

ПРИНЯТО
педагогическим советом

Протокол № 5
«23» 08 2019г

УТВЕРЖДЕНО:
Заведующая ТМБДОУ

«Забава»
А.М. Бондарчук Бондарчук А.М.
«23» 08 2019г



ПРОГРАММА
для организации работы
с родителями (законными представителями)
воспитанников
по медиации
ТМБДОУ «Дудинский детский сад
«Забава»

г. Дудинка, 2019

1. Пояснительная записка

Создание службы медиации в ТМБДОУ «Забава» является ознакомление родителей (законных представителей) воспитанников с ее работой, целями и задачами, принципами, этапами, преимуществами и законодательной базой, а также создание условий для повышения навыков бесконфликтного общения родителей, воспитанников и педагогических работников в ходе осуществления образовательного процесса и в условиях семейного воспитания.

Важной задачей является создание условий для повышения конфликтологической компетентности родителей. Так как именно они в большей степени оказывают влияние на начальное формирование у детей характерных особенностей поведения:

- ценность наличия друзей и позитивных межличностных контактов со сверстниками;
- разнообразие коммуникативных действий по отношению к сверстникам;
- эмоциональная насыщенность и напряженность взаимоотношений со сверстниками; - преобладание инициативных действий над ответными на фоне низкой регламентированности взаимодействия.

Эти особенности в совокупности порождают повышенную конфликтность в общении воспитанников. Именно родители играют большую роль в формировании коммуникативной компетентности, важнейшим компонентом которой является компетентность в области разрешения конфликтов.

Целью программы является ознакомление родителей (законных представителей) воспитанников службы медиации детского сада, овладение родителями навыками бесконфликтного общения.

Задачи программы:

- информировать родителей (законных представителей) о видах и причинах конфликтов, динамике их развития, стилях поведения в конфликтах, возможных исходах;
- создать условия для просвещения родителей через презентации, мероприятия детского сада с целью прояснения ценностей медиации и разъяснить ее суть ;
- формировать у родителей навыки эффективной коммуникации и разрешения конфликтов в конфликтной ситуации между детьми и взрослыми в образовательном процессе;
- формировать умение разрешать конфликтные ситуации в детском саду между взрослыми (педагог-родитель, родитель – родитель) с помощью службы медиации.

Ожидаемые результаты:

- формирование у родителей конфликтологической компетентности;
- мотивация к применению знаний, умений и навыков по бесконфликтному общению в практике реального взаимодействия как самостоятельно, так и с помощью службы медиации.

Форма работы. Программа предполагает групповую форму работы на основе презентации в формате теоретических занятий с элементами тренинга.

Организация занятий. Программа рассчитана на 4 занятия, длительность одного занятия- 1 час.

Целевая группа. Программа предназначена для родителей (законных представителей) воспитанников детского сада.

Учебно-тематический план

Тема занятия	Количество занятий
1. Служба медиации в ДОУ (понятие, принципы, цели и задачи, виды медиации, восстановительная медиация).	1
2. Что такое конфликт. Классификация конфликтов. Причины возникновения конфликтов. Способы разрешения конфликтов	1
3. Переговоры как основной метод урегулирования конфликтов. Другие методы разрешения конфликтов	1
4. Советы родителям (законным представителям). Притча «Солнце и ветер». Рефлексия. Подведение итогов	1

2. Содержание программы.

Занятие 1.

Тема: Служба медиации в ДОУ (понятие, принципы, цели и задачи, виды медиации, восстановительная медиация). Интеграция Службы медиации с родителями (законными представителями) ДОУ.

1. Медиация, как процедура.

С января 2011г. в России вступил в силу закон о службе медиации в российском правовом пространстве.

Закон закрепляет понятие медиации как особой формы посредничества. Понятие «процедуры медиации» обозначено так: «способ урегулирования споров при содействии медиатора на основе добровольного согласия сторон в целях достижения ими взаимоприемлемого решения» (п.2 ст.2 Закона о медиации). Таким образом, медиатор – это «независимое физическое лицо, независимые физические лица, привлекаемые сторонами в качестве посредников в урегулировании спора для содействия в выработке сторонами решения по существу спора».

В законе о медиации отдельно выделены принципы проведения процедуры медиации: «взаимное волеизъявление сторон на основе принципов добровольности, конфиденциальности, сотрудничества и равноправия сторон, беспристрастности и независимости медиатора» (ст. 3 Закона о медиации).

2. Цели и задачи службы медиации.

Цель службы медиации – создание условий успешной социализации воспитанников, улучшение отношений в образовательной организации, внедрение модели реализации восстановительных технологий в систему профилактики конфликтных ситуаций, формирование благополучного, гуманного и безопасного пространства для полноценного развития воспитанников, в том числе при возникновении трудных жизненных ситуаций.

Задачи службы медиации:

- повышать эффективность ведения профилактической и коррекционной работы, направленной на снижение риска возникновения конфликта.
- обеспечивать открытость в деятельности образовательной организации в части защиты прав и интересов родителей;

2. Интеграция службы медиации с родителями (законными представителями) ДОУ.

Служба медиации не ограничивается территорией образовательной организации. Важную роль в интеграции метода играет вовлечение семьи при условии, что родители (законные представители) имеют представление о работе Службы медиации и обучены основам метода. Это позволит им не только хотеть, но и компетентно помогать детям в семье в сложных, потенциально конфликтных ситуациях.

В свою очередь, в образовательной организации конфликт будет разрешаться успешнее, если родители (законные представители) будут ориентированы в своём поведении на медиативный подход.

Таким образом, метод медиации позволяет образовательной организации и семье воспринимать друг друга как партнеров, стремящихся к одной цели, и объединить их усилия для обеспечения безопасности и благополучия ребенка.

Занятие 2.

Тема: Что такое конфликт. Классификация конфликтов. Причины возникновения конфликтов. Способы разрешения конфликтов.

Тренинговые упражнения, работа по группам.

1. Конфликт – (от лат. conflictus – столкновение) это отсутствие согласия между двумя или более сторонами, которые могут быть конкретными лицами или группами.

Конфликты могут быть:

Конструктивными – способствуют принятию обоснованных решений и развитию взаимоотношений (хорошие, полезные)

Деструктивными – препятствующие эффективному взаимодействию и принятию решений (плохие, вредные).

2. **Упражнение «Руки».** Инструкция: соедините ладони на уровне груди, а затем надавите правой ладонью на левую. (По опыту проведения этого упражнения известно, что левая рука начинает бессознательно оказывать сопротивление, хотя такой инструкции или демонстрации таких действий ведущим не производится).

Обсуждение:

- что вы почувствовали?

- что вы чувствуете сейчас?

-какие ощущения у вас возникли при выполнении задания?

3. Классификация конфликтов. Конфликты бывают:

- межгрупповые;

- межличностные

- внутриличностные (мечтаешь похудеть, а трудно отказаться от сладкого – “душевные муки”)

- между личностью и группой.

4. **Работа по группам.**

У конфликтов бывают как плюсы, так и минусы. Разбейтесь на 2 команды. Первая команда записывает как можно больше позитивных следствий конфликтных ситуаций, вторая команда описывает негативные последствия конфликтов. На работу группам дается по 10 минут. Далее каждая группа оглашает свой список, а ведущий фиксирует его на листе ватмана или доске. Если у команды соперников возникают вопросы и замечания, то они могут их озвучить, после того как команда полностью закончит свой ответ.

5. **Причины возникновения конфликтов.**

Конфликтогены - слова, действия, поступки, могущие привести к конфликту (например, неучтивое обращение не всегда приводит к конфликту, думаем что “сойдет”)т.к. на слова в наш адрес мы отвечаем более сильным словом.

Формула конфликта:

конфликтная ситуация (накопившиеся противоречия)+ повод (инцидент) - “последняя капля”= конфликт.

Причины возникновения МЕЖЛИЧНОСТНