях.

**Медиация необходима в следующих случаях:**

Педагогический конфликт как феномен образовательно-воспитательного пространства - распространенное и активно исследуемое в различных отраслях современного гуманитарного знания явление. Результаты психолого-педагогических исследований констатируют неизбежность возникновения напряженности и конфликтности в образовательных учреждениях различного уровня. Во многом это детерминировано базовыми процессами развития личности, закономерностями ее взросления, которое априори конфликтно. Формирование Я-концепции, стиля взаимоотношений с окружающими приходится на период детства и юности, которые большинство современных детей проводят в образовательных учреждениях. Посредством различных форм коммуникации дети пробуют себя в порой полярных социальных ролях, знакомятся с разными стратегиями поведения в социуме, осваивают принципы общения с представителями других поколений.

В этом контексте особо важной представляется роль школьного коллектива, который состоит из ровесников - одноклассников и взрослых - учителей, администрации школы. Именно от них во многом зависит, освоит ли школьник правила партнерского общения с людьми. В процессе становления личности этот опыт может стать базой для развития эмпатии, которая позволит человеку быть внимательным к окружающим, понимать эмоциональное состояние и сопереживать людям, лояльного отношения к отличным от собственного точкам зрения, способствовать формированию навыков конструктивного разрешения проблемных ситуаций. Вот почему модели поведения значимых для учеников взрослых, прежде всего учителей, должны транслировать эффективные стратегии поведения в сложных, в том числе конфликтных жизненных ситуациях.

Таким образом, формирование готовности к продуктивному разрешению конфликтов связано, с одной стороны, со сложной внутренней работой учителя, с другой - с включением в этот процесс всех участников конфликта, будь то ученики, их родители, коллеги или администрация школы. «Конфликтный» учитель - человек более жесткий, доминантный в общении; беспечный, расслабленный в делах; самодостаточный; менее коммуникабелен; с более низкой эмоционально-волевой регуляцией; абстрактно-догматической направленностью интеллекта; адекватной или завышенной самооценкой.

Управление конфликтом не возможно без взаимодействия со всеми его участниками.

По мнению учителей, «родители слишком высокого мнения о своем ребенке»; «опираются на свои случайные и внешние наблюдения за школой. Ни во что глубоко не вникают. Поверхностно судят о педагогах»; «сами

совершенно не контролируют ребенка, не уделяют ему внимания, а приходят с претензиями к педагогу»; «считают, что только, педагоги, обязаны их детей учить и воспитывать»; «часто вмешиваются в учебный процесс. То классный руководитель им не подходит, то учитель не такой, как надо».

**Предмет конфликта** - это сущность конфликта, его истинная причина. Объективно существующая или мыслимая (воображаемая) проблема, служащая источником раздора между сторонами, основное противоречие, из-за которого возник конфликт. Например, если объектом конфликта учителя и учащегося чаще всего становится отметка, выставленная преподавателем, то предметом в данном случае является право ученика оспорить отметку преподавателя. Предметом конфликта зачастую являются права, потребности, интересы и ценности его участников».

**Объект конфликта** - это определенные ценности, ресурсы (материальные, социальные или духовные), к обладанию или использованию которых стремятся субъекты конфликта. Объектом конфликта могут быть нормы, требования, идеи. Именно по их поводу возникает столкновение противоборствующих сторон.

**Субъект конфликта** подразумевают отдельных лиц или группы людей в образовательном учреждении, являющихся непосредственными участниками конфликта и вовлеченных во все его стадии (учащиеся, педагоги, администрация, родители).

### **Кто может обратиться в службу медиации!**

Работа службы медиации направлена на помочь всем субъектам образовательного учреждения в мирном разрешении и урегулировании конфликтов. Программы примирения могут проводиться службой только при добровольном участии всех сторон конфликта.

Люди, ведущие примирительную встречу не будут судить, ругать, кого-то защищать или что-то советовать. Их задача – помочь всем субъектам образовательного процесса, самим спокойно разрешить свой конфликт.

### **Порядок работы школьной службы медиации:**

- 1.ШСМ может получать информацию о случаях конфликтного характера от учащихся, классных руководителей, педагогов образовательного учреждения, социального педагога, советника директора по воспитанию, заместителя директора по воспитательной работе, членов ШСМ, родителей.
- 2.ШСМ принимает решение о возможности или невозможности медиации в каждом конкретном случае самостоятельно, в том числе на основании предварительных встреч со сторонами конфликта.
- 3.Программы восстановительного разрешения конфликтов проводится только в случае согласия конфликтующих сторон на участие.
- 4.Переговоры с родителями и должностными лицами проводит руководитель школьной службы медиации.
- 5.В случае если конфликтующие стороны не достигли возраста 14 лет, медиация проводится с согласия классного руководителя и родителей (законных представителей).

6. Служба медиации самостоятельно определяет сроки и этапы проведения программы в каждом отдельном случае.

7. В случае если в ходе медиации конфликтующие стороны пришли к соглашению, достигнутые результаты фиксируются в протоколе и письменном примирительном договоре.

8. Служба медиации осуществляет контроль над выполнением обязательств, взятых на себя сторонами в примирительном договоре (но не несет ответственность за их выполнение).

9. Медиация и другие восстановительные практики не являются психологической процедурой, и потому не требуют обязательного согласия со стороны родителей.

**Проблема:** Большинство педагогов недостаточно подготовлены к самостоятельному разрешению конфликтов с использованием принципов медиации. Отсутствие системной поддержки приводит к неэффективному реагированию на сложные ситуации и ухудшению микроклимата в школе.

Незаконное увольнение или наказание учителя при конфликтных ситуациях. Отсутствие правовой защищенности у учителей.

**Цель проекта:** Формирование системы поддержки и сопровождения педагогов в деятельности школьной службы медиации для эффективного разрешения конфликтов путем внедрения восстановительных программ.

**Задачи проекта:**

**1. Просветительская** — систематизация теоретических подходов к проблеме педагогических конфликтов в современной школе, а также анализ наиболее распространенных в педагогической практике стратегий выхода из них и технологий профилактики возникновения конфликтов.

**2. Консультативная** — формировать у педагогов культуру к школьному образовательно-воспитательному процессу совместное нахождение методов и способов эффективного воздействия при конфликте с субъектами образовательного учреждения в процессе приобретения им общественных и учебных навыков. Улучшаются взаимоотношения среди коллег, детей и взрослых. Развивается чувство ответственности за свой выбор и решения.

**3. Коммуникативная** — максимальное сближение интересов всех субъектов образовательного процесса по формированию доверительного общения и бесконфликтного поведения. Обогащение опытом культуры взаимодействия педагогов с учащимися и родителями. Приобретаются навыки активного слушания и другие полезные коммуникативные умения.

### **Актуальность**

По мере роста числа конфликтных ситуаций в школах возрастает необходимость формирования профессиональных компетенций у педагогов по разрешению споров с помощью методов восстановительной медиации. Проект отвечает современным социально-педагогическим требованиям повышения эффективности образовательной среды.

### **Результат ШСМ:**

В результате реализации проекта школьной службы медиации у педагогического состава:

- повысится психолого-педагогическая компетентность педагогов в бесконфликтном общении;
- установятся доверительные отношения, повысится активность участия в педагогическом процессе школы;
- пополнится опыт положительного бесконфликтного школьного воспитания;
- объединятся усилия школы и семьи в вопросах воспитания и развития детей;
- скоординируются действия по формированию единого воспитательного пространства;
- активизируется позитивное мышление, помогающее преодолевать трудности в конфликтных ситуациях.

