



ПРИ ПОДДЕРЖКЕ
ФОНДА
ПРЕЗИДЕНТСКИХ
ГРАНТОВ

Безтравли.рф

Беренов М. А., Беренова А.А.

Антибуллинг-навигатор:

дорожная карта

по оценке ситуации и планированию работы
по противодействию и профилактике травли в коллективе

Вперед!
Делать мир
лучше!



Пособие к консультациям, практическим занятиям и лекциям для специалистов

УДК 614.8.01+614.8.084(087)
ББК 58(75.0)
Б48

Б48

Беренов, М. А.

Б48 Антибуллинг-навигатор: дорожная карта по оценке ситуации и планированию работы по противодействию и профилактике травли в коллективе : практическое руководство / М. А. Беренов, А. А. Беренова. — Екатеринбург : Территория Безопасности при поддержке Фонда Президентских грантов, 2022. — 256 с.

Методическое пособие содержит материал для построения стратегии работы в случае профилактики травли или работе со случаем. В пособии содержится схема консультирования: опросник для оценки ситуации, коллектива и личности по системе оценки «Социальный светофор», варианты подбора рекомендаций. Структура работы основана на материалах проекта «Социальный светофор»: онлайн-лекции «Типология и профилактика травли», содержание работы также опирается на материалы, представленные в проекте в виде лекционных и методических материалов проекта на сайте БЕЗТРАВЛИ.РФ.

Любое распространение материалов практического руководства без согласия авторов запрещено.

УДК614.8.01+614.8.084(087)
ББК 58(75.0)

Издание подготовлено в рамках гранта «Социальный светофор» АНО «Территория Безопасности»
при поддержке Фонда Президентских грантов

18+ в соответствии с ФЗ от 29.12.2010 № 436-ФЗ

© Беренов М. А., Беренова А. А., 2022
© Трофимов Д. М., иллюстрации, 2022
© Беренова А. А., дизайн, 2022



ПРИ ПОДДЕРЖКЕ
ФОНДА
ПРЕЗИДЕНТСКИХ
ГРАНТОВ



Безтравли.рф

Мы, Максим и Анастасия Береновы, создали и развиваем

Программы по детской безопасности и профилактике травли

Наша основная идея — научить детей безопасному поведению, не запугивая их, а развивая самостоятельность, уверенность, умение думать и оценивать ситуацию

Мы рекомендуем изучить это пособие совместно с лекцией по типологии и профилактике травли, книгой «Умная безопасность. Как выжить в школе и вне ее?»

В профилактической работе по разрешению конфликтов рекомендуем использовать материалы **сайта безтравли.рф**:

- фильмы-уроки «Территория безопасности»
- материалы «Антибуллинг-навигатор» по эмоциональному интеллекту, медиации, фасилитации и многое другое
- плакаты и пособия
- выставку-презентацию «Конфликты и не только»

Наши программы это:

20

лет успешной практики и сбора информации
ого! столько не живут

2

издали 2 книги

За годы у нас накопилась положительная статистика решений опасных ситуаций. Мы постоянно развиваем наш проект

2

поколения учеников
да... они приводят детей

10 000

детей и взрослых

Мы обучили более 10 000 детей и взрослых, провели более 100 лекций в разных городах: Москва, Екатеринбург, Тюмень, Пермь, Санкт-Петербург. К нам за ответами на вопросы обращаются педагоги, директора школ, СМИ и общественные деятели



Дорожная карта по работе с ситуациями конфликта и травли по модели «Социальный светофор»

в процессе работы с дорожной картой заполняете чек-лист и формируете схему действий

I. Есть запрос на работу в ситуации конфликта:



1. Детально оцениваем:

- ситуацию
- тип системы (класса) по модели «Социальный светофор»
- ресурсы, ценности коллектива, его «зону роста»
- ресурсы и качества обратившегося

2. Выбираем стратегическую цель

(в соответствии с оценкой ситуации, целями и ценностями обратившегося)

3. Составляем план действий на пути к цели:

- работа с коллективом
- работа с обратившимся
- работа в правовом поле

4. Сопровождаем и корректируем план действий

II. Есть запрос на работу по профилактике:



1. Детально оцениваем:

- тип системы (класса) по модели «Социальный светофор»
- ресурсы, ценности коллектива, его «зону роста»

2. Выбираем стратегическую цель (в соответствии с оценкой ситуации, ценностями)

3. Составляем план действий на пути к цели:

- работа с коллективом
- работа с обратившимся (если требуется, кроме работы с коллективом, повышение адаптивности отдельных детей)
- работа в правовом поле (по необходимости)

4. Сопровождаем и корректируем план действий

4

сопровождение

1

оценка

2

цель

3

план

4

Оценка ситуации

(для запроса на работу в ситуации конфликта)

1. Определяем тип конфликта, признаки или отсутствие травли.

Конфликтом называют обострение противоречий между интересами, целями и взглядами сторон, часто сопровождающееся негативными эмоциями. **Конфликты могут быть реалистичными и нереалистичными.**

Реалистичные конфликты вызываются неудовлетворением каких-либо требований участников или несправедливым, по мнению одной или обеих сторон, распределением между ними неких преимуществ.

Нереалистичные конфликты своей основной целью имеют сброс внутреннего напряжения, выброс накопившихся отрицательных эмоций. Конфликт становится не средством достижения результата, а самоцелью.

Бывают ситуации, когда реалистичный конфликт, который долго остается неразрешенным, со временем перетекает в нереалистичный.

Умение выдерживать конфликты и не переводить их в нереалистичную плоскость, не превращать в травлю – важная часть психологической культуры, которой нужно учиться.

Травля, буллинг — разновидность конфликта, в котором:

- происходит агрессивное преследование одного или нескольких членов коллектива другим или несколькими членами или руководителем группы;
- одна из сторон регулярно прибегает к неадекватному физическому, психологическому или другому насилию;
- реалистичный предмет конфликта (столкновения интересов) является лишь предлогом для него или отсутствует;
- при разрешении реалистической составляющей конфликт не прекращается.

Всякая травля – конфликт, но не всякий конфликт – травля

Различия конфликта и травли

Конфликт



реалистичный

- есть предмет конфликта
- цель — получить желаемое



нералистичный

- предмета конфликта нет или он маловажен
- цель — сброс агрессии



если долго
не разрешается



Легко разрешается, если:

- нет насилия
- есть уважение



Конфликт — самоцель.
Может перейти в травлю!

Травля – разновидность конфликта, в котором:

агрессия



преследование одного или нескольких членов коллектива другим членом, руководителем или группой

повторяемость



одна из сторон неоднократно и регулярно прибегает к насилию (неадекватному ситуации) как физическому, так и психологическому и др.

нереалистичность



реалистичный предмет конфликта (столкновение интересов) либо отсутствует, либо является лишь предлогом

при разрешении реалистичной составляющей конфликт не прекращается

Оценка ситуации

(для запроса на работу в ситуации конфликта)

1. Вопросы для оценки ситуации.

На этом этапе очень важно собрать всю историю и предысторию конфликта, отношения к ситуации других детей в классе и взрослых.

В какой роли в ситуации конфликта обратившийся?

Есть ли предмет конфликта?

Разрешим ли конфликт?

Есть ли повторяемость эпизодов?

Ниже приводим пример перечня вопросов по ситуации травли, но они также применимы к другим конфликтам.

- *Что конкретно произошло? Когда, где, с кем — полная картина произошедшего.*
- *Что предшествовало ситуации?*
- *Кто инициатор травли? Составьте его психологический портрет (по мнению обратившегося)*
- *Сколько в ней участников? Составьте их психологические портреты (по мнению обратившегося)*
- *Травят только вашего ребенка или есть еще жертвы?*
- *Знают ли об этом учителя, и если знают, то как реагируют?*
- *Кто из учителей пользуется наибольшим уважением детей?*
- *Известно ли что-то о родителях жертв и виновников травли, самих агрессорах и пострадавших:*
 - присутствует ли у них асоциальное поведение?
 - психопатические черты?
 - зависимости?
 - имеют ли они привилегированное положение в обществе?
 - являются ли друзьями или родственниками кого-то из учителей или администрации школы?

Роли участников травли

Инициатор (агрессор)

не получая отпора, заходит все дальше

нуждается в помощи:

- в принятии себя и своей ценности
- выстраивании навыков:
 - управления агрессией
 - близкого общения
- в жестких рамках



Жертва

может проявить агрессию:

- внутри (психосоматика, суицид)
- вовне:
 - агрессивные эксцессы
 - тиражирование травли

важно показать:

- «ты не виноват»
- «ты достоин любви и уважения»

возможная смена роли

Свидетель

травма свидетеля:
чувство бессилия
и стыда за малодушие



Соучастник

могут стать
свидетели, поддерживающие
травлю из страха стать жертвой

Статусы участников травли

Администрация



позиция администрации и наличие у нее **прав, знаний и навыков**, необходимых для профилактики и прекращения травли, является ключевым моментом

Внешние силы



- родители и другие родственники
- госструктуры, полномочные вмешаться в конфликт
- СМИ и общественное мнение
- привлеченные специалисты

Игры в травлю

Администрация школы и внешние силы (в том числе некоторые родители школьников, подвергшихся травле) охотно **играют в игры**: «Какой ужас!», «Я просто пытаюсь вам помочь», «Да но...»
Отличить их можно по **отсутствию конкретных эффективных действий**, несмотря на внешнюю вовлеченность.
Особенно это касается СМИ и общественного мнения

Оценка ситуации

(для запроса на работу в ситуации конфликта)

2. Важно отделить ситуации реальной травли от «игры в травлю»

Принцип игры применим, если:

- Травля воспроизводится жертвой, а роли меняются местами.
- Поведение жертвы направлено на получение выгоды, например, получение эмоционального ресурса путем «пожалеть». Также выгоду имеют агрессор и спасатель, происходит так называемое «заигрывание», в ходе которого повышается уровень их значимости в глазах других или реализуется потребность во внимании.
- В конфликте прослеживаются стратегии «тихушника» или другие многоуровневые конфликты.
- Рассказ чрезмерно заряжен эмоционально.
- Могут быть использованы несколько вербальных маркеров: «да, но» (отказ от любой помощи под разными предлогами), «я хороший родитель», «я бы на его месте», «какой ужас-sss», «я просто пытаюсь вам помочь», слова-максималисты: «никогда, всегда, только я, абсолютно» и т.д.
- Косвенным признаком игры в травлю может быть повторяемость эпизодов в разных коллективах, а также демонстративное отрицание всех правил систем («все школы плохие», «система против ребенка» и т.д.).
- У специалиста после консультации возникает ощущение истощения, неэффективности, усталости, обесценивания или, наоборот, сильных чувств к клиенту. Вовлекаться в такие игры – прямой путь к выгоранию

Важно отметить, что существуют и такие игры, в которых для человека выйти из игры – значит потерять свою идентичность. Это очень сложно, а порой не всегда возможно. Например, родитель может видеть примеры травли даже в малейших проявлениях строгости, потому что вовлечен в игру «идеальная мать», без которой он просто не знает, как жить. Но для специалиста важно не вовлекаться в игру.

Для этого специалисту важно принять внутренне решение быть ЭФФЕКТИВНЫМ, а не хорошим и удобным.

Оценка ситуации

(для запроса на работу в ситуации конфликта)

2. Шаги по выходу из игры в травлю:

А) Личная проработка:

- На этапе консультирования важно отделить **факты от эмоций** и научить этому клиента. Если ситуация для него слишком заряженная, то эмоций может быть чрезмерно много и потребуется отдельная сессия для этого, при условии того, что уже в переговорном процессе с другой стороной (если он возможен) эмоции не обсуждаются, только факты. Отделив факты (лучше всего в рамках консультации составлять два списка: факты и эмоции), важно их еще раз проанализировать и квалифицировать происходящее. Если управлять эмоциями сложно для клиента, вначале можно провести цикл упражнений на управления эмоциями.
- В личной терапии или в рамках психолог-педагогической помощи важно решить следующие задачи:
 - **какую «тайную потребность» я реализую через игру?**
 - **в каком ресурсе я нуждаюсь?**
 - **какая есть легальная дорога к ресурсу?**
- Также можно назвать условно это выходом из треугольника Карпмана в треугольник «Силы героя»:
 - **жертва:** «мне достаточно силы, чтобы постоять за себя, быть собой»;
 - **агрессор:** «мне достаточно силы, чтобы проявлять ее мирно, а не подавлять остальных»;
 - **спасатель:** «я могу не опекать, а дать навык осознания своей силы остальным».

Работа по выходу из игры не всегда требует личной терапии, найти ресурсы можно через введение ритуалов в жизнь коллектива, набора простых повседневных действий, изменения режима или наработки недостающих навыков с помощью обучения: как общаться, дружить, отстаивать себя и т.д. Специалисты также могут быть вовлечены в игры, и в рамках профилактики рекомендуется проходить терапию супервизию, профилактировать выгорание и уметь отстаивать свои границы.

Действия в ситуации «игры в травлю»

1. Разделяем эмоции и факты



Помогаем обратившемуся

- вычленить эмоции
- обсудить их, «выпустить пар»

после не даем смешивать эмоции и факты



Фиксируем факты

- типизируем ситуацию
- проясняем цель

2. В переговорах задаем вопросы:

- как ты САМ видишь решение?
- что ты САМ сделаешь для этого?
- как ты САМ оценишь результат?



3. В личной консультации/беседе:

- какая твоя «тайная потребность»?
- в каком ресурсе нуждаешься?
- какая «легальная дорога» к нему?

иногда игра настолько важна и является частью самоопределения, что требуется длительная терапия



4. Сопровождение коллектива:

- мониторинг эмоций
- обсуждение изменений



Чтобы избежать выгорания, специалисту важно помнить, что он должен быть эффективным, а не удобным и хорошим, иначе он будет втянут в игру

Оценка ситуации

(для запроса на работу в ситуации конфликта)

Б) Переговорный процесс:

- Задать в рамках переговорного процесса всем сторонам три вопроса:
 - как я вижу решение ситуации **САМ?**
 - что я **САМ** сделаю для решения ситуации?
 - как я для себя оценю результат?

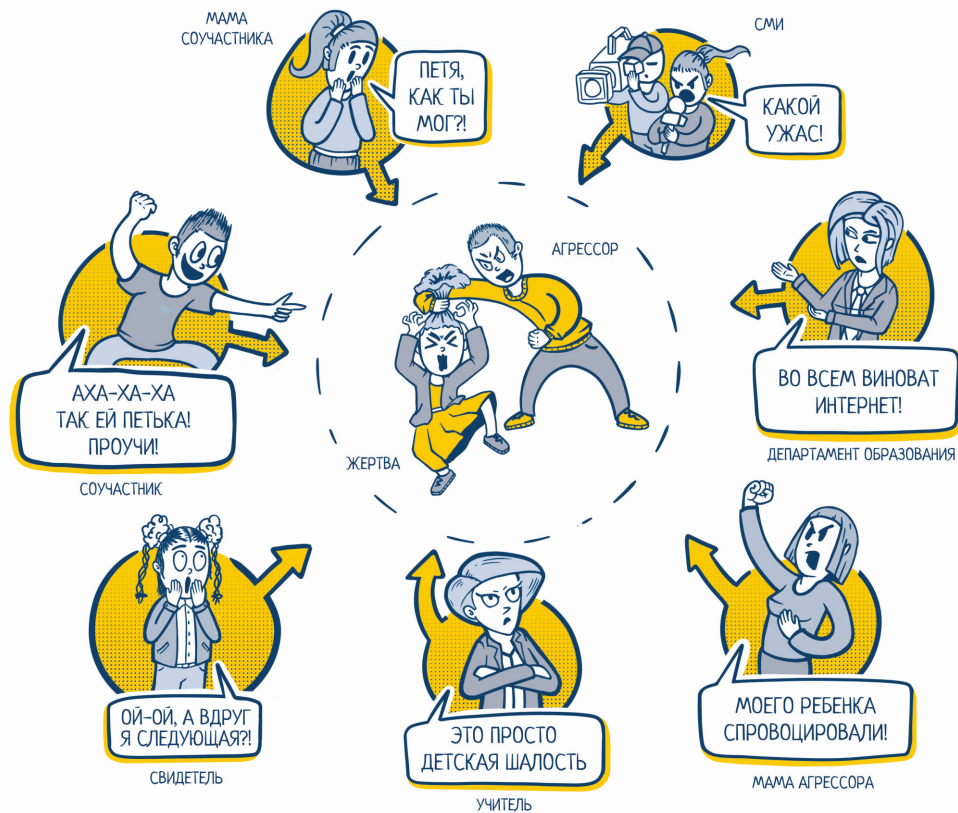
В) На основе результатов переговорного процесса вырабатывается свод правил и схемы действий для коллектива, которые поддерживают невовлеченность в дальнейшие игры. Спектр мер выбирается также в соответствии с типом ситуации, системы и сектором светового.

Г) Сопровождение. Для закрепления результата ввести шкалы мониторинга, например, это могут быть «шкалы эмоций», «тайный ящик», поведенческие регулярные беседы или практики конструктивного общения.



Большой ошибкой будет считать любую травлю проявлением игр, особенно если это выгодно учебному заведению. Трактовка истинной травли как игры не менее, и даже вероятно более опасна, чем ошибочная работа с игрой в травлю. Возможно и смешение, когда, например, у детей происходит настоящая травля, а на уровне родителей – психо-социальные игры. В любом случае специалист должен внимательно и беспристрастно проанализировать ситуацию, прежде чем разработать схему действий.

пример игры:



пример решения:



Оценка ситуации

(для запроса на работу в ситуации конфликта)

На основе собранных данных определяется наличие/отсутствие травли и ее тип по вектору противостояния.

Горизонтальная травля

Агрессор и жертва в одном ранге:

- Ребенок – ребенок.
- Несколько детей – один ребенок.

Наиболее частая ситуация. Это тот случай, с которым ребенок не справится сам. И чем раньше вмешаются взрослые, тем лучше, потому что травля всегда идет по нарастающей.

- Один ребенок (агрессор) – несколько детей.

Нисходящая травля

Травля, которую ведет агрессор, обладающий высоким рангом, в отношении нижестоящих. Это более редкая ситуация, но все же довольно распространенная. Здесь надо быть достаточно осторожным в оценках и не смешивать несколько различных ситуаций:

- Строгий учитель.
Учитель может быть чрезмерно строг и требователен, но при этом не переступать границ дозволенного. Здесь выбор повышать устойчивость ученика либо переходить к другому учителю.
- Учитель нарушает границы, атакуя всех без разбора.
- Учитель атакует конкретных детей.
- Присоединение горизонтальной составляющей.

Восходящая травля

- Ребенок/дети/родитель – учитель.

Оценка ситуации

(для запроса на работу в ситуации конфликта)

Типы травли по форме противостояния:

Прямой конфликт

Непрямое противостояние

Травля методом «тайных диверсий»

Травля методом создания слухов

Из всех перечисленных видов травли самостоятельно ребенок может справиться только с прямым конфликтом, при условии умения постоять за себя, отбелные ситуации можно разрешить самостоятельно (не все, для этого оцените ситуацию, свои ресурсы и возможности).



В не прямое противостояние нужно вмешиваться немедленно!!!

Виды травли

Разные виды травли требуют разного воздействия. Иногда меры, которые применимы в одном случае, в другом – вредны.

Травля незнания

Травля самозащиты

Травля за справедливость

Травля иного/инакового

Садистическая травля

Заказная травля

На последующих страницах представлены варианты рекомендуемой работы с каждым видом травли и его признаки.

После этой оценки также важно определить тип системы и подобрать действия с учетом этого. Определите по описанию ситуации тип травли, оцените риски и варианты решений.

Оценка ситуации

(для запроса на работу в ситуации конфликта)

Травля незнания/непонимания

Дети не всегда понимают, что их действия – это не просто игра, в которой дразнят кого-то, кто им не нравится или даже «забавно реагирует». Ребенок не сопоставляет свои действия со словом «травля», не знает, что так поступать нельзя.

Против «травли незнания» хорошо работают профилактические меры:

- разъяснение понятия травли;
- обучение словесной самозащите;
- создание идеологии нетерпимости к травле;
- уже начавшуюся травлю можно прервать методом «лечения коллектива».

«Лечение коллектива»

I. Этап взаимодействия с администрацией

- Найти руководителя, готового взять на себя ответственность за решение проблемы лично или приказав подчиненным. Поиск идет снизу вверх: учитель – завуч – директор – департамент образования.

На этом этапе очень важно сразу сказать: «А король-то голый!» Назвать травлю травлей. Иначе все будут делать вид, что ее нет, и принимать неэффективные меры. Если руководитель готов назвать травлю травлей, то, скорее всего, он готов взять на себя ответственность.

Вполне возможно, руководство будет пытаться свалить вину на ребенка-жертву, заявляя, что «это он неправильно себя ведет», «не может найти общий язык с коллективом», «нуждается в помощи психолога». Ребенок, ставший жертвой травли, безусловно, нуждается в помощи психолога, возможно, даже в коррекции поведения, но все эти

Оценка ситуации

(для запроса на работу в ситуации конфликта)

высказывания, как правило, служат лишь цели «отмазаться» от ответственности. Поставить руководителя на место иногда помогает фраза: «...т. е. вы признаете, что у вас (и педколлектива – при разговоре с директором) недостаточная квалификация, чтобы справиться с травлей?»

Специально отмечу, что взаимодействие с администрацией идет гораздо успешнее в случае коллективного обращения родителей. Возможно, перед обращением к учителю вам придется провести подготовительный этап по взаимодействию с другими родителями.

- Найти того, кто проведет непосредственный разговор с «больным» коллективом – взрослый (в редких случаях ребенок), обладающий реальным авторитетом в коллективе, тот, кому лояльны не из страха, а из уважения. Как его найти? Да у детей спросите.

II. Этап разговора с коллективом

Этот разговор не может быть формальным. Именно поэтому мы и искали на предыдущем этапе человека с реальным авторитетом, который искренне, от сердца скажет: «Травля – это плохо».

Важно избежать обвинительного тона в разговоре: не злорадствовать, не нападать, не стыдить, не воспитывать – это не сработает. Необходимо проявить сочувствие ко всем участникам, быть готовым к бурным проявлениям эмоций со стороны разных членов коллектива и уметь их выдержать.

- Назвать травлю травлей перед коллективом. Объяснить понятными детям метафорами, что травля – это всегда плохо.
- Детям надо объяснить, что коллектив надо лечить целиком. Не следует концентрироваться только на жертвах и виновниках. Травля – это болезнь всего коллектива.
- Помочь всем в коллективе и всему коллективу создать новый образ себя. Дети должны почувствовать себя хорошими, а коллектив – единым и совместно выступающим против травли.

Оценка ситуации

(для запроса на работу в ситуации конфликта)

Для этого нужно:

- **Использовать манипуляции, позволяющие активизировать моральное чувство и сформировать выбор.**
Например, можно предложить детям оценить, каков их вклад в болезнь класса под названием «травля». Допустим 1 балл – это «я никогда в этом не участвую», 2 балла – «я иногда это делаю, но потом жалею», 3 балла – «травил, травлю и буду травить». Пусть все одновременно покажут на пальцах, сколько баллов они поставили бы себе. В случае травли незнания в начальной школе «тройки», скорее всего, себе не поставит никто. В этот момент не стоит обличать «булли» – дайте им возможность сохранить лицо и сформировать новый образ себя. Надо сказать: «Это замечательно, что вы все считаете, что травля это плохо, и даже те, кто травил, пожалели об этом. Вылечить наш коллектив будет нетрудно!» *Если дети все же выставят себе тройки, значит, мы имеем дело с одним из следующих типов травли: самозащиты, во имя справедливости, инакового, садистической.*
- **Сформулировать новые правила** жизни в группе и заключить контракт со всеми сторонами. Если отменяются старые правила, нужно ввести новые, иначе коллектив стихийно вернется к старым. Примерный текст правил должен звучать так: «У нас никто не выясняет отношения силой. У нас не оскорбляют друг друга. Если двое дерутся – их разнимают. Если я случайно обидел человека, я прекращу делать то, что его обидело, и немедленно извинюсь». Выполнение этого соглашения большинством позволяет погасить даже садистическую травлю, которая не успела зайти слишком далеко и не вызвана психическими отклонениями агрессоров. Очень важно, чтобы правила не привносились извне, а были сформулированы самими детьми. Их можно лишь направлять, предлагая варианты. Правила выписываются на большом листе, и за них все голосуют. Еще лучше, чтобы каждый поставил подпись, что обязуется их выполнять. Этот прием называется «заключение контракта». Если кто-то нарушает правила, ему могут указать на плакат с его собственной подписью.

Травля незнания



Без своевременного вмешательства
конфликт переходит в травлю



Взрослые должны обязательно
задавать границы допустимого
поведения



Травлю незнания нужно
пресекать сразу и вводить
правила!

Оценка ситуации

(для запроса на работу в ситуации конфликта)

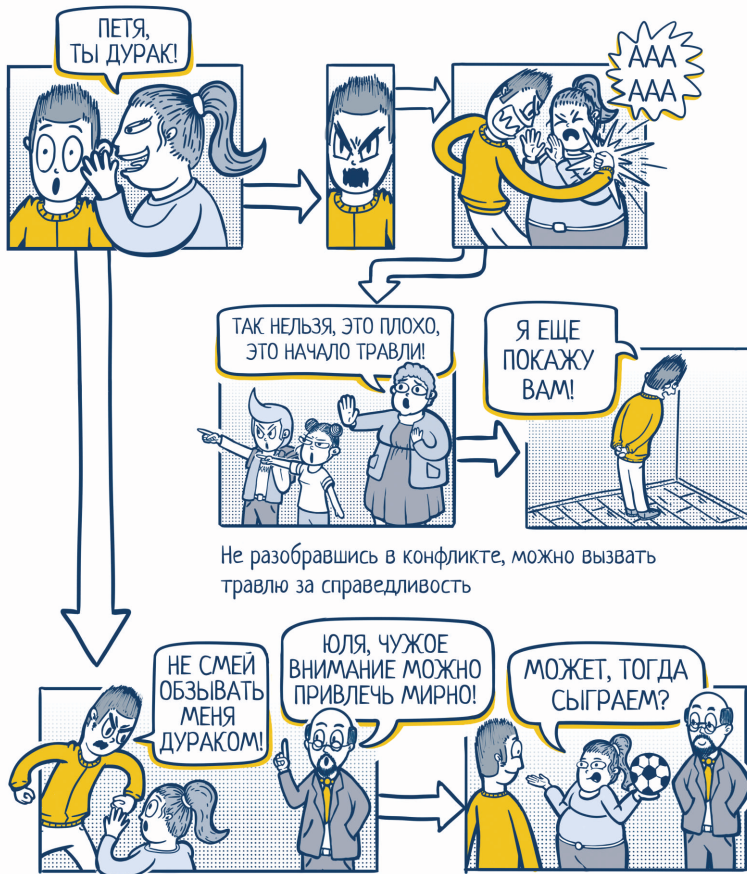
Травля как самозащита

Она разворачивается, когда группа спланируется против того, кто подвергает ее систематическому насилию. Необязательно, чтобы это насилие было неадекватным, достаточно того, чтобы оно таким воспринималось членами группы. Нередко такое происходит при появлении нового учителя, проявляющего большую строгость, чем привыкли ученики, или новичка, постоянно нарушающего границы из-за отсутствия навыков общения или в силу специфических черт характера.

Создание эффективных способов защиты, обучение им детей и «лечение коллектива» позволяют справиться с травлей самозащиты:

- Разъяснить предмет недовольства.
- Добиться диалога. Обычно сторона, начавшая травлю, если не зашла слишком далеко, готова к нему.
- Научить коллектив легитимным способам самозащиты. Просьба, диалог с позиции силы и отстаивание своих границ – обучение данным навыкам в рамках словесной самозащиты.
- Если речь идет о противостоянии учеников и учителя, выяснить причину и найти легитимные решения ее удовлетворить, если она не противоречит нормам и правилам сообщества.
- Основным решением травли самозащиты будет выяснение явных и непроявленных мотивов всех сторон и схемы действий по легитимному их разрешению.
- Если травля самозащиты зашла слишком далеко, возможны действия по сбору доказательной базы и ее огласке.

Травля самозащиты, вызванная неумением защищать себя адекватно



Не разобравшись в конфликте, можно вызвать травлю за справедливость

Учим коллектив адекватно общаться и защищать себя

Оценка ситуации

(для запроса на работу в ситуации конфликта)

Травля за справедливость

Распространенный, но не признанный большей частью общества вид травли – травля во имя справедливости, при которой травящие, объединяясь против кого-то, нарушившего правила системы, чувствуют себя правыми борцами правосудия, чуть ли не силами света, а объект атаки – ищадием тьмы. **Отличие травли от реальной борьбы за справедливость состоит в том, что атаке подвергаются не явление и его причины, а конкретный человек, ставший их олицетворением. Конкретные реалистические решения подменяются вымещением агрессии.**

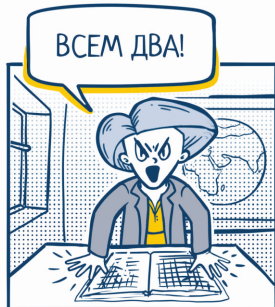
Жертвой такой травли становится тот, кто в оранжевом и красном секторе:

– не лоялен политике руководства и насаждаемой им идеологии;
– не лоялен политике руководства потому, что слишком лоялен насаждаемой идеологии;
– лоялен политике руководства или насаждаемой идеологии, но не лоялен «понятиям» низов или протестной идеологии группы с параллельной иерархией.
иногда жесткую, станут лишь наиболее агрессивные «правдолюбые».

Действия в случае травли за справедливость

- Добиться диалога. Выяснить, как видит справедливость каждая из сторон. Важно сместить острие атаки с конкретного человека (возможно, заслуживающего порицания) на суть проблемы.
- Научить коллектив легитимным способам самозащиты. Если этих способов нет, их необходимо создать. Но в красном и черном секторах это невозможно.
- В случае удовлетворения требований ввести правило «демократия в переговорах, автократия при исполнении».
- Если травля самозащиты зашла слишком далеко, возможны действия по сбору доказательной базы.

Травля за справедливость



Оценка ситуации

(для запроса на работу в ситуации конфликта)

Травля иного

Феномен этой травли в том, что агрессоры по меркам своего общества являются вполне приличными людьми и, вероятно, не стали бы травить других членов социума, которых считают равными себе, но жертв они просто не воспринимают как людей. Такая ситуация возникает, если в обществе создается, нагнетается и поддерживается ксенофобная стигма по отношению к любой социальной группе. **Необходимо последовательно и неотступно создавать в обществе идеологию, которая противостояла бы попыткам объявить какую-либо группу людей «нелюдями».** Да, они могут быть неприятны вам и даже опасны, могут совершать преступления, за которые должны нести ответственность, но это еще не повод для бесчеловечного отношения и травли.

Действия в случае травли иного – в первую очередь профилактика

- Развитие толерантности.
- Создание параллельных иерархий, в которые могли бы быть включены все, в том числе инаковые.
- Демонстрация права на слабость каждого, уважение к слабости: «Я тоже в детстве переживал из-за этого». Спокойное отношение к ошибкам. Здесь лучше всего помогает личный пример: «Я тоже могу ошибиться, но я хороший учитель и уважаю каждого».
- Создание условий для всех без поблажек или жалости.
- Создание системы поддержки друг друга с условием: «Я готов оказать помощь, а ты – принять ее».
- Гордость, что в коллективе уважают каждого, его таланты и особенности!
- Немедленная и неукоснительная ответственность за травлю любого – как инакового, так и обычного члена коллектива.

Травля инакового



У НАС ТАК НЕ ПРИНЯТО!
ВСЕ ДОСТОЙНЫ УВАЖЕНИЯ!
МЫ ВСЕ С РАЗНЫМИ ОСОБЕННОСТЯМИ
И МОЖЕМ БЫТЬ ВМЕСТЕ!

Я ЗАИКАЮСЬ
ПРИ ВОЛНЕНИИ

Я БОЮСЬ
ТЕМНОТЫ

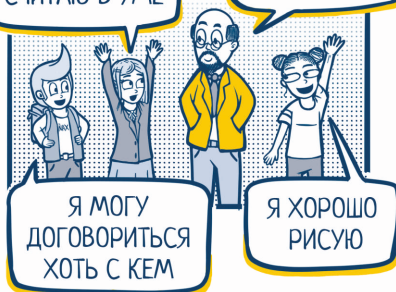
Я НЕ УМЕЮ
БЫСТРО БЕГАТЬ

Я БЫСТРО
СЧИТАЮ В УМЕ

И У КАЖДОГО
ИЗ НАС СВОИ
ТАЛАНТЫ

Я МОГУ
ДОГОВОРИТЬСЯ
ХОТЬ С КЕМ

Я ХОРОШО
РИСУЮ



Оценка ситуации

(для запроса на работу в ситуации конфликта)

Садистическая травля

Садистическое удовольствие, часто не осознаваемое агрессором, может присутствовать в любом типе травли. Однако в этом случае мы видим качественный скачок. Агрессоры отлично осознают, чем они занимаются и что получают от этого удовольствие, но считают это нормой, а себя – «хозяевами жизни». Этот тип травли процветает в красном и черном секторах. Локально развитие этого типа травли возможно и в обществе, находящемся в оранжевом и желтом секторах.

Действия в случае садистической травли:

- Собрать доказательную базу и как можно скорее вывести действия в правовое поле, в случае бездействия – придать ситуацию огласке.
- Обучить коллектив навыкам физической самозащиты и проговорить нормы, за которыми самозащита и борьба за справедливость превращаются в насилие.
- Научить коллектив объединяться и отстаивать каждого.

Одна из опасностей работы с садистической травлей – риск того, что накажут руководителя, а виновник по малолетству будет чувствовать себя безнаказанным и еще сильнее распустит руки (коричневый сектор). Поэтому в случае воздействия на агрессора лучше заручиться поддержкой руководства и выработать единую линию действий, если, по вашему мнению, руководитель может пострадать незаслуженно.

Также по нашему опыту самая большая ошибка в работе возникает, если садистическую травлю путают с травлей незнания и пытаются поговорить с агрессором «по душам», что только раззадоривает его. Чтобы специалисту не совершать таких ошибок, рекомендуем проходить регулярные супервизии и личную терапию, где проработать свои возможные запреты на агрессию и гнев.

Садистическая травля



Садистическую травлю можно остановить адекватным наказанием

Оценка коллектива

(для запроса на работу в ситуации конфликта
или в ситуации профилактики)

При выборе стратегии и тактики борьбы с насилием и травлей следует учитывать качественные состояния школы как системы и общества, в котором эта школа находится. Что же такое качественное состояние системы?

Качественное состояние системы – это несколько взаимосвязанных параметров, которые значительным образом меняют вероятность развития травли, стратегию и тактику борьбы с ней, таких как:

- идеология;
- позиция руководства;
- мнение и состояние общества;
- эффективность правового поля.
-

Ниже дано описание этих качественных состояний. Ради удобства эти качественные состояния мы будем называть «секторами» и пользоваться цветовым кодом для их обозначения.

Более подробное описание можно найти в книге «Умная безопасность. Как выжить в школе и вне ее?» и видеолекции «Типология и профилактика травли»

Зеленый сектор – сектор, в котором конфликты гасятся легко и экологично

В этом секторе позиция власти совпадает с декларируемой идеологией и позицией большей части общества.

- Общество обладает высокой степенью толерантности, принимает инаковых и создает им комфортную среду. Но при этом не создает им преимуществ перед остальными.
- Неадекватное насилие осуждается и наказуемо, а адекватное применение силы является нормой.
- Дети-агрессоры также получают необходимую коррекцию и помощь, как и жертвы.
- Их семьи готовы решать ситуацию и помогают исправить ошибки.

Оценка коллектива

(для запроса на работу в ситуации конфликта
или в ситуации профилактики)

- Очень важно, что нет линчевания агрессоров, а общество готово детально решать проблемы – что за боль была у каждого? Не путать со вседозволенностью!
- В зеленом секторе прекрасно работают законы, границы и нормы, проведена разумная мера между неадекватным насилием и адекватным применением силы.
- Правовое поле работает!

Важное отличие зеленого сектора – наличие четких границ и правил, сформированных институтов социальной поддержки и права. Они работают четко, открыто и без подлогов, превышения полномочий. Причем не только карательная система – проблема насилия решается комплексно, детально анализируются причины и последствия конфликтов.

В зеленом секторе система умеет и готова работать с травлей, дети, имеющие высокий психологический иммунитет, могут отстаивать себя, задача работы в этом секторе – закрепление и устойчивость результатов.

Желтый сектор

- Власть и большая часть общества являются противниками травли, но эта позиция является пассивной и близка, скорее, к равнодушию.
- Борьба с травлей не системна, а является реакцией на локальные кризисы и имеет характер репрессий против инициаторов и участников.
- Могут проводиться какие-либо мероприятия по противодействию травле по инициативе властей, но лишь формально. Власть не препятствует и даже умеренно содействует подобным инициативам снизу.

Оценка коллектива

(для запроса на работу в ситуации конфликта
или в ситуации профилактики)

- Отличительный признак сектора – отсутствие нерационального разрушительного насилия или системной травли.
- Системное насилие есть, но в большинстве случаев оно нормативно и рационально, без установки на травлю.

Идеология

На уровне идеологии насилие не одобряется и даже осуждается, но реальных системных механизмов влияния нет, так как идеология не является сформированной и признанной. Желтый сектор можно назвать также «сектором пофигизма».

Важно! В желтом секторе многое зависит от вектора развития коллектива, от принципов, которые закладывает лидер, учитель, родители, старшие наставники.

Для родителей

- Укреплять доверие к себе.
- Развивать сопротивляемость ребенка. Для того чтобы не стать жертвой, необходимо обладать набором определенных качеств и навыков, стойкостью и умением ориентироваться в ситуации:
 - у тех, кто уверен в себе, обучен навыкам физической и словесной самозащиты, меньше шансов стать жертвой травли, инициированной равными по статусу;
 - у тех, кто осведомлен о своих правах и умеет их отстаивать, меньше шансов столкнуться с травлей со стороны руководства.

Массовое развитие в детях внутренней стойкости к агрессии – важная работа против укоренения насилия в обществе.

Оценка коллектива

(для запроса на работу в ситуации конфликта
или в ситуации профилактики)

Для детей

- обращаться за помощью к родителям, системе, правовому полю;
- покинуть локальную агрессивную среду, если натиск превышает возможности ребенка защищаться или становится опасным для его жизни и здоровья;
- способ не стать жертвой травли провокатору – это активная работа над собой, возможно, при поддержке специалиста.

Отличительный признак желтого сектора – готовность системы без давления на нее решать проблему, если на нее указать, но система еще не готова сама увидеть проблему.

Оранжевый сектор

- Отличительный признак этого сектора – неготовность системы признавать и решать проблему без давления на нее извне.
- Насилие не воспринимается как норма, однако зачастую оно просто замалчивается: затираются улики, учителя или служащие бездействуют, тем самым его оправдывая. Система пытается скрыть нарушения, как бы говоря: «Не нравится – переходите в другую школу».
- Борьба с травлей идет исключительно репрессивными методами, как правило, помимо инициаторов наказываются непосредственные руководители. Такой подход заставляет систему замалчивать и скрывать факты травли, не принимая происходящее всерьез: «Это только шутки/игры».

Умеренному иерархическому насилию подвергаются все, но объектами травли становятся:

- Кто нарушает неписаные правила, а также те, кто не способен к сопротивлению в рамках этих правил.



Оценка коллектива

(для запроса на работу в ситуации конфликта
или в ситуации профилактики)

- Кто чем-то отличается (установка «быть как все» часто приводит
 - К тому, что травят любого, кто хоть чем-то отличается).
 - Нарушившие неформальные правила альтернативной (протестной) иерархии.
 - Вышестоящие, допустившие оплошность (сложность решения проблем легитимными способами) приводит к феномену «травли за справедливость», направленной снизу вверх, но не на систему в целом, а на отдельных ее представителей. Своеобразный «индивидуальный террор».
- При этом часто объектами восходящей травли становятся не те, кто проявляет наибольшее насилие к нижестоящим, а те, кого травить проще).

Способы избежать травли:

- соблюдать навязанные «правила игры»;
- покинуть среду;
- обратиться за помощью к внешним ресурсам (СМИ, органы власти и т. д.)

Красный сектор

Отличительный признак этого сектора – полное отсутствие у системы стремления решать проблемы, вместо этого она «заметает следы». Система отказывается работать с нарушениями, отвечая: «Вы ничего на нас не найдете...» Вне зависимости от того, кем является агрессор, система отказывается от любого сотрудничества и медиации, воспринимая предложения и критику крайне болезненно, как покушение на свою власть. Красный сектор – это тотальное право сильного с жестко выстроенной вертикалью власти. Стремление руководства к полному контролю ведет к созданию в системе состояния всеобщего доносительства.

Оценка коллектива

(для запроса на работу в ситуации конфликта
или в ситуации профилактики)

Как правило, но не всегда, это маскируется лояльностью даже не руководству, а некой идее, создающей ощущение избранности. Также активно насаждаются идеи ксенофобии, шовинизма, коллективизма и паранойи.

Жертвой может стать кто угодно. Это невозможно просчитать, никакие навыки общения или попытка «соблюдать правила» не гарантируют хорошего отношения.

Ошибкой в красном секторе будет попытка исправить себя или договориться, это лишь покажет слабость и спровоцирует новый виток агрессии.

Способа избежать травли в такой системе нет, потому что травля является ее «соединительной тканью». Можно лишь несколько снизить вероятность стать ее объектом (это справедливо для любого сектора, но если в желтом, и тем более в зеленом, соблюдая определенные правила, можно снизить эту вероятность до минимума, то в оранжевом гарантий уже нет).

В красном секторе риск стать объектом травли очень велик вне зависимости от выбранной линии поведения. Более того, отстаивание себя или защита слабого может навлечь еще больший гнев и усилить травлю. Здесь важно различать, что физическая и словесная самозащита в красном секторе вполне работают против равного или более низкого по рангу, но против более высокого по рангу или против системы борьба в красном секторе малоосмысленна и опасна.

Способы снизить вероятность травли:

- Выстроиться в иерархию.
- Иметь внешние по отношению к системе ресурсы, которые могут оказать на руководство значимое для него давление. В этом случае человек может избирательно исключаться системой из части всеобщего насилия (сохраняются только формальные его элементы, либо, наоборот, неформальные).



Оценка коллектива

(для запроса на работу в ситуации конфликта
или в ситуации профилактики)

- идти на уступки, откупаться от системы – тупиковый путь, дающий временное облегчение.

Черный сектор

Отличительная черта этого сектора – травля и насилие, ставшие нормой, и отсутствие возможности это исправить.

Правовое поле в черном секторе не работает даже под давлением общественного мнения и внешних сил.

Что делать, если ситуация в школе развивается по закону черного сектора?

Бежать! Или объединяться. Истории о том, как можно сделать личность более устойчивой к ситуации, нереальны.

Коричневый сектор (псевдозеленый)

Вернемся к зеленому сектору. Он базируется на четырех принципах: уважение к личности, равенство, зрелость и правила. Если отсутствует хотя бы один из этих пунктов, вместо зеленого система оказывается в коричневом секторе.

Признаки коричневого сектора:

- Демонстративная борьба со «злом» и низкий уровень психологической культуры. Идеология провозглашает, что насилие недопустимо, а руководство внедряет множество мер по противодействию травле. Однако эта борьба бессистемна и является реакцией на резонансные события, порождающие параноидальные настроения.
- «Защита» всеми возможными методами (контроль, слежка, ограничение информации).
- «Воспитание добром» норм поведения, якобы гарантирующих защиту («Если ты будешь хорошо себя вести, к тебе тоже будут относиться хорошо, и ничего плохого не случится»).
- Подмена понятий: например, борьба с сексуальным насилием превращается в борьбу с сексуальностью.

Оценка коллектива

(для запроса на работу в ситуации конфликта
или в ситуации профилактики)

- принцип «запрета во благо», миф о том, что информация об агрессии может порождать агрессию, отрицание адекватного проявления силы, которое приравнивается к насилию и запрещается.

Дети в этом секторе воспринимаются как слабые и незащитные, не способные без помощи взрослых решить даже незначительные конфликты, нуждающиеся в опеке и контроле. Понятие психологического иммунитета отсутствует. Пропагандируется беспомощность. Говоря аллегорией, это те самые благие намерения, ведущие в ад.

Отличительный признак этого сектора – способность системы обнаружить проблему и неспособность ее решить. Внутренняя стойкость воспринимается как насилие. Незащитный всегда безапелляционно прав. Возможность самостоятельного решения проблемы ребенком не признается.

Какие меры борьбы с несправедливостью могут быть тут? Общее правило – создать резонанс первым, чтобы защитить себя.

Что делать, чтобы не попасть в коричневый сектор?

Необходимо работать в направлении соблюдения всех четырех правил регулирования зеленого сектора: уважения, равенства, зрелости, правил (и законов).

Социальный светофор. Зеленый сектор



Позиция руководства совпадает с декларируемой идеологией и позицией большей части общества.



Общество обладает высокой степенью толерантности, принимает инаковых и создает им комфортную среду, но при этом не создает им преимуществ перед остальными. Агрессоры также получают необходимую коррекцию и помощь, как и жертвы.



Правовое поле работает четко и открыто, без подлогов и превышений:

- проблема решается комплексно, это не только карательная система
- детально анализируются причины и последствия.

Прекрасно **работают законы, границы и нормы**, проведена разумная граница между неадекватным насилием и адекватным применением силы.

Социальный светофор. Желтый сектор



Позиция руководства

Борьба с травлей – реакция на локальные кризисы в виде репрессий против агрессоров.

Профилактика отсутствует.

Насилие осуждается, но реальных системных решений нет.

Системное насилие нормативно и рационалистично.

Нет системной установки на травлю.

Состояние общества

- Легкие формы агрессии вошли в быт каждого. Общество оценивает это равнодушно-отрицательно.
- Не все понимают, что такое травля.
- Возникают сообщества с параллельными иерархиями, большинство их не является протестными. Взгляды на травлю могут значительно отличаться: «моя хата с краю», «надо быть как все», «все люди разные и имеют право жить, как хотят».

Правовое поле работает, но как бы оторвано от морали.

Идеология отсутствует.

Социальный светофор. Оранжевый сектор



Позиция руководства официально порицает травлю, но на практике игнорирует и даже отрицает ее наличие. Борьба с травлей идет репрессивными методами. Помимо инициаторов травли наказываются руководители. В результате система замалчивает и скрывает факты.

Идеология нисходящая: «будь как все, не разглашай проблем» (не создавай их руководству), «стучи, верх разберется». Нормы, идущие снизу, становятся протестными: «не стучать, разберемся сами без власти».

Правовое поле работает при давлении на систему извне, со стороны общественного мнения и властных структур.

Состояние общества:

- параллельные иерархии еще возможны;
- как альтернатива праву – «понятия»;
- установка быть «как все»;
- феномен «травли за справедливость».

Социальный светофор. Красный сектор



Позиция руководства – стремление к полному контролю, право сильного, единая жесткая иерархия.

Насилие и системная травля становятся частью иерархических отношений.



Идеология – активно насаждаются идеи ксенофобии, единства, коллективизма и паранойи.



Правовое поле работает избирательно или под внешним давлением, имеющим для руководства огромную значимость

Состояние общества:

- Страх и недоверие к окружающим являются основой сохранения власти и возможности злоупотреблений и иллюзии сохранения индивидуального благополучия.
- Убеждение – жертва сама виновата. Обвинять могут семью ребенка, интернет или СМИ, находя в этом оправдание себя.

Социальный светофор. Черный сектор



Позиция руководства – тотальное право сильного. Контроль со стороны власти, как ни странно, снижается. Власть контролирует лишь группу приближенных, которым дается карт-бланш на любое насилие, чтобы удержать контроль.

Идеология отсутствует или она крайне демагогическая.

Правовое поле не работает.

Состояние общества. Снижение контроля при высоком уровне насилия приводит к:

- Протестной консолидации общества.
- Созданию объединений, конкурирующих за часть власти.
- Разложению системы (распад на конкурирующие системы либо полная смена руководства).

Социальный светофор. Коричневый сектор



Идеология. Сильны идеи защищать всех методами опеки: контролем, слежкой, ограничениями во «вредной» информации. Сильны принципы запретов «во благо».

Состояние общества и руководства. Много популистских мер, понятие «психологического иммунитета» отсутствует, пропагандируется беспомощность.

Правовое поле не работает эффективно, много нарушений.

Основная ошибка и беда, которая приводит не в зеленый, а в коричневый сектор – наличие резонансного общественного мнения при низкой психологической культуре.

Невежество приводит к насилию и травле под предлогом борьбы с ним!

Нисходящая эволюция состояний



Оценка коллектива

(для запроса на работу в ситуации конфликта
или в ситуации профилактики)

Для оценки, в каком секторе светофора находится система, разберите несколько вопросов.

1. *Ощущается в вашем коллективе постоянное напряжение/раздражение/страх?*
2. *Существует ли в коллективе неразрешенный, но в принципе разрешаемый конфликт?*

В случае скрытого конфликта в коллективе высокое напряжение, это может быть как признаком оранжевого, сектора с «заметанием под ковер», так и красного, где такое напряжение подогревается для более легкого управления коллективом.

3. *Проводятся ли мероприятия, ориентированные на повышение общей психологической культуры и профилактику травли?*
4. *Действует ли в вашей школе служба медиации?*

Регулярные эффективные действия говорят о зеленом секторе светофора, отсутствие их - желтый, оранжевый, неэффективные – коричневый. Также в красном секторе может быть два полюса - отсутствие таких мероприятий или их идеология в пользу мнения о том, что такое насилие с точки зрения руководства.

Оценка уровня культуры

5. *Нормы общения в коллективе, присутствуют ли в коллективе:*

- Тонкие формы словесной атаки:
 - бестактные комментарии, например: «Какая ужасная футболка! Такие только бомжи носят»;
 - непрошенные, безапелляционные советы. Нередко соединяются с бестактными комментариями, например: «Какая ужасная футболка, она тебе не идет, переодень немедленно!»;
 - манипуляции (лесть, попытки взять на «слабо», загрузить виной или стыдом), например: «Ты же такой

Оценка коллектива

(для запроса на работу в ситуации конфликта
или в ситуации профилактики)

добрый! И умный! Дай мне списать! Ты что боишься? Или мне из-за тебя двойку поставят! И ты будешь виноват! Не стыдно подводить друга?»;

- бестактные вопросы - на которые неприятно отвечать, особенно в присутствии людей, чье мнение для вас важно, например: «Твою маму выпустили из тюрьмы?».

- Грубые формы словесной атаки:
 - громкий голос, повышенный тон - применяются часто для привлечения внимания: когда шумно или человек или группа не реагирует на сказанное более спокойно, в этом случае они не являются словесной атакой;
 - гневные мимика и жесты - позволяют «выпустить пар» - сбросить внутреннее напряжение, агрессию, в тех же случаях, что и громкий голос, повышенный тон, а также, если человек сбрасывает внутреннее напряжение, не адресуя его никому конкретно, - не являются словесной атакой;
 - недопустимые слова: являются словесной атакой, как сами по себе, так и в сочетании с предыдущими пунктами ругательства (оскорбления, мат);
 - неправомерные угрозы: угрозы причинить боль, нанести ущерб здоровью, убить, в том числе другому.
- Рукоприкладство, не обоснованное самозащитой или пресечением правонарушений.

По сумме тех или иных форм словесной и физической атаки можно сделать выводы об общей культуре коллектива. Риски возникновения травли выше в случае большого количества тонких словесных атак, но например, в желтом секторе светофора при всеобщем пофигизме может быть отсутствие травли и даже крепкая дружба при большом количестве грубости в речи. Полное их отсутствие может говорить как о признаке

Оценка коллектива

(для запроса на работу в ситуации конфликта
или в ситуации профилактики)

зеленого сектора социального светофора, так и о красном секторе социального светофора, когда травля происходит при очень внешне вежливом общении. Оценив уровень культуры, можно принять решение, в каких навыках для профилактики травли нуждается ребенок и в какой коррекции может нуждаться коллектив.

Для ребенка это может быть:

- навыки словесной самозащиты;
- навыки управления эмоциями;
- навыки отстаивания своих границ;
- уход из коллектива;
- фиксация нарушений и разбирательства/

Для коллектива может быть:

- Мотивация к новым формам общения. Они должны стать привлекательными для детей. Например, после понимания о «цифровом следе» они стали меньше писать грубых слов в сети и т. д.
- Формирование новых ценностей. Показать какие плюсы есть от новых форм общения.
- Формирование только потом новых НАВЫКОВ общения и их повторение/

Оценка иерархий и коллективизма

Одним из существенных рисков травли является отсутствие параллельных иерархий при высокой конкуренции (прямой признак красного сектора, отчасти оранжевого).

6. Есть ли в коллективе какой-то единственный признак, по которому можно выделить лучших и худших, или таких признаков много?

Оценка коллектива

(для запроса на работу в ситуации конфликта
или в ситуации профилактики)

7. Существует ли высокая конкуренция за право быть лучшим?
8. Происходят ли какие-либо действительно интересные мероприятия, связанные или не связанные с учебой?
9. Они формируют командообразование или усиливают конкуренцию?
10. Есть ли общие цели, которых хотят достигнуть все?
11. Есть ли традиция добровольной помощи отстающим?
12. Могут ли отстающие выбирать себе помощников?

Существование группировок и их взаимодействие

13. Есть ли в классе группировки по интересам?
14. Давно ли класс сформировался?
15. Допускается ли быть участником различных группировок?
16. Враждуют ли группировки?
17. Есть ли среди этих группировок склонные к криминальному поведению и насилию?

Если при ответах на вопросы мы видим, что риски травли высоки, вводим в схему профилактики необходимость мероприятий, направленных на развитие истинного коллективизма (в красном секторе это невозможно), если мы видим, что мероприятия проводятся, но они не формируют нужное командообразование, важно пересмотреть их схему. Возможно, речь идет о коричневом секторе и требуется работа по повышению психологической культуры. Также если нет ценностного фундамента в коллективе, проводить объединяющие мероприятия нельзя! Иначе получим «дружбу против остального мира».

Это могут быть следующие мероприятия:

- практикумы самоуправления, где у всех есть право голоса и роли;

Оценка коллектива

(для запроса на работу в ситуации конфликта
или в ситуации профилактики)

- введение в повседневность коллектива ритуалов и правил, которые выработали все вместе;
- возможности всем членам коллектива вовлекать в свои увлечения остальных;
- развитие идеи «мы все разные и можем быть вместе», неформальные мероприятия для сплочения (ни в коем случае в ситуации ответа ДА на вопрос 18!), сначала:
- формирование общей привлекательной цели, новые ценностные ориентиры.

«Любимчки»

18. *Есть ли у учителя любимчики?*

19. *Оправдано ли это их заслугами и способностями?*

20. *Уважает ли за эти заслуги?*

Наличие детей, к которым учитель относится особенно – риск травли в первую очередь для них. Неуважение к ним при том, что отношение оправдано, говорит об искажении идеологии в коллективе. Речь может быть как о скрытом не проявленном конфликте (зависть, несправедливость, высокая конкуренция), так и о неуважении к правилам системы.

Рекомендуется выстроить нейтральные отношения. Если это для учителя сложно и накопилось много раздражения на остальных детей, возможно, причина в выгорании. Стоит проработать внутреннее напряжение.

Актив

21. *Есть ли в коллективе прослойка приближенных к учителю, устанавливающих порядок в коллективе?*

22. *признает ли коллектив их реальные заслуги и лидерские качества?*

23. *Согласны ли все в подчиненной им группе подчиняться именно им?*

Оценка коллектива

(для запроса на работу в ситуации конфликта
или в ситуации профилактики)

24. *Определены ли у них границы прав и обязанностей?*

25. *Прибегает ли актив к неадекватному насилию?*

Один из признаков зеленого сектора – формирование помогающего актива, наставничества в школе (в том числе между старшими и младшими) при условии не только добровольной помощи, но и возможности выбора, от кого эту помощь получить (если этого нет, речь, скорее, о коричневом секторе).

Создание актива будет менее конфликтогенным при условии:

- выделения лидеров на основании реальных заслуг и их качеств, признанных коллективом;
- выдвижения лидеров с учетом не только их способности к руководству, но и готовности членов коллектива подчиняться именно им;
- назначения лидерам персональной ответственности за подчиненную им группу (даже если в группе один человек), при этом границы его прав и обязанностей должны быть четко установлены;
- стремления коллектива поддерживать дисциплину, основанного не на лояльности руководству ради личной выгоды, а на понимании общих интересов;
- формировании традиций и включение новых учеников по правилам:
- новые элементы заранее информируются об этих традициях и считают их разумными/приемлемыми;
- традиции устанавливаются администрацией с учетом интересов и мнения как актива, так и нижних уровней.

«Понятия»

26. *Есть ли неписанные правила поведения в коллективе?*

27. *Разумны ли они?*

28. *Разъяснились ли коллективу и новичкам разумные обоснования этих порядков?*

Оценка коллектива

(для запроса на работу в ситуации конфликта
или в ситуации профилактики)

29. Устраивают ли всех эти порядки коллективе?

30. Не унижают ли эти порядки других?

31. Не похожи ли эти порядки на тюремные?

32. Могут ли порядки быть изменены, если они не устраивают коллектив?

Наличие неписанных правил чаще всего говорит об оранжевом секторе социального светофора (когда нужно скрывать нарушения, а коллективу выгоднее такое неписанное самоуправление, чем вмешательство сверху). Риски травли в таком случае вырастают для новичков, которые не осведомлены или посчитали эти правила неразумными. Для профилактики неписанные правила должны быть ясными, возможна ритуализация для включения новых участников.

Нормы и ценности

33. Совпадают ли декларируемые руководством ценности и нормы с реальными ценностями и нормами?

34. Отличаются ли нормы поведения, декларируемые руководством, от стихийно сложившихся в коллективе?

Расхождение между декларируемой идеологией и реальными фактами – признак красного сектора, отсутствие идеологи – желтого, если идеология демагогична – речь идет о коричневом секторе.

Во всех случаях перед началом работы важно узнать принятые ценности и нормы, и если они направлены на увеличение травли или насилия, то работать сначала над изменением ценностного уровня, а только потом разрабатывать методы объединения класса, если это нужно.

Толерантность

35. Есть ли в системе люди, которые ведут себя не как все, или чем-то отличаются, и это не приносит никому

Оценка коллектива

(для запроса на работу в ситуации конфликта
или в ситуации профилактики)

реального вреда, но при этом сами не противопоставляют себя коллективу?

36. Как к ним относятся в коллективе?

37. Как их воспринимает руководство?

38. Заставляют ли их следовать нормам вне зависимости от разумности этих норм?

39. Или позволяют проявлять индивидуальность?

40. Объясняется ли их особое положение наличием у них реальных проблем?

41. Компенсируют ли поблажки эти проблемы: частично, чрезмерно, полностью.

Отношение к инаковым в системе показывает риски возникновения такой травли.

Истинная толерантность говорит о признаках зеленого сектора социального светофора, «ложная», с большим количеством поблажек вместо реальной помощи – коричневым. Негативное отношение к инаковости при поддержке этой идеологии сверху говорит о вероятном красном секторе.

В случае работы с коллективом рекомендуется ввести комплекс мер по развитию истинной толерантности, частично они описаны в работе с травлей инакового, также это могут быть упражнения в методе театральной постановки «мир глазами другого», работа с фильмами «травля инакового», «новичок в классе», упражнения на развитие эмоционального интеллекта, в которых стоит задача научиться слышать и понимать (не обязательно принимать) иное мнение, иные взгляды.

Может быть разработана хартия, в которой прописаны правила и ответственность за преследование инаковых, людей с особенностями, а также механизмы и ритуалы для включения их в коллектив.

Оценка коллектива

(для запроса на работу в ситуации конфликта
или в ситуации профилактики)

Наказания

42. Существует ли коллективная ответственность за индивидуальные грехи? (за конфликт наказывают обе стороны, не разбираясь, за нарушения отдельных лиц наказывают весь коллектив или часть его?)

43. Делегирована ли возможность наказывать приближенным к администрации?

44. Если наказания незаконные, унижительные?

Повышает вероятность травли репрессивная система коллективной ответственности, когда за грехи отдельных личностей наказываются все, хотя и позволяет быстро захватить власть над коллективом при системном применении. Коллективная ответственность при идеологическом прессинге – признак красного сектора. Снижает вероятность травли создание общей цели, привлекательной для коллектива, за достижение которой поощряются все, с одновременным созданием традиции добровольной помощи тем, кто не справляется. Важно, чтобы тот, кому оказывается помощь, был готов принять ее от того, кого ему предлагают в помощники.

45. За проявление насилия и травли наказываются только агрессоры и соучастники, руководство, проводится работа со всем коллективом или никто?

46. Дают ли эти наказания эффект?

47. Оказывается ли помощь для преодоления проблем жертвам, агрессорам или никому?

Наказание руководства – признак оранжевого сектора (возможно, еще коричневого, когда наказывают за недостаточный контроль), наказание агрессоров – признак желтого и оранжевого секторов, работа со всем коллективом – признак зеленого сектора. Неэффективные наказания могут быть как признаками желтого сектора, когда это еще одно проявление пофигизма, так и коричневого, когда они неэффективны из-за ошибки в работе.

Оценка коллектива

(для запроса на работу в ситуации конфликта
или в ситуации профилактики)

Идеология

48. Существует ли ярко выраженная идеология, озвучиваемая руководством?

49. Призывает ли она к разумной самостоятельности детей или требует повышенного контроля/слежки/ограничения доступа к информации?

50. Существует ли категория людей, которые на основании декларируемой необходимости их «защитить» получают необоснованные привилегии, но при этом (возможно) лишаются каких-то возможностей? (чаще всего такими категориями становятся дети, инвалиды, но возможна и расовая, религиозная или по иному признаку организованная система неравенства).

Данные признаки говорят о коричневом секторе социального светофора.

51. Озвучивается ли избранность коллектива и попавших в него детей?

Данные признаки говорят о красном секторе социального светофора.

52. Есть ли установка не «выносить сор из избы»?

Данные признаки говорят об оранжевом секторе социального светофора.

53. Есть ли установка «каждый имеет право на индивидуальность» или «надо быть как все»?

54. Есть ли в этой идеологии право применять соразмерную силу, чтобы отстаивать себя, или рекомендуется любой конфликт разрешать обращением к руководству?

Данные признаки говорят о зеленом секторе/оранжевом или коричневом секторах.

55. Считаются ли в этой идеологии насилие и травля недопустимыми?

56. Разделяется ли эта идеология детьми?

Данные признаки говорят о зеленом и желтом секторе.

Оценка коллектива

(для запроса на работу в ситуации конфликта
или в ситуации профилактики)

57. Реакция на случаи насилия и травли (перечислены стратегии от зеленого до черного и затем коричневого секторов):

- Происходит немедленное разбирательство каждого случая при обращении ребенка или родителя за помощью к педагогу анализируются причины, принимаются решения, направленные на то, чтобы эта ситуация не повторилась в коллективе.
- Руководство равнодушно к психологическому состоянию класса и обращениям детей, реагирует только на обращения родителей наказанием агрессоров.
- Руководство старается не замечать травлю или принижает ее значение, пытается затянуть и спустить на тормозах, боится огласки.
- Руководство категорически отрицает случившееся или перекладывает вину на самого ребенка или случайно выбранных людей.
- Руководство заявляет, что это ваши проблемы. И мнение контролирующих органов или общества его не интересует.
- Руководство не разбираясь в причинах всегда объявляет правым того кто раньше и громче пожалуется или особо опекаемую группу

58. Кто обычно становится жертвой травли в коллективе?

- Люди с низкой сопротивляемостью, провокаторы (вероятнее зеленый или желтый сектора) те, кто нарушают неписанные правила.
- Отдельные руководители и члены актива, допустившие оплошность, допустившие утечку информации, (с большей вероятностью оранжевый сектор) особенно рядовые члены коллектива.

Оценка коллектива

(для запроса на работу в ситуации конфликта
или в ситуации профилактики)

- *Инаковые (с большей вероятностью красный сектор), но во всех случаях это косвенный признак, надо смотреть еще и тип ситуации.*

Правовое поле

59. Действует ли правовое поле внутри системы?

- *да - желтый и зеленый сектора;*
- *под угрозой давления извне, угрожающим репетиционными потерями? – оранжевый; или под давлением извне – красный;*
- *Только под очень сильным давлением из вне угрожающим положению руководства? – красный сектор;*
- *не работает – черный сектор.*

По результатам опросника проанализируйте:

- тип социального светофора и подходящая тактика для работы, исходя из этого;
- ресурсы коллектива, в чем его сила;
- какие есть вероятностные риски развития травли и какие есть методы эффективной профилактики;
- как можно в этом использовать ресурсы коллектива;
- какие методы групповой работы могут усугубить риски, а какие минимизировать.

Оценка личности на иммунитет к травле

(для запроса на работу в ситуации
конфликта или в ситуации профилактики)

Данный опросник рассматривает качества личности не с точки зрения того, что они хороши или плохи, наоборот, такая оценочность недопустима, а с точки зрения личных стратегий в конфликте, их сильных и слабых сторон, рисков развития травли в разных системах.

В таком случае есть варианты как развития «психологического иммунитета», так и принятия решения покинуть такую систему или осознанно остаться в ней.

1. Вы склонны к бурным неуправляемым проявлениям эмоций?

Излишняя эмоциональность может заставить вас принимать решения, о которых вы можете пожалеть, например, проявление чрезмерной агрессии. А в оранжевом, красном и черном секторах, не говоря уже о коричневом, может спровоцировать травлю в ваш адрес.

Рекомендуется дать упор на освоение упражнений по управлению эмоциями и проработать упражнения на оценку ситуации и выбор стратегии как в словесном конфликте, так и в опасных ситуациях.

Или склонны спокойно решать проблемы в первую очередь, за счет интеллекта?

Изучив стратегии поведения в конфликте, как словесном так и в опасных ситуациях, вы сможете с легкостью отстаивать свои границы в зеленом, желтом и отчасти оранжевом секторе, а также выбрать правильную стратегию поведения в оранжевом, красном, черном и коричневом секторах. Но у вас могут быть сложности с эмоциональным взаимодействием с людьми, особенно с близкими.

Рекомендуется освоить упражнения по эмоциональному взаимодействию с партнером: пониманию своих эмоций, развитию эмпатии, разговору о своих чувствах.

Оценка личности на иммунитет к травле

(для запроса на работу в ситуации
конфликта или в ситуации профилактики)

2. Вы терпеливы?

Терпение – важный навык в отношениях и не только, в случае оценки риска травли очень важно не пропустить первые признаки деструктивного общения. Плохое отношение терпеть нельзя! Но и излишняя нетерпеливость может мешать разрешать конфликты эффективно.

3. Вы быстро устаете от общения или оно вас подзаряжает?

Легко и непринужденно общаться – важный навык. Стоит помнить, что люди могут по-иному воспринимать готовность к общению и кого-то это может утомлять. Важно уметь соблюдать границы людей, чувствовать реакцию на общительность. В некоторых коллективах с устоявшимися правилами возможен риск возникновения травли для общительного новичка и «звезд» устоявшейся системы.

Если вы быстро устаете от общения, рекомендуем искать небольшие, камерные организации, кружки, секции, круг общения, где есть возможность дозировать общение, если такая усталость истощает – проанализировать физическое, гормональное, психическое здоровье и оказать нужную поддержку.

Есть риск стать непопулярным в коллективе или в попытке стать популярным пересиливать себя. Рекомендуется заранее находить комфортный для себя круг общения и помнить что непопулярность – не травля, но в красном и черном секторах социального светофора может быть зоной риска.

4. Вас можно назвать ранимым или толстокожим?

Если вы считаете себя ранимым человеком, то важно позаботиться о себе и изучить зоны риска:

- Часто такие люди называют травлей то, что в принятых правилах коллектива не считается травлей или вовсе ей не является. Если вы столкнулись с травлей незнания – обратитесь за помощью и действуйте по схеме работы

Оценка личности на иммунитет к травле

(для запроса на работу в ситуации
конфликта или в ситуации профилактики)

с травлей незнания, в зеленом секторе светофора можно поговорить о своих особенностях и попросить понимания, а также самим укреплять свои психические ресурсы.

- В красном и черном секторах социального светофора – это зона риска, рекомендуем уйти из коллектива.

5. Вы уверены в себе или нуждаетесь в поддержке?

Неуверенный человек – абсолютная зона риска по вопросу травли, если вы находитесь в красном или черном секторах социального светофора, рекомендуем уйти из системы. В остальных случаях риски не связаны напрямую. В зеленом секторе не является зоной риска, можно попросить поддержки у коллектива.

Но и уверенный человек -- не гарантия защиты от травли, если вы находитесь в красном или черном секторах социального светофора.

6. Вы готовы легко и непринужденно говорить о своих проблемах?

Хорошо, что вы можете рассказать о проблеме! Внимательно следите, готов ли собеседник к такой информации, иногда это может стать зоной риска в:

- коллективах, где так вести себя не принято;
- в оранжевом секторе где есть традиции «сбора компромата»;

В любом случае важно говоря о проблеме, не рассказывать о фактах, которые могут скомпрометировать вас в травле методом распускания слухов.

7. Бывает ли такое, что вы придумываете ответ лишь через некоторое время?

Чтобы быть уверенным в конфликте, изучите стратегии конфликта, навыки словесной самозащиты и закрепите их

Оценка личности на иммунитет к травле

(для запроса на работу в ситуации
конфликта или в ситуации профилактики)

Или легко отвечаете на нападки?

Это отличный навык, но чтобы не «наломать дров» решительным, но неадекватным ситуацией поведением, желательно разобраться со стратегиями поведения в конфликте.

8. Вы предпочитаете простые решения и начинаете действовать сразу?

Это хорошо, что вы не стремитесь усложнять ситуацию, теряя время на пустые рассуждения. Но простые решения по-настоящему эффективны и не приводят к неожиданным печальным последствиям, если они подходят к ситуации как ключ к замочной скважине, постарайтесь не спеша разобраться, какой ситуации подходит какое простое решение.

Или склонны к сложным рассуждениям, думаете, прежде чем действовать, чтобы не ошибиться?

Способность глубоко анализировать ситуацию делает вам честь, но в экстремальной ситуации у вас может не оказаться времени тщательно все обдумать, поэтому свое поведение в экстремальных ситуациях следует подробно продумать заранее.

9. Вы легко идете на обострение конфликта?

Не бояться конфликтов отличный навык! Но важно в конфликте повести себя правильно: проявлять уважение к оппоненту, быть настойчивым и убедительным, но не агрессивным, адекватно реагировать и добиваться своих целей, которые не приведут вас в неудобное положение. Для этого желательно изучить прикладную конфликтологию. Если же вы затеываете конфликты просто ради удовольствия, это может для вас плохо кончиться, коллектив может объединиться против вас, и не всегда их действия будут для вас безопасны. Желательно проработать эту черту характера с психологом.

Оценка личности на иммунитет к травле

(для запроса на работу в ситуации
конфликта или в ситуации профилактики)

Или предпочитаете избежать конфликта, насколько это возможно?

Вы мягкий и неконфликтный человек, с вами легко и приятно, но может случиться так, что вы попадете из-за этого в беду. Вам надо научиться отстаивать себя.

10. Вы честолюбивы?

Это хорошо. Честолюбие позволяет добиваться многого в жизни. Но у вас могут возникнуть конфликты из-за конкуренции с другими честолюбцами. Избежать этого можно, если добиваться признания в разных областях. Стоит также отметить, что наибольшее уважение в коллективе заслуживает тот, кто достигает успеха в области, к которой у коллектива повышенный интерес и уважение, а не делая гадости конкурентам.

Однако стоит задаваться вопросом: «А действительно ли то, за что в коллективе можно получить признание и уважение, для меня полезно и безопасно?»

11. Вы любите командовать?

Это хорошо! То, что вы проявляете качества лидера и организатора, если при этом вы не забываете об уважении к подчиненным. Многие могут вам с радостью подчиняться, но у вас может возникнуть конфликт из-за конкуренции с другими лидерами. Чтобы этого избежать, у вас есть два пути: либо вы лидируете в разных областях, дополняя друг друга, как единая команда, либо проявляете дипломатию и таким образом руководите другим лидером: не навязываете свое мнение, а сперва интересуетесь его мнением, и если оно верно, соглашаетесь с ним, а если неверно, аккуратно возражаете, подталкивая его в правильном направлении.

Или подчиняться?

Вы нашли свою нишу, в которой вам комфортно, и вы чувствуете себя защищенным принадлежностью к группе

Оценка личности на иммунитет к травле

(для запроса на работу в ситуации
конфликта или в ситуации профилактики)

и лидеру которому нравится подчиняться. И все же полезно почаще задавать себе вопросы: хорошо ли поступает лидер? Согласны ли вы со всеми его решениями? Не становитесь ли вы соучастником дурных дел? Сможете ли вы возразить лидеру, если он поступает дурно или требует этого от вас? Не лучше ли подчиняться более разумному лидеру?

12. Вам нравится отличаться от других в формах поведения, разделяя при этом ценности коллектива, в котором вы находитесь?

Проявлять свою индивидуальность (если при этом вы не создаете проблем для других людей) – очень важно для успешного развития личности, но следует учитывать состояние системы, в которой вы находитесь. В зеленом секторе это безопасно, но уже в желтом могут возникнуть проблемы, а в оранжевом, красном и черном вы легко станете объектом агрессии и травли.

Или стараетесь быть как все?

В оранжевом, красном и черном секторах ваше умение не выделяться на общем фоне и не привлекать внимания агрессоров даже похвально. Однако если все поступают таким образом, что если вы им подражаете. Это может стать для вас невыгодно и опасно, может быть, не стоит подражать им в этом и оставаться в таком коллективе? Если же вы находитесь в желтом и зеленом секторах, стараясь не выделяться, вы можете упустить свой шанс.

13. Вы считаете, что надо заботиться о других?

Это правильно, такой подход вызывает уважение и создает вам друзей. Но ваша помощь не должна быть навязчивой, иначе она вызовет у других отторжение. Всегда спрашивайте у людей, нужна ли им помощь и в каком виде, и если они отказываются не только лишь из стеснения, не настаивайте. К тому же, чтобы заботиться о других

Оценка личности на иммунитет к травле

(для запроса на работу в ситуации
конфликта или в ситуации профилактики)

достаточно эффективно, надо самому иметь ресурсы, поэтому не забывайте позаботиться и о себе.

Или в первую очередь о себе?

Забота о себе очень важна. Она позволяет накопить ресурсы, стать уверенным в себе, хорошо себя чувствовать. Из этого состояния легко помогать другим не в ущерб себе, поскольку создавать вокруг себя окружение, которое хорошо к вам относится и может вас выручить – это тоже выгодный ресурс.

14. Вы не хотите разделять ни ценностей, ни норм поведения, сложившихся в данном коллективе?

В коллективе, чьи ценности и нормы относятся к красному, черному и коричневому (мимикрия секторов) секторам светофора, быть в противоречии с коллективом может привести к возникновению травли. Заранее позаботьтесь о своей безопасности и взвесьте все риски.

Риск травли снижается при совпадении ценностей и норм у коллектива и его членов. Но если вы разделяете нормы, которые поддерживают травлю и насилие (красный сектор), есть риск, что рано или поздно они навредят и вам.

15. Вы считаете своим долгом борьбу за справедливость для себя? Вы считаете долгом борьбу за справедливость для других? Вы не считаете своим долгом борьбу за справедливость?

Чтобы борьба за справедливость не перешла в травлю за справедливость, помните следующие вещи:

- Отличие травли во имя справедливости от реальной борьбы за справедливость состоит в том, что атаке подвергаются не явление и его причины, а конкретный человек, ставший их олицетворением, или косвенно относящаяся к явлению группа.
- Конкретные реалистические решения подменяются единичным вымещением накопившейся агрессии.

Оценка личности на иммунитет к травле

(для запроса на работу в ситуации
конфликта или в ситуации профилактики)

- Справедливость бывает разная. Прежде чем начинать борьбу, помните, что важно научиться смотреть на мир глазами оппонента и видеть разные точки зрения.

16. Вы доверчивы?

Доверчивость может стать причиной травли и обмана в коллективе с низкой культурой, красном и коричневом секторе светофора. Рекомендуем изучить словесную самозащиту, принцип контролируемого доверия, стратегии обмана, чтобы противостоять.

Недоверчивость может быть как оправданной, так и неуместной, если речь идет о близких отношениях. Изучите принципы контролируемого доверия. Рекомендуем проработать вероятные травмы из прошлого или деструктивные установки, которые научили не доверять людям.

17. Вы склонны рассказывать все о себе или предпочитаете помалкивать?

Рассказывать о себе можно и нужно в безопасной обстановке. Помните о контролируемом доверии и принципах личной безопасности. Не рассказывайте компрометирующие факты, по которым вас можно вычислить, и защищайте вашу личную информацию. Также старайтесь наблюдать, готов ли собеседник с интересом слушать далее ваш разговор.

Если вы избегаете разговоров о себе, возможно, вам стоит научиться доверять тем, кого действительно можно безопасно подпустить ближе. Если рассказывать о себе вы избегаете из-за стеснения, поработайте над самооценкой.

18. Вы любите поговорить о других людях или считаете это неприличным?

Оценка личности на иммунитет к травле

(для запроса на работу в ситуации
конфликта или в ситуации профилактики)

Помните о контролируемом доверии и принципах безопасности. Возможно, сказанное о других людях станет им известно и окажется для них болезненным. Это может привести к напряжению в коллективе. Старайтесь не распускать слухи и самому проверять слухи, дошедшие о других. Травля путем распускания слухов начинается часто с малого и приводит к серьезным последствиям.

Внешний ресурс

19. Есть ли у вас друзья в коллективе, вне его?

Наличие друзей может помочь в ситуации травли. Обязательно расскажите им о ситуации. Есть типы травли, где можно остановить травлю, объединившись самим.

Отсутствие друзей – риск возникновения травли в оранжевом, красном и черном секторах. В остальных случаях это может быть как ситуация отшельника в коллективе, которая вас устраивает, так и сложности с включением в коллектив.

20. Есть ли у вас враги в коллективе, вне его?

Наличие врагов в коллективе может привести к травле в красном, оранжевом (в виде вероятнее всего тайных диверсий) и черном секторах. Противоречие во взглядах в коричневом секторе может восприниматься как травля с вашей стороны оппонента или врага. Важно научиться отстаивать себя и заручиться поддержкой здоровой части коллектива.

21. Родители всегда готовы внимательно выслушать вас и прийти к вам на помощь?

Отлично, если родители всегда приходят к вам на помощь. Помните, что помощь бывает разная, например

Оценка личности на иммунитет к травле

(для запроса на работу в ситуации
конфликта или в ситуации профилактики)

поддержка советом или искренней верой в то, что вы справитесь с трудностями. Если помощь выражается в излишней опеке, поговорите с родителями о чувствах и границах.

Если в семье нет поддержки, найдите другие ресурсы, это могут быть: друзья, учителя, телефон доверия и т.д. Найдите способы самоподдержки. Некоторые из них прописаны в плакате «поддержка подростка».

22. Есть ли у вас надежный взрослый, с которым вы можете посоветоваться, попросить помощи?

Надежный взрослый в кругу семьи или в образовательной среде – очень важная роль в процессе сепарации. Если такого взрослого нет, рекомендуем найти его в секции, школе, в кругу семьи или друзей семьи. Это также может быть психолог или педагог.

Чек-лист ресурсов и постановка стратегической цели

Ситуация:

Ситуация:

1. Тип конфликта

2. Игра или травля.

Если «игра в травлю», то почему:

3. Если травля, то:

Тип:

Вектор:

Роли

Чек-лист ресурсов и постановка стратегической цели

Оценка системы:

Идеология:

Правовое поле:

Состояние общества:

Позиция руководства:

Ресурсы и плюсы системы:

Здесь запишите сильные стороны коллектива

Минусы и риски системы:

Здесь запишите те слабые стороны коллектива которые повышают вероятность травли.

Перспективы развития системы:

Здесь можно смоделировать желаемые варианты развития коллектива через определенный период

Чек-лист ресурсов и постановка стратегической цели

Оценка качеств личности:

Что помогает справиться
с конфликтом/профилактировать конфликт:

Что мешает справиться
с конфликтом/профилактировать конфликт:

Какая внутренняя потребность?

В каком ресурсе нуждается?

Какая есть «легальная дорога» к ресурсу?

Какие навыки нужны?

Какая поддержка нужна?

Чего хочется в результате работа над ситуацией
САМОМУ? Как САМОМУ видится хороший результат?

Стратегическая цель борьбы с начавшейся травлей

Защитить конкретного ребенка

I. Убрать ребенка из системы (сменить школу)

II. 1. Сформировать убеждение, что

«доставать» жертву небезопасно

«Прокачать скиллы» самого ребенка:

- работа с психологом

(если ребенок провокатор или жертва)

- освоение словесной самозащиты

- отдать ребенка на занятия боевыми искусствами

2. Объединившись родителям жертв с администрацией школы,

надавить на родителей участников

3. Привлечь внешние силы

Убрать токсичного руководителя

Необходимо доказать, что именно администрация инициирует травлю либо прикрывает совершенные в ее ходе серьезные правонарушения.

Озаботьтесь сбором серьезной доказательной базы.

«Вылечить коллектив»

I. Организационный этап

1. Убедить родителей класса, что в «лечении» заинтересованы все

2. Найти ответственного руководителя, готового назвать травлю травлей

II. Этап «лечения»

1. Найти человека, уважаемого в коллективе, готового провести беседу

- Искренне назвать травлю травлей и сказать, что это плохо
- Объяснить, что это проблема всего коллектива и отменить старые правила, ведущие к травле
- Помочь коллективу и каждому ребенку создать новый позитивный образ себя
- Сформулировать с детьми новые правила и заключить контракт

III. Этап сопровождения

Отследить уровень агрессии и поддержание нового образа себя

2. Постоянно меняющимися условиями создать параллельные иерархии

План действий

Подбор методик работы и планирование цикла работ

По результатам оценки ситуации и коллектива можно подобрать различные методы работы. Здесь мы собрали некоторые методы воздействия на коллектив, которые можно использовать в рамках работы с ситуацией травли и профилактики в разных секторах социального светофора:

сектор						
Фасилитация*	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Театральная постановка	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Цикл бесед/разбор ситуаций	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Медиация	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Упражнения на ЭИ*	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Тренинг «Словесная самозащита»	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Обращение в инстанции	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Мероприятия на сплочение	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Разработка и внедрение ритуалов и правил	✓	✓	✓	✓	✓	✓

Это далеко не все методы работы. По аналогии вы можете сами составить план мероприятий. Также исходя из задач, цели и типа мероприятий, вы можете создать свой план работ по аналогии с таблицей. Составляя план, опирайтесь в первую очередь на уже имеющиеся сильные стороны коллектива.

В таблице обозначены:

- ✓ хорошо подходят;
- ✓ ограниченно подходят;
- ✓ категорически не подходят, есть риск усугубить ситуацию.

Подробнее об использовании каждого метода – в наших методических пособиях.

1
оценка

2
цель

3
план

* - самоуправление через обсуждение

** - эмоциональный интеллект

План действий

По результатам оценки ситуации и коллектива
можно подобрать различные методы работы

По типу ситуации

	профи- лактика	травля незнания	травля самозащиты	травля за справедливость	травля инакового	садист. травля
Фасилитация*	✓✓	✓	✓	✓✓	✓	✓
Театральная постановка	✓✓	✓	✓	✓✓	✓	✓
Цикл бесед/разбор ситуаций	✓✓	✓	✓	✓✓	✓	✓
Медиация	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Упражнения на ЭИ*	✓✓	✓✓	✓	✓	✓✓	✓
Тренинг «Словесная самозащита»	✓✓	✓	✓✓	✓	✓	✓
Обращение в инстанции	✓	✓	✓	✓	✓	✓✓
Мероприятия на сплочение	✓	✓✓	✓	✓	✓	✓✓
Разработка и внедрение ритуалов и правил	✓✓	✓	✓	✓✓	✓✓	✓

Это далеко не все методы работы. По аналогии вы можете сами составить план мероприятий. Также исходя из задач, цели и типа мероприятий, вы можете создать свой план работ по аналогии с таблицей. Составляя план, опирайтесь в первую очередь на уже имеющиеся сильные стороны коллектива.

В таблице обозначены:

- ✓ хорошо подходят;
- ✓ ограниченно подходят;
- ✓ категорически не подходят, есть риск усугубить ситуацию;
- ✓✓ ключевые, первоочередные меры

Подробнее об использовании каждого метода – в наших методических пособиях

1
оценка

2
цель

3
план

Конструктор тренинга

Разработка тренинга, классного часа, цикла занятий

Этапы

Стратегическая цель:
разрешение конфликта, травли, ее профилактика.

Варианты задач:

Изменение ценностного уровня

Объединение коллектива

Структурирование границ, правил

Разработка правил

Формирование, развитие личных качеств и навыков: управление эмоциями и т.д.

Снятие напряжения

Прояснение «теневых» процессов

И так далее...

Выбор темы и формирование правил

Эмоциональный уровень

Уровень поиска решений

Уровень планирования, действий

Уровень сопровождения

Конфиденциальность, нейтральность ведущего, я-последняя, уважение, отсутствие оценок (продолжить...)

Видеть теневой, скрытый спой: «Что внутри?», Сложные эмоции раскладываем на базовые: -гнев, радость, грусть, страх

Идеи принимаем методом «мозгового штурма». Сначала каждый пишет, потом обсуждаем.

Каждое действие связано с конечной целью. Имеется свод правил!

Какой нужен результат? Как оценим результат? Неудовлетворительный - это опыт!

1. На этапе планирования тренинга после оценки ситуации пропишите стратегическую **цель, цели и задачи.**

- Зачем? - уровень стратегии
 - Как? - уровень тактики
 - Какими инструментами? - уровень техники (упражнений)
- (Например для разрешения травли незнания нужно обучать навыкам словесной самозащиты и формировать свод правил, а для работы с травлей инакового - менять ценностный уровень и т. д.)

2. Распишите этапы тренинга:

создание безопасного пространства путем правил, путь от эмоций, затем интеллекта к плану действий.

3. Выберите для каждого этапа подходящие упражнения для

группового или индивидуального формата. Проверьте, можно ли применять их в вашем «секторе социального светфора».

1

оценка

2

цель

3

план

План действий

С участником ситуации: агрессоры и соучастники

План работы с инициаторами или соучастниками травли:

- Создаем ситуацию принятия ребенка, но недопустимость таких поступков.
- Формируем ресурс для принятия себя и социально приемлемого способа проявления силы.
- Создаем ситуацию, когда буллы быть невыгодно.
- Приучаем к ответственности за содеянное, без злобы и отверженности.
- Если ребенок вовлечен в компанию, где принято травить, работать надо со всеми участниками.

1. Говоря о поступках ребенка, надо подчеркнуть, что вы осуждаете его действия, а не его самого.

2. Выяснить его потребности;

Если ребенок проявляет агрессию, разберитесь, что за этим может стоять:

- копирование отношений взрослых;
- желание власти, желание проявить и освоить силу;
- неумение общаться;
- нехватка любви и внимания, ощущение заброшенности;
- потребность в лидерстве;
- зависть;
- неумение управлять агрессией.

Это, конечно, не полный список. Здесь важно понять, что именно показывает ребенок через свое поведение, и дать навык адекватного, экологичного проявления силы, агрессии, власти. Все эти потребности не плохие и не хороши сами по себе, но важно направлять их на созидание. О том, как работать с внутренней силой,

План действий

С участником ситуации: агрессоры и соучастники

чувствами и эмоциями, можно прочитать в предыдущих главах, а лучше пройти тренинг (можно и у нас).

Что касается соучастников, то тут могут добавиться потребности:

- страха одиночества, отвержения компании буллии;
- страха травли;
- значимость принадлежности ценностям компании.

Разберем тип травли и конкретную помощь

Травля незнания – как научить общаться?

Травля инакового – как научить уважению всех людей?

Травля за справедливость – как научить отстаивать себя допустимым способом? При этом важно осудить метод, но поддержать ребенка в чувстве справедливости (хотя немаловажным будет и показать, какая она разная порою).

Травля самозащиты – показать легитимные способы отстаивания себя.

Важно учитывать вовлеченность остальных, и если это дело группы – корректировать и взаимоотношения тоже.

Тип травли по составу действий

- Травля как психологическое давление – учить общаться и сводить на нет любое психологическое насилие дома, у нас так не принято!
- Травля как физическое давление, драки – учить общаться, но также не мешает проверить у невролога

1
оценка

2
цель

3
план

План действий

С участником ситуации: агрессоры и соучастники

расторженность психики.

- Если ребенок легко возбудим – провести работу с коллективом, как лучше его не провоцировать.
- Если травля связана с умышленной порчей вещей других детей, то важно вернуть ответственность ребенку, например, заставить его отработать. Ребенок должен понять, что он сам ответственен за ситуацию, и исправить ее, это не эксплуатация. Важно не запретить ему развлечения или телефон, не плодить злобу – важно привить ответственность. «Что ты можешь сделать прямо сейчас, чтобы исправить ситуацию?» Не запрещаем ценное ребенку, а помогаем в разрешении ситуации.

Правило должно звучать так: «Причинил боль – реши, как исправить»

Но есть тип травли, который требует особого подхода...

Вы узнали, что ваш ребенок вовлечен в садистическую травлю, то есть получает удовольствие от причинения вреда другим. В первую очередь важно понять вместе со специалистами, не стоит ли за этим какой-либо диагноз, и если назначена терапия, в том числе медикаментозная, не отменять ее самостоятельно.

Скорректировать поведение вначале в первую очередь выгодно вам и вашему ребенку! Если же ребенок здоров, умеет контролировать агрессию и использует ее просто потому, что это круто и приятно, единственный способ что-то изменить – создать ситуацию, когда проявлять садизм станет невыгодно.

Жесткие границы – это не жестокие наказания, это выстраивание системы права и ответственности.

1
оценка

2
цель

3
план

План действий

С участником ситуации: пострадавшие и свидетели

Объяснить, что травля — это плохо!

1. Важно сказать ему, что он не виноват, если столкнется с травлей. Он всегда может попросить помощи.
2. Поднять «иммунитет»:
 - научить навыкам словесной и физической самозащиты;
 - научить различать конфликт, с которым ребенок может справиться, от конфликта, в котором должен просить помощи, а конфликт — от травли.

Ребенок не справляется с конфликтом, если агрессор сильнее:

- чисто физически;
- если группа агрессоров;
- если угрожает оружием (ножом, палкой, газовым баллончиком);
- если агрессор в более высоком ранге (учитель).

3. Научить документировать действия противников:

- записывать их действия на видео и диктофон, даже если жертвой стал посторонний ребенок, и сообщать о случившемся учителям и родителям;
- не удалять СМС, сообщения в мессенджерах, сохранять скрины.

Если речь идет о поддержке ребенка, который получил в результате травли расстройство адаптации или депрессивное расстройство, требующее помощи психиатра, то методы психологической работы нужно подбирать вместе с врачом. Есть методы, которые в данном случае навредят ребенку. Подбор наилучшей помощи важно применять с учетом ресурсов личности, особенностей, возможно, включая методы коррекции виктимного или провакативного поведения.

Чек-лист ресурсов и постановка стратегической цели

Оценка качеств личности:

План действий для коллектива:
Ближайшее время:

Месяц:

Год:

План действий для обратившегося:
Ближайшее время:

Месяц:

Год:

Чек-лпст ресурсов и постановка стратегической цели

Оценка качеств личности:

Отслеживание уровня агрессии и поддержание нового образа себя у коллектива и отдельных детей

1. Чтобы коллектив продолжал считать победу над травлей своим общим делом, очень важно, чтобы авторитетный человек на протяжении достаточно долгого времени демонстрировал к этому искренний интерес:

«Как дела, что удастся, что трудно, чем помочь?»

Можно сделать «счетчик антибуллинга». Например, календарик. Каждый, кому сегодня досталось или кто видел что-то, что было похоже на насилие, может сделать пометку. Можно сделать график, и по количеству пометок определять, хороший ли сегодня был день, лучше ли на этой неделе, чем на прошлой, и т. д.

2. Хорошо работает методика отслеживания эмоциональных состояний коллектива, когда с определенным интервалом дети отмечают свои эмоции на специальных плакатах (см. раздел фасилитация на сайте бездэвлп.рф)

3. Создание параллельных иерархий. В коллективе необходимо создать несколько параллельных иерархий. Особенно это важно сделать в случае, если мы, изменив правила жизни в коллективе, разрушили жесткую иерархию, выстроенную по одному признаку ранжирования.

Методов тут может быть много: праздники, конкурсы, смотры талантов, походы, экспедиции, игры на командообразование и т. д. Этот этап может занять достаточно долгое время, в идеале – все время существования коллектива.

В план работы обязательно должны быть включены длительные механизмы сопровождения.

1
оценка

2
цель

3
план

4
сопровождение



АНО
Территория
безопасности



ПРИ ПОДДЕРЖКЕ
ФОНДА
ПРЕЗИДЕНТСКИХ
ГРАНТОВ



Безтравли.рф

Беренов М. А., Беренова А.А.

Антибуллинг-навигатор: дорожная карта

по оценке ситуации и планированию работы
по противодействию и профилактике травли в коллективе

Издание подготовлено в рамках гранта «Социальный светофор» АНО «Территория Безопасности»
при поддержке Фонда Президентских грантов



Отвественный за выпуск Беренова А. А.

Дизайн Беренова А. А.

Верстка Беренова А. А.

Иллюстрации Трофимов Д. М.