**Новизна проекта:** направлена на знакомство педагогов с «медиативным подходом», то есть подходом, основанным на принципах медиации, предполагающим владение навыками позитивного осознанного общения, создающими основу для предотвращения и эффективного разрешения споров и конфликтов в повседневных условиях без проведения медиации как полноценной процедуры между участниками образовательных отношений: педагогами, родителями и учащимися.

**Риски:**

- негативных последствия конфликтов, выражающихся в невыполнении государственных стандартов, программ, социокультурных общественных требований.
- отсутствие правовой защищенности педагогов в конфликтных ситуациях.

**Предупреждение рисков:**

- заинтересованность родителей (законных представителей), учет индивидуальных особенностей семей, разрешение конфликтных ситуаций.
- составление гибкого графика проведения мероприятий школьной службы медиации.

**Направления работы школьной службы медиации:**

- 1.Развитие новых форм взаимодействия школы и семьи;
- 2.Обеспечение благоприятных и безопасных условий для обучающихся к условиям образовательного учреждения;
- 3.Педагогическое просвещение.

**Для решения поставленных задач были использованы следующие формы работы:**

- психологические тренинги;
- мастер-классы;
- распространение опыта школьной службы медиации (школьный сайт);
- консультации (индивидуальные, групповые);
- наглядные формы педагогической пропаганды (буклеты, памятки, шпаргалки для педагогов);
- кинопросмотр;

- вечер вопросов и ответов;
- рубрика «Школьная служба медиации» (школьный сайт).
- круглый стол;

**Гарантом эффективности работы школьной службы медиации с педагогами являются:**

1. Установка на работу с педагогическим составом, как на работу с единомышленниками.
2. Доброжелательное отношение к коллегам;
3. Заинтересованность педагогов в разрешении проблем и конфликтных ситуаций;
4. Системный характер работы с педагогами.

**Методические средства, используемые на занятиях ШСМ:**

- 1.Групповая дискуссия – способ организации общения участников группы, который позволяет сопоставить противоположные позиции, увидеть проблему с разных сторон.
- 2.Анализ ситуаций стимулирует к опыту других, стремление к приобретению теоретических знаний для получения ответов на обсуждаемые вопросы.
- 3.Информирование - это психологическое вмешательство, при котором ведущий подсказывает и помогает участникам, если они сталкиваются с трудностями, предоставляет им обратную связь и поддерживает их в процессе взаимодействия.
- 4.Тренировка эффективных методов медиативного подхода.

**Механизм реализации проекта ШСМ:**

Программа школьной службы медиации предусматривает четыре мероприятия в год (одна встреча в четверть), в течение 2025 – 2026 учебного года.

Группа участников формируется на свободной, добровольной основе (по желанию). Каждая встреча рассчитана продолжительностью не более 90 минут. Количество участников до 10-15 человек и более при расширенных заседаниях.

**Прогнозируемый результат:**

- **Развитие навыков самоконтроля и самооценки**, умения вести диалог с собой и другими людьми, быть объективными к себе и другим, сопереживать, проявлять терпение и терпимость.
- **Обучение методам нахождения решения в конфликтных ситуациях.** Участники занятий учатся самостоятельно находить выходы из сложных жизненных ситуаций, продумывать дальнейшие шаги по выходу из сложившейся ситуации и моделировать своё поведение.
- **Снижение уровня возникновения фрустрации, страхов и стрессовых состояний.**
- **Формирование благоприятной эмоционально-психологической и нравственной атмосферы**, которая способствует повышению педагогической компетенции педагогов.

- Повышение интереса педагогов к себе как личности и профессиональному, профессиональной активности, развитие навыков рефлексии собственной деятельности, сплочение педагогического коллектива.

**Проект реализуется в три этапа:**

**I этап – подготовительный.** (информационно-организованный).

**II этап - основной.** Проведение групповых занятий.

**III этап - заключительный.** Подведение итогов. Рефлексия.

Тема занятия	Содержание	Процедуры
<b>Подготовительный (информационно-разъяснительный)</b>	На данном этапе ведущий программы мотивирует и организует педагогов на посещение группового тренинга и игры.	Разработка буклетов (пригласительных), распечатка буклетов.
<b>Основной</b>		<b>Проведение тренинга</b>
<b>Занятие 1.</b>	Выработка правил работы. Понятие СМ (- служба медиации), конфликта. Знакомство со стилями поведения в конфликтах, причинами возникновения их, рассмотрение типов конфликта.	Тест «Самооценка конструктивного поведения в конфликте» беседа, упражнение «мы похожи..», мозговой штурм, теоретическая часть. Итоги. Рефлексия.
<b>Занятие 2.</b>	Конструктивное разрешение конфликта «Педагог-ребенок» и составление схемы анализа конфликта.	Ролевая игра Итоги. Рефлексия.
<b>Занятие 3.</b>	Навыки сотрудничества, выработка правил поведения и общения в предконфликтной ситуации, работа по формированию конструктивных стратегий поведения в спорах.	Упражнения: «Драматизация конфликтов». Анализ и решение конфликтов, ситуаций, прием «Я - высказывание»
<b>Занятие 4. Заключительный.</b>	Подведение итогов. Рефлексия.	Анкетирование, самотестирование педагогов. Отзывы участников.

**Результаты:** Деятельность ШСМ направлена на пропаганду бесконфликтного общения и разрешение конфликтных ситуаций с применением восстановительных технологий внутри школы.

### **Кадровые ресурсы**

Программу реализует педагог-психолог или специалист школьной службы медиации, владеющий современными психолого-педагогическими технологиями, знающий особенности развития подросткового возраста.

Специалист должен уметь занимать позицию значимого взрослого, наставника, тренера, который управляет дискуссией, следит за ходом практической работы, активизирует и побуждает обучающихся к активной деятельности, проявлению фантазии и нестандартным идеям. Рекомендуется, чтобы в реализации программы принимал участие специалист службы школьной медиации, прошедший обучение методу школьной медиации в объеме не менее 72 часов.

**Таблица 2 - план работы Школьной службы медиации на 2025-2026 учебный год по погружению в тему обучение педагогов основам эффективных методов коммуникации**

№	Образовательные события	Кол-во часов		Участники	Ответственные
		теория	практика		
1	Медиация в школе	30 мин.	1 час	Педагоги МАОУ СОШ № 41	Ведущий (педагог - психолог )
2	Конструктивное разрешение конфликтов, споров,	20 мин.	1 час 10 мин	Педагоги МАОУ СОШ № 41	Ведущий (педагог - психолог )
3	Идеальный переговорщик: навыки сотрудничества	20 мин	1 час 10 мин	Педагоги МАОУ СОШ № 41	Ведущий (педагог - психолог )
4	Заключительный этап Рефлексия	1 час		Педагоги МАОУ СОШ № 41	Ведущий (педагог - психолог )

**Материально-технические ресурсы** необходимые для реализации программы: занятия проводятся в кабинете, имеющей стандартное оборудование (экран, компьютер, столы и стулья, для проведения некоторых упражнений понадобятся бумага, цветные карандаши (фломастеры), магниты и подручные материалы.

**Методические ресурсы** (методические разработки, рекомендации) приглашение на игру, диагностический инструментарий, памятки для педагогов.

**Ожидаемые результаты:** формирование у педагогов конфликтологической компетентности, которая проявляется в знаниях о сути конфликта и психологических механизмах его развития; преодолении однозначной негативной оценки конфликтов в общении с детьми и родителями; овладение навыками разрешения конфликтов и эмоциональной саморегуляции.

С помощью ролевой игры усваивается 90% информации:

Приобретаются знания по развитию эмоционального интеллекта и разрешению спорных конфликтных ситуаций в общении. Инструменты коммуникации можно использовать «здесь и сейчас».

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

- 1.На основе отзыва участников программы.
- 2.На основе оценок со стороны ведущего программы.
- 3.Самотестированием педагогов.

**Форма отчетности реализации программы (информация, подтверждающая выполнение программы):**

В ходе работы начал складываться опыт и понимание для чего нужна Школьная служба медиации. Педагоги знают о ШСМ, и имеют представление о её работе. Они проработали эффективные способы разрешения конфликтных ситуаций.

**Полученные результаты:** в 2024-2025 учебном году проведены групповые занятия с педагогами в рамках данной программы. На занятиях педагоги проработали эффективные способы разрешения конфликтных ситуаций. Тренинг на эмоциональный интеллект, помогает создать непринуждённую атмосферу в общении с детьми, родителями, педагогами. В игровом варианте педагоги задумывались над серьезными житейскими вопросами, имеют возможность высказать свое мнение. На встречах с коллегами проработали ситуации «непослушания», «неудач» и «страхов».

**Результаты:** Деятельность ШСМ направлена на пропаганду бесконфликтного общения и разрешение конфликтных ситуаций с применением восстановительных технологий внутри школы.

**Итог работы:** Таким образом, можно сделать вывод о том, что использование разнообразных форм работы с педагогическим составом в школьной службе медиации дало положительные результаты: повысился уровень знаний и умений выходить из конфликтных ситуаций, установились доверительные отношения между школой, родителями (законными представителями) и учащимися, что благоприятно сказалось на эмоциональном состоянии всех участников образовательного процесса. Уровень удовлетворенности педагогического состава результатами работы ШСМ составил 100%. Все участники проекта получили позитивные эмоции, радость от совместной деятельности, так как управление конфликтом не возможно без взаимодействия со всеми его участниками.

**Перспектива:**

- Продолжить мероприятия ШСМ (один раз в четверть);
- Разработать новые совместные мероприятия для педагогов образовательного учреждения.

## Содержание занятий

### Занятие 1

**Цель:** напомнить педагогам о работе Школьной службой медиации, установление дружеской атмосферы в группе.

Начало занятия. Ведущий настраивает группу на занятие. Кратко излагает цель. Ведущий предлагает ознакомиться с правилами занятий.

#### Правила группы:

1. Здесь и теперь - предметом разговора могут быть только эмоции, мысли, чувства, происходящие в данный момент
2. Один в эфире – уважать мнение другого. Говорит только один, я в этот момент слушаю.
3. Принцип Я - все высказывания строятся с использованием личных местоимений – «мне кажется», я думаю.
4. «Конфиденциальность» - все, что говорится в группе, должно оставаться внутри группы.

#### 2. 1.Предложения участников (.....).

2. Ведущий предлагает перейти к следующему **упражнению «Мы похожи?»**

**Цель упражнения:** знакомство участников друг с другом, повышение доверия друг к другу. Вначале участники беспорядочно ходят по комнате и говорят каждому встречающемуся по 2 фразы, начинающиеся со слов:

- Ты похож на меня тем, что...
- Я отличаюсь от тебя тем, что...

#### 3. Понятие Школьной Службы Медиации:

- медиация: способ разрешения спора или конфликта мирным путем на основе выработки сторонами спора или конфликта взаимоприемлемого решения при содействии нейтрального и независимого лица – медиатора;
- служба медиации осуществляет свою деятельность на основании Федерального закона №273-ФЗ от 29.12.2012 «Об образовании в Российской Федерации», ФГОС основного (полного) образования и «Стандартами восстановительной медиации» от 2009 года, иными законодательными актами РФ.
- служба школьной медиации – служба, созданная в общеобразовательном учреждении и состоящая из педагогических работников общеобразовательного учреждения, учащихся прошедших обучение процедуре медиации, применению метода «школьная медиация», медиативного и восстановительного подходов;
- процедура медиации – способ урегулирования споров или конфликтов при содействии медиатора на основе добровольного согласия сторон в целях принятия ими взаимоприемлемого решения;
- медиатор – независимое физическое лицо из числа педагогических работников образовательной организации, учащихся и их родителей, входящих в состав службы школьной медиации, привлекаемое сторонами в

качестве посредника при разрешении спора или конфликта для содействия в выработке сторонами решения по существу спора или конфликта;

- стороны – желающие разрешить спор или конфликт с помощью процедуры медиации субъекты отношений в образовательной организации: педагогические работники образовательной организации, учащиеся и их родители;

2. Цели и задачи службы медиации. Ведущий кратко обозначает цели и задачи ШСМ. Целью деятельности службы школьной медиации является формирование благополучного, гуманного и безопасного пространства (среды) для полноценного развития и социализации детей и подростков, в том числе при возникновении трудных жизненных ситуаций.

### Порядок работы службы медиации

Служба медиации может получать информацию о случаях конфликтного характера от педагогов, обучающихся, администрации образовательного учреждения, членов службы. Служба медиации принимает решение о возможности или невозможности медиативной программы в каждом конкретном случае самостоятельно, в том числе на основании предварительных встреч со сторонами конфликта. При необходимости о принятом решении информируются должностные лица образовательного учреждения. Программы разрешения конфликтов (восстановительная медиация, «Круг примирения» и т.д.) проводится только в случае согласия конфликтующих сторон на участие. При несогласии сторон, им могут быть предложены психологическая помощь или другие существующие в образовательном учреждении формы работы. Переговоры с родителями и должностными лицами проводит руководитель службы медиации. Медиатор вправе отказаться от проведения медиации на основании своих профессиональных стандартов, либо в случае недостаточной квалификации или невозможности обеспечить безопасность процесса. В этом случае образовательное учреждение может использовать иные педагогические технологии. В сложных ситуациях (как правило, если в ситуации есть материальный ущерб, среди участников есть взрослые или родители) медиатор службы медиации принимает участие в проводимой программе. Служба медиации самостоятельно определяет сроки и этапы проведения программы в каждом отдельном случае. В случае если в ходе медиативной программы конфликтующие стороны пришли к соглашению, достигнутые результаты могут фиксироваться в письменном медиативном соглашении или устном соглашении. При необходимости служба медиации передает копию медиативного соглашения администрации образовательного учреждения. Служба медиации помогает определить способ выполнения обязательств, взятых на себя сторонами в медиативном соглашении, но не несет ответственность за их выполнение. При возникновении проблем в выполнении обязательств, служба медиации может проводить дополнительные встречи сторон и помочь сторонам осознать причины трудностей и пути их преодоления. При необходимости служба медиации

информирует участников о возможностях других специалистов. Деятельность службы медиации фиксируется в журналах и отчетах, которые являются внутренними документами службы. Медиатор старается по возможности информировать и привлекать родителей в медиацию.

Вопросы педагогов. Обсуждение.

### Организация деятельности службы медиации

Ведущий предлагает перейти к следующему **упражнению «Мозговой штурм»** - конфликт это...

Инструкция для педагогов: педагогам предлагается составить определение слова «конфликт». Время выполнения 2 минута. Обсуждение.

Ведущий: Конфликт – наиболее острый способ разрешения противоречий в интересах, целях, взглядах, возникающий в процессе социального взаимодействия, заключающийся в противодействии участников этого взаимодействия и обычно сопровождающийся негативными эмоциями, выходящий за рамки правил и норм.

Ведущий: теоретически знакомит педагогов с причинами конфликтов:

#### **Стадии конфликта:**

1. Возникновение конфликтной ситуации - появляется противоречие.
2. Осознание ситуации.
- 3.Стадия конфликтного поведения (драка, открытая ругань, неприятие другого – молчание)
4. Исход – конструктивный, деструктивный, замораживание.

#### **Социально – психологические причины конфликтов:**

1.Значительные потери и искажение информации в процессе межличностных и межгрупповой коммуникации. Услышанное человек обычно не воспринимает на веру, а оценивает и порой делает выводы, отличающиеся (иногда противоположные) от того, что сказал собеседник.

2.Несбалансированное ролевое взаимодействие двух людей. Общаясь каждый должен осознавать в каких ситуациях он в роли старшего, в каких на равных.

Пример: (Если администрация, общаясь на равных, потом вдруг перешла на роль старшего; педагог общался на равных с учащимся, потом перешел на роль старшего).

3. Непонимание педагогами, что при обсуждении проблемы, особенно сложной, несовпадение позиций часто может быть вызвано непринципиальным расхождением во взглядах на одно и то же. Иногда оппоненты болезненно относятся к критике их взглядов, что нередко является причиной межличностных конфликтов.

4. Психологическая несовместимость.

5. Межгрупповой фаворитизм, то есть предпочтение определенных членов коллектива.

### **Личностные причины конфликта:**

1. Оценка поведения другого, как недопустимого. Границы допустимого поведения бывают различными по отношению к разным партнерами. То, что позволено одному, могут не позволить другому.
2. Низкий уровень социально-психологической компетентности.
3. Нет достаточной психологической устойчивости к отрицательному воздействию на психику стрессовых факторов социального взаимодействия.
4. Недостаточная способность к эмпатии.
5. Завышенный или заниженный уровень притязаний.

Обсуждение теоретической части.

### **Ведущий: Упражнение 5. Стихотворение «Скора»**

Ведущий: Инструкция для участников: Послушайте внимательно стихотворение Николая Красильникова «Скора» и проанализируйте ситуацию, которая описана в стихотворении:

«Семенов прислал мне записку: «Корова»,  
А я написала: «Семенов — козел!»  
Он — новое слово, я — новое слово.  
Но тут к нам учитель как раз подошел.  
Пал Палыч ругал нас не очень сурово,  
Но только сказал, выводя за порог:  
— Как только в людей превратитесь вы снова,  
Тогда приходите опять на урок!».

Анализ конфликтной ситуации. Обсуждение.

1. Описание конфликта. Какая проблема послужила «толчком» к возникновению конфликта?
2. Участники конфликта: действия одной стороны конфликта, действия другой стороны конфликта.
3. В чем суть конфликта?
4. Можно ли было остановить перерастание проблемы в конфликт? В какой момент?
5. Что помешало остановить перерастание проблемы в конфликт?
6. Какой способ разрешения конфликта вы считаете наиболее эффективным в данной ситуации и почему?

### **Упражнение 6.**

Ведущий предлагает педагогам пройти **Тест «Самооценка конструктивного поведения в конфликте»** 5 мин. Далее ведущий рассказывает про разные типы поведения в конфликтной ситуации (по Томасу): приспособление, компромисс, сотрудничество, игнорирование, соперничество и конкуренцию.

**Тип конкуренции.** Человек, использующий данный стиль, весьма активен и предпочитает идти к разрешению конфликта собственным путём.

**Тип игнорирования.** Этот стиль реализуется тогда, когда человек не отстаивает свои права, не хочет вступать в сотрудничество для выработки решения проблемы или просто уходит от разрешения конфликта.

**Тип приспособления.** Человек, использующий этот стиль, действует совместно с партнером по общению, не пытаясь отстаивать собственные интересы.

**Тип сотрудничества.** Следуя стилю сотрудничества, человек активно участвует в разрешении конфликта и отстаивает свою позицию, но старается при этом учитывать интересы другой стороны.

**Тип компромисса.** Пользуясь им, люди сходятся на частичном удовлетворении желаний и интересов каждой конфликтующей стороны. Стиль компромисса наиболее эффективен в тех случаях, когда вы и другой человек хотите одного и того же, но знаете, что одновременно это для вас невыполнимо.

Ведущий подводит итоги занятия. Рефлексия.

## Занятие 2

**Цель:** научить конструктивному разрешению конфликта и составлению схемы анализа конфликта.

**Ход занятия:** Приветствие ведущего, актуализация важных для участников моментов прошлого занятия, определение задач сегодняшней встречи (5 мин).

Ведущий предлагает педагогам пройти **тест «Умение слушать»** 5 мин.

### 2. Ролевая игра «Сглаживание конфликтов» (5 минут)

Цель упражнения: отработка умений и навыков сглаживания конфликтов системы «педагог-учащийся».

Ведущий рассказывает о важности такого умения как умение быстро и эффективно сглаживать конфликты. Объявляет о том, что сейчас опытным путем попытаются выяснить основные методы урегулирования конфликтов.

Инструкция: Вход в игру. Называется он «Чтобы кого-то успокоить, надо самому успокоиться».

**Ролевая игра:** например (если мы попадаем на Страх используем вначале стереотипы, что не работает при общении, а затем карточки: Эмпатия (страх и грусть), Похвала (интерес), Поддержка (скука – удивление), Защита (злость), Правила (доверие, радость).

Инструменты: являются базовыми, т.е. совокупность этих инструментов позволяет педагогам решать вопросы с ребенком и когда педагог освоил уже

эти инструменты предоставляется возможность, как можно конструктивно поговорить друг с другом.

### 5. Пояснение правил игры.

- для проработки конструктивных отношений: тот, кто кидает фишку, тот педагог, сосед учащийся. Участники сперва берут карточку ситуаций, в зависимости от номера на поле (страх, радость, доверие, интерес, удивление, скука, злость) и стереотип (это то, что не работает). Происходит проигрывание ситуации, сценка. Потом те же участники берут способ коммуникации в зависимости от номера на игровом поле (эмпатия, похвала, поддержка, защита).

### 6. Подведение итогов:

1. Педагоги в течение трех минут пишут свои инсайты и выводы.
  2. Затем спрашиваем, что увидели? какие выводы сделали? что полезного было в игре? что было ценного в игре?
  3. Говорим, что мы даем инструменты, но не можем за вас начать действовать. Это как с желанием накачать пресс. Мы можем вас научить качать пресс, но не можем накачать его за вас. Очень важно принять решение как полученные выводы вы будете применять на практике. Иначе мы просто провели с вами замечательно время.
5. Можно взять по 5 рекомендаций, кому еще это будет полезно, кому важно получить эти инсайты и эти выводы.

**Теория.** Необходимость профилактики конфликтов. Конфликты играют важнейшую роль в жизни отдельного человека, развитии семьи, жизнедеятельности коллектива, государства, общества, человечества в целом. По итогам XX века Россия, скорее всего, является мировым лидером не только по людским потерям в конфликтах, но и по другим их разрушительными последствиями: материальным и моральным. Наше неумение предвидеть назревающие социальные конфликты, нежелание заниматься их профилактикой только за последнюю четверть ушедшего века оплачено жизнями сотен тысяч людей.

Ведущий: вопрос педагогам: необходима ли профилактика конфликтов. Что дает данная профилактика. Ответы и обсуждение. Вывод.

### **Профилактика конфликтов необходима:**

1. Будет способствовать повышению качества учебного процесса. Интеллектуальные и нравственные силы станут тратиться не на борьбу с оппонентами, а на свою основную деятельность.
2. Конфликты оказывают заметное отрицательное влияние на психическое состояние и настроение конфликтующих. Стress, возникающий в ходе конфликтов, может быть причиной десятков серьёзных заболеваний.

### **Чтобы управлять конфликтом, нужно:**

1. Те, кто вмешивается в конфликт должны обладать общими знаниями о характере возникновения, развития и завершения конфликтов.
  2. Знать подробную информацию о конкретном конфликте. Управлять можно тем, что хорошо знаешь. Вмешательство в конфликт осуществляется компетентными людьми.
  3. Попытаться заставить оппонентов отказаться от своих намерений, не допуская противостояния.
  4. Лучше все же создать условия для защиты своих интересов, путем сотрудничества, компромисса, без конфронтации не блокировать развитие противоречия, а стремится разрешить неконфликтным способом.
- Ведущий: Подведение итогов занятия. Рефлексия.

## **Занятие 3**

**Цель:** Развитие эмпатии, способности к рефлексии.

**Задача:** Обучение способам разрешения конфликтов.

Ведущий и участники приветствуют друг друга. Ведущий актуализирует важные моменты предыдущих занятий.

### **Упражнение 1 «Спина к спине» (10 мин.)**

У вас есть возможность получить опыт общения, недоступный в повседневной жизни. Двое участников группы садятся спиной к спине друг к другу и стараются в таком положении в течение 3-5 минут поддерживать разговор. По окончании они делятся своими ощущениями. Ведущий может спросить: Было ли это похоже на знакомые житейские ситуации (например, телефонный разговор), в чем отличия; легко ли было вести разговор; какой получается беседа - более откровенной или нет?

### **Упражнение 2 «Мои добрые дела» (10 мин.)**

Цель: формирование установки на добрые дела.

Ведущий говорит о том, что наше доброе отношение к людям (к своим близким, родным, знакомым) должно проявляться не только на словах, но и на деле.

Ставится задача: вспомнить, какое конкретное доброе дело Вы сделали за вчерашний день (или за прошедшую неделю)? Кто был этот человек? Что Вы при этом чувствовали? Как Вас отблагодарил этот человек? Какими должны быть, по Вашему мнению, формы благодарности? Способны ли Вы на добрые дела? Если нет то, что вам мешает? Прежде всего, проанализируйте свои привычки. Участники по очереди высказываются, комментируя свой рассказ.

Рефлексия: обсуждение упражнения. Установка тренера на добрые дела.

### **Упражнение 3. « Доброе зеркало» (10 мин.)**

Цель: Развитие эмпатии, рефлексии.

Инструкция: Члены группы делятся на пары. Вторые номера играют роль зеркала. Первый, смотрясь «в зеркало», начинает говорить сначала о позитивных своих качествах, а затем о негативных. Участник, исполняющий роль зеркала, должен отвечать на каждую похвалу, словами «я люблю тебя за это» или «это мне в тебе нравится» или иными похвальными словами. Желательно, чтобы эти слова не повторялись. В ответ на критику, зеркало обеспечивает поддержку. Этой поддержкой может быть сочувствие, могут быть контраргументы и др. Далее участники меняются ролями. После завершения работы всех пар, осуществляется рефлексия занятия.

Примечание: Можно не делить группу на пары. Каждый выбирает себе зеркало сам. В этом случае может получиться так, что некоторым членам группы придется по несколько раз играть роль зеркала. Это те люди, которые больше всего вызывают доверие у группы.

### **Упражнение «Ролевая игра» (10 мин.)**

Цель упражнения: отработка умений и навыков сглаживания конфликтов.

Ведущий напоминает о важности такого умения как умение быстро и эффективно сглаживать конфликты. Объявляет о том, что сейчас опытным путем попытаются выяснить основные методы урегулирования конфликтов.

#### **Ситуация 1**

Оскорблении в коридоре.

**Задача:** подготовить короткую сценку, уделяя особое внимание эмоциям и взглядам каждого персонажа: жертва, агрессор и свидетелей. Особенность демонстрации – участникам можно пользоваться только невербальными каналами: жесты, движение рук, выражение лица.

Аудитория сначала должна разгадать, что именно происходит в сценке, внимательно и молча следя за происходящим, а затем предложить собственные невербальные и вербальные способы поддержать жертву.

#### **Ситуация 2**

Гадкие комментарии в соцсетях. Распространение слухов.

**Задача:** подготовить короткую сценку, уделяя особое внимание эмоциям и взглядам каждого персонажа: жертва, агрессор и свидетелей. Особенность демонстрации – участникам можно пользоваться только невербальными каналами: жесты, движение рук, выражение лица.

Аудитория сначала должна разгадать, что именно происходит в сценке, внимательно и молча следя за происходящим, а затем предложить собственные невербальные и вербальные способы поддержать жертву.

#### **Ситуация 3**

Физическое насилие, агрессия.

**Задача:** подготовить короткую сценку, уделяя особое внимание эмоциям и взглядам каждого персонажа: жертва, агрессор и свидетелей. Особенность демонстрации – участникам можно пользоваться только невербальными каналами: жесты, движение рук, выражение лица.

Аудитория сначала должна разгадать, что именно происходит в сценке, внимательно и молча следя за происходящим, а затем предложить собственные невербальные и вербальные способы поддержать жертву.

#### **Ситуация 4**

##### Исключение из игры.

**Задача:** подготовить короткую сценку, уделяя особое внимание эмоциям и взглядам каждого персонажа: жертва, агрессор и свидетелей. Особенность демонстрации – участникам можно пользоваться только невербальными каналами: жесты, движение рук, выражение лица.

Аудитория сначала должна разгадать, что именно происходит в сценке, внимательно и молча следя за происходящим, а затем предложить собственные невербальные и вербальные способы поддержать жертву.

#### **Ситуация 5**

Насмешки по поводу внешности.

**Задача:** подготовить короткую сценку, уделяя особое внимание эмоциям и взглядам каждого персонажа: жертва, агрессор и свидетелей. Особенность демонстрации – участникам можно пользоваться только невербальными каналами: жесты, движение рук, выражение лица.

Аудитория сначала должна разгадать, что именно происходит в сценке, внимательно и молча следя за происходящим, а затем предложить собственные невербальные и вербальные способы поддержать жертву.

#### **Подведение итогов:**

1. Педагоги в течение трех минут пишут свои инсайты и выводы.
2. Затем спрашиваем, что увидели? какие выводы сделали? что полезного было в игре? что было ценного в игре?
3. Говорим, что мы даем инструменты, но не можем за вас начать действовать. Это как с желанием накачать пресс. Мы можем вас научить качать пресс, но не можем накачать его за вас. Очень важно принять решение как полученные выводы вы будете применять на практике. Иначе мы просто провели с вами замечательно время.
4. Можно взять по 5 рекомендаций, кому еще это будет полезно, кому важно получить эти инсайты и эти выводы.

#### **Занятие 4**

**Цель:** развитие навыков межличностного общения, получение обратной связи от участников, завершение работы группы.

Ведущий: Здравствуйте! Сегодня мы собрались на итоговом занятии, и предлагаю поприветствовать друг друга!

### **Игра «Король» Слово педагога-психолога:**

«Кто из вас когда-нибудь мечтал стать королем? Какие преимущества получает тот, кто становится королем? А какие неприятности это приносит? Вы знаете, чем добрый король отличается от злого? Я хочу предложить вам игру, в которой вы можете побывать королем. Не навсегда, конечно, а всего лишь минут на десять».

Игроки определяют короля. Остальные участники — слуги, они должны делать все, что он приказывает. Король не имеет права отдавать приказы, которые могут обидеть или оскорбить других участников. Он может приказать, например, чтобы его носили на руках, чтобы ему кланялись, чтобы подавали ему питье, чтобы слуги были у него «на посылках» и т. д.

Когда время «правления» короля закончится, группа собирается в круг и обсуждает полученный в игре опыт. Это поможет каждому из тех, кто станет следующим королем, соизмерять свои желания с внутренними возможностями остальных детей и войти в историю добрым королем.

Вопросы для обсуждения: Как ты чувствовал себя, когда был королем? Что тебе больше всего понравилось в этой роли? Легко ли было тебе отдавать приказы окружающим? Что ты чувствовал, когда был слугой? Легко ли тебе было выполнять желания короля? Когда королем был Петя (Вася), он был для тебя добрым или злым королем? Как далеко добрый король может заходить в своих желаниях?

### **Проигрывание ситуаций из жизни.**

**Упражнение «Любовь и злость»** Инструкция педагогам: «Сядьте в один общий круг и закройте глаза. Представьте, что сейчас вы разговариваете с тем, на кого рассердились. Скажите этому человеку, за что вы на него рассердились. Может быть, он не выполнил своего обещания или не сделал того, что вы ожидали от него. Поговорите с ним про себя, так, чтобы никто не мог услышать. Скажите четко и точно, что именно рассердило вас (1–2 мин).

Скажите человеку, с которым вы разговаривали, что вам в нем нравится, причем как можно конкретнее. Например: “Федя, мне очень нравится, что когда я прихожу из школы, ты бросаешься мне навстречу и радостно обнимаешь меня”. (1–2 мин.) Подумайте о том, кто в группе вас иногда злит. Представьте, что вы подходите к этому человеку и четко и конкретно говорите ему, чем он вывел вас из себя (1 мин). Мысленно опять подойдите к этому человеку и скажите ему, что вам нравится в нем (1 мин).

Откройте глаза и оглядите круг. Внимательно посмотрите друг на друга. Поделитесь чувствами и эмоциями, которые вы испытали во время

выполнения упражнения. Расскажите, что вы пережили в своем воображении».

Вопросы для обсуждения: Как вы себя чувствуете, когда не говорите другому о том, что рассердились на него? А как себя чувствуете, когда сообщаете об этом? Можете ли выдержать, если кто-нибудь скажет, что рассердился на вас? Есть ли такие люди, на которых вы никогда не сердитесь? Есть ли такие люди, которые никогда не сердятся на вас? Почему так важно точно говорить, что именно рассердило? Когда гнев проходит быстрее — когда он замалчивается или когда о нем рассказываешь?

**Упражнение «Мои ресурсы...»** Каждый участник получает лист бумаги, где ему предлагается записать для себя свои ресурсные качества и способности — «что у меня есть, чтобы эффективно общаться и успешно решать проблемные конфликтные ситуации».

**Заключительное слово ведущего. Подведение итогов программы.**

Рефлексия:

- Актуальны ли были для вас предложенные темы?
- Интересны ли были для вас практические приёмы конструктивного общения с применением тренинга эмоционального интеллекта.
- Чему вы научились на занятиях?
- Чего вам не хватило в программе?

**Продукт проекта:**

- 1).Пакет методических разработок встреч.
- 2).Изготовление картотеки тренинговых мероприятий на взаимодействие педагогов с учащимися, родителями, коллегами, администрацией школы при урегулировании межличностных отношений.
- 3).Оформление альбома «Школьная служба медиации» (фотоотчет о деятельности ШСМ на протяжении всего года).
- 4).Обобщение опыта в СМИ создания и работы ШСМ.

## **Список литературы:** **Правовые акты**

1. Федеральный закон от 27 июля 2010 г. N 193-ФЗ «Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)».
2. Федеральный закон № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».
3. Распоряжение правительства Российской Федерации № 1430-р от 30 июля 2014 г. о Концепции развития до 2017 года сети служб медиации в целях реализации восстановительного правосудия в отношении детей, в том числе совершивших общественно опасные деяния, но не достигших возраста, с которого наступает уголовная ответственность в Российской Федерации.
4. Методические рекомендации Минобрнауки Российской Федерации № ВК-844/07 от 18 ноября 2013 г. по организации служб школьной медиации.
5. Методические рекомендации «Федерального института медиации» по созданию и развитию служб школьной медиации в образовательных организациях от 2021 г.
6. Методические рекомендации Всероссийской Восстановительной медиации по созданию и развитию служб примирения в образовательных организациях от 08 мая 2015 г.

## **Учебная литература**

- 1.Андиади И. П. Конфликты, причины их возникновения и некоторые аспекты педагогического вмешательства в конфликт/И. П. Андиади. М., 2021.
- 2.Анцупов А., Баклановский С. Конфликтология/ А. Анцупов, С. Баклановский. СПб.: Питер, 2023.
- 3.Базелюк В. В. Конфликтологическая подготовка будущего учителя в педагогическом вузе (методология, теория, практика): автореф. дис. ... д-ра пед. наук / В. В. Базелюк; Урал. гос. пед. ун-т. Екатеринбург, 2015. - 46 с.
4. Базелюк В. В. Разрешение педагогических конфликтов : учеб. пособие / В. В. Базелюк. Челябинск: ЧГПУ, 2005. - 140 с.
5. Баныкина С. В. Конфликтологическая подготовка педагога как условие укрепления взаимосвязи школы и семьи / С. В. Баныкина // Образование в школе: опыт, проблемы, инновации; под ред. Ю. В. Васильева. М.: ИПК и ПРНО МО, 2006.
6. Белкин А. С. Педагогическая конфликтология / А. С. Белкин, В. Д. Жаворонков, И. С. Зимина. Екатеринбург: Глаголь, 1995.- 96 с.
7. Бережная Г. С. Формирование конфликтологической компетентности педагогов общеобразовательной школы : автореф. дис. ... д-ра. пед. н. / Г. С. Бережная. Калининград, 2019.-43 с.

8. Балкер Д. Тренинг разрешения конфликтов для начальной школы / Д. Валкер. СПб. Речь, 2021.
- 9.Васильев Н. Н. Тренинг преодоления конфликтов / Н. Н. Васильев. СПб.: Речь, 2002.
- 10.Воронин Г. Л. Конфликты в школе / Г. Л. Воронин // Социолог, исследования. 1994. № 3. - 94-98 с.
- 11.Георгян А. Р. Психолого-педагогические условия профилактики и конструктивного разрешения конфликтных ситуаций в системе отношений «учитель - ученик»: автореф. дис. ... канд. пед. н. / А. Р. Георгян. Владикавказ, 2018.
- 12.Гришина Н. В. Психология конфликта / Н. В. Гришина. СПб.: Питер, 2006.464 с.
- 13.Емельянов С. М. Практикум по конфликтологии / С. М. Емельянов. 2-е изд., доп. и перераб. СПб.: Питер, 2004. - 400 с.
- 14.Журавлев В. И. Основы педагогической конфликтологии : учебник / В. И. Журавлев. М.: Рос. пед. агентство, 2015. - 184 с.
- 15.Кибанов А. Управление конфликтами и стрессами / А. Кибанов, В. Коновалова, О. Белова. М.: Проспект, 2013.
- 16.Коломинский Я. Л. Психология педагогического взаимодействия : учеб. пособие / Я. Л. Коломинский [и др.]. СПб.: Речь, 2007. - 240 с.
17. Конфликтология для педагогов / И. А. Рудакова, С. В. Жильцова, Е. А. Филиппенко. Ростов н/Д: «Феникс», 2005. – 155 с.
- 18.Кривцова С. В. Тренинг. Учитель и проблемы дисциплины: практ. руководство для школ, психолога / С. В. Кривцова. М.: Генезис, 2020.
19. Куприянов Р. В. Межличностные конфликты в диаде преподаватель - студент : монография / Р. В. Куприянов; М-во образ, и науки России, Казан, нац. исслед. ун-т. Казань: КНИТУ 2011.- 196 с.
20. Лишин О. В. Конфликты в школьном возрасте: пути их преодоления и предупреждения. М., 2016.
- 21.Лукашонок О. Н. Конфликтологический этюд для учителя / О. Н. Лукашонок, Н. Е. Щуркова. М.: Рос. пед. агентство, 1998.- 80 с.
- 22.Магомедова З. Ш. Формирование корректного поведения младших школьников в конфликтных игровых ситуациях: дис.... канд. пед. н. / З. Ш. Магомедова. Махачкала, 2008. - 194 с.
23. Меняев А. Конфликты в обучении и воспитании / А. Меняев // Прикладная психология и психоанализ. 2000. № 3. - 12-24 с.
24. Наумова Л. Д. Формирование готовности старших школьников к продуктивному разрешению конфликтов : дис.... канд. пед. н. / Л. Д. Наумова. Тюмень, 2010.- 181 с.
- 25.Психология педагогического взаимодействия / под ред. Я. Л. Коломинского. СПб.: Речь, 2007. – 240 с.
- 26.Родионов В. А. Взаимодействие психолога и педагога в учебном процессе / Родионов В. А., М. А. Ступницкая. Ярославль, 2000.

27. Рыбакова М. М. Конфликт и взаимодействия в педагогическом процессе / М. М. Рыбакова. М.: Просвещение, 2021. – 128 с.

30.09.2025г.

**Приложение 4**  
**Паспорт проекта**

Элементы	Содержание
Название проекта	«Школьная служба медиации»
Номинация проекта	«Лучший проект практической деятельности школьной службы медиации (примирения), ориентированный на педагогов»
Автор проекта	Ионина Лариса Владимирова
Количество участников команды	15-20 человек
Куратор проекта	Заместитель директора по учебно воспитательной работе Ковтун Марина Викторовна
Контактная информация (контактное лицо, должность, адрес, контактный телефон, электронная почта).	Педагог – психолог МАОУ СОШ № 41 города Тюмени. Адрес: 625019, г.Тюмень, ул. Воровского, 11А 89324706864 Bonichka77@mail.ru
Организация	Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение средняя общеобразовательная школа № 41 города Тюмени МАОУ СОШ №41 города Тюмени
Ф.И.О. руководителя организации	Долгов Артем Николаевич
География проекта	г. Тюмень
Целевые группы	Педагоги - психологи, классные руководители, педагоги образовательного учреждения, социальный педагог, советник директора по воспитанию, заместитель директора по воспитательной работе.
Сроки реализации проекта	Один год (с 1 сентября 2025-31 мая 2026год)
Актуальность проекта	По мере роста числа конфликтных ситуаций в школах возрастает необходимость формирования профессиональных компетенций у педагогов по разрешению споров с помощью методов восстановительной медиации. Проект отвечает современным социально-педагогическим требованиям повышения эффективности образовательной среды.
Цель проекта	Формирование системы поддержки и сопровождения педагогов в деятельности школьной службы медиации для эффективного разрешения конфликтов путем

	внедрения восстановительных программ.
Задачи проекта	<p>1.Просветительская — познакомить педагогов образовательного учреждения с основными правилами школьной службы медиации. Научить педагогов видеть и понимать изменения, происходящие в образовательном учреждении, создавать альтернативный путь разрешения конфликтов. Любой конфликт превращается в конструктивный процесс.</p> <p>2.Консультативная — формировать у педагогов культуру к школьному образовательно-воспитательному процессу совместное нахождение методов и способов эффективного воздействия при конфликте. Улучшаются взаимоотношения среди всех субъектов образовательного процесса. Развивается чувство ответственности за свой выбор и решения.</p> <p>3.Коммуникативная — максимальное сближение интересов педагогов по формированию доверительного общения и бесконфликтного поведения. Обогащение опытом культуры взаимодействия педагогов с учащимися, родителями, коллегами, администрацией школы. Приобретаются навыки активного слушания и другие полезные коммуникативные умения.</p>
Механизм реализации проекта	<p>Программа школьной службы медиации предусматривает четыре мероприятия в год (одна встреча в четверть), в течение 2025 – 2026 учебного года.</p> <p>Группа участников формируется на свободной, добровольной основе (по желанию). Каждая встреча рассчитана продолжительностью не более 90 минут. Количество участников до 10-15 человек и более при расширенных заседаниях.</p>
Предполагаемый результат	Представленный в проекте материал - повод для дальнейшего изучения данной темы, для размышлений педагогов по заявленным проблемам, а также актуальная задача для практикоориентированного психолого-педагогического сообщества под названием «Школьная служба медиации».

	<ul style="list-style-type: none"> <li><b>- Развитие навыков самоконтроля и самооценки</b>, умения вести диалог с собой и другими людьми, быть объективными к себе и другим, сопереживать, проявлять терпение и терпимость.</li> <li><b>- Обучение методам нахождения решения в конфликтных ситуациях</b>. Участники занятий учатся самостоятельно находить выходы из сложных жизненных ситуаций, продумывать дальнейшие шаги по выходу из сложившейся ситуации и моделировать своё поведение.</li> <li><b>- Снижение уровня возникновения фрустрации, страхов и стрессовых состояний.</b></li> <li><b>- Формирование благоприятной эмоционально-психологической и нравственной атмосферы</b>, которая способствует повышению педагогической компетенции педагогов.</li> <li><b>- Повышение интереса педагогов к себе как личности и профессионалу</b>, профессиональной активности, развитие навыков рефлексии собственной деятельности, сплочение педагогического коллектива.</li> </ul>
Краткое содержание проекта	Проект способствует снижению уровня агрессии, формированию благоприятной образовательной среды, а также позволяет педагогам стать активными участниками процессов медиации в школе.

## Приложение 5



**УВАЖАЕМАЯ (ЫЙ) \_\_\_\_\_ !**

**Технология школьной службы медиации** - это новый подход к разрешению и предотвращению спорных и конфликтных ситуаций в интересах обеих сторон.

Конфликты, недопонимание, раздражение - это все приводит к нарушениям конструктивных отношений в обществе. Давайте попытаемся вместе найти пути решения различных проблем в общении.

Для успешного разрешения конфликтных ситуаций, споров приглашаем Вас «\_\_\_\_\_», в \_\_\_\_\_. \_\_\_\_ на групповой тренинг «Эмоциональный интеллект» по адресу: г. Тюмень, ул. Воровского, 11А, МАОУ СОШ № 41 города Тюмени».

Во время тренинга вы научитесь навыкам сотрудничества, познакомитесь со стилями поведения в конфликтах, и причинах их возникновения, выработке правил поведения и общения в предконфликтной ситуации, и работе по формированию конструктивных стратегий поведения в спорах.

*Ведущий программы медиации: \_\_\_\_\_*

**Приложение 6**

## Тест «Самооценка конструктивного поведения в конфликте»

Проанализируйте свои действия по пяти позициям бесконфликтного поведения в конфликтах, которые происходили с вашим участием, и оцените их по 5-балльной шкале по следующей матрице.

№ п/п	Позиция	Оценка	Позиция
1.	Вы настроены на понимание доводов и аргументов оппонента	5 4 3 2 1	Вы никогда не стремитесь понять оппонента
2.	Позитивное отношение к оппоненту	5 4 3 2 1	Негативное отношение к оппоненту
3.	Рациональное мышление, Вы контролируете свои эмоции	5 4 3 2 1	Вы отдаетесь стихиям и эмоциям
4.	Сотрудничество, ориентация на равенство и сотрудничество	5 4 3 2 1	Вы стремитесь к одностороннему выигрышу
5.	Терпимость. Вы признаете право людей быть такими, какие они есть	5 4 3 2 1	Вы нетерпимы к оппоненту, Вас раздражают эмоции, его позиция или точка зрения, не совпадающая с Вашей.

На каждой строке соедините отметки по баллам (отметки кружочками) и постройте свой график. Отклонение от середины (цифра четыре) влево означает склонность к конфликтности, а отклонение вправо будет указывать на склонность к избеганию конфликтов.

Подсчитайте общее количество отмеченных вами баллов.

Сумма, равная 70 баллам, указывает на очень высокую степень конфликтности;

60 баллов – на высокую;

50 баллов – на выраженную конфликтность.

Число баллов 11–15 указывает на склонность избегать конфликтных ситуаций. Рефлексия: обсуждение с педагогами результатов теста, самооценки по результатам теста.

## Приложение 7

## Тест «Умение слушать»

На каждый из вопросов следует дать ответы, которые оцениваются:  
«почти всегда» - 2 балла;  
«в большинстве случаев» - 4 балла;  
«иногда» - 6 баллов;  
«редко» - 8 баллов;  
«почти никогда» - 10 баллов.

1. Стаетесь ли вы «свернуть» беседу в тех случаях, когда ее тема (а то и собеседник) неинтересны вам?
  2. Раздражают ли вас манеры вашего собеседника?
  3. Может ли неудачное выражение собеседника спровоцировать вас на резкость или грубость?
  4. Избегаете ли вы вступать в беседу с неизвестным или малознакомым вам человеком?
  5. Имеете ли вы привычку перебивать собеседника?
  6. Делаете ли вид, что внимательно слушаете, а сами думаете совсем о другом?
  7. Меняется ли ваш тон, голос, выражение лица в зависимости от того, кто ваш собеседник?
  8. Меняете ли тему разговора, если собеседник коснулся неприятной для вас темы?
  9. Поправляете ли собеседника, если в его речи встречаются неправильно произнесенные слова, названия, вульгаризмы?
  10. Бывает ли у вас снисходительный менторский тон, с оттенком пренебрежения и иронии по отношению к собеседнику?
- Если в итоге вы набрали сумму более 62 баллов, то вы слушатель «выше среднего уровня». Иными словами — чем больше у вас баллов, тем в большей степени у вас развито умение слушать.

## Приложение 8

### ПАМЯТКА ДЛЯ ПЕДАГОГОВ

### «РЕШЕНИЕ КОНФЛИКТНЫХ СИТУАЦИЙ»

#### Правила поведения в конфликтных ситуациях:

1. **Контролировать эмоции.** Важно воздерживаться от желания вылить на оппонента весь негатив.

- 2. Не делать поспешных выводов.** Нужно дать участникам время осмыслить созданную ими ситуацию.
- 3. Не давать конфликту разрастись.** Проблема должна решаться, в основном, теми, кто её создал.
- 4. Выслушивать мнение каждого участника конфликта.** Нужно учитывать его не столько для того, чтобы опровергнуть, сколько для того, чтобы принять во внимание.
- 5. Искать компромисс.** Для этого необходимо определить общую позицию для оценок.
- 6. Разрешать напряжение постепенно.** Преодолевать межличностные противоречия можно только по частям, шаг за шагом.
- 7. Относиться справедливо к инициатору конфликта.** За его претензиями стоят довольно существенные причины, которые его беспокоят.
- 8. Предлагать позитивное решение конфликта, учитывая взгляды противоположной стороны.**
- 9. Дайте партнеру «выпустить пар».** Если он раздражен и агрессивен, то нужно помочь ему снизить внутреннее напряжение. Пока это не случится, договориться с ним трудно или невозможно.
- 10. Потребуйте от него спокойно обосновать претензии.** Скажите, что будете учитывать только факты и объективные доказательства. Людям свойственно путать факты и эмоции.
- 11. Не давайте ему отрицательных оценок, а говорите о своих чувствах.** Не говорите: «Вы меня обманываете», лучше звучит: «Я чувствую себя обманутым». Не говорите: «Вы грубый человек», лучше скажите: «Я очень огорчен тем, как вы со мной разговариваете».
- 12. Попросите сформулировать желаемый конечный результат и проблему как цепь препятствий.** Проблема — это то, что надо решать. Не позволяйте эмоциям управлять вами! Определите вместе с ним проблему и сосредоточьтесь на ней.
- 13. Предложите партнеру высказать свои соображения по разрешению возникшей проблемы и свои варианты решения.** Не ищите виновных и не объясняйте создавшееся положение, ищите выход из него. Не останавливайтесь на первом приемлемом варианте, а создавайте спектр вариантов. Потом из него выберите лучший. При поиске путей решения помните, что следует искать взаимоприемлемые варианты решения.
- 14. Не бойтесь извиниться, если чувствуете свою вину.** Во-первых, это обезоруживает партнера, во-вторых, вызывает у него уважение. Ведь способны к извинению только уверенные и зрелые личности.
- 15. Ничего не надо доказывать.** В любых конфликтных ситуациях никто никогда и никому ничего не может доказать. Даже силой. Это — бесполезное, пустое занятие. Отрицательные эмоциональные воздействия блокируют способность понимать, учитывать и соглашаться с «врагом».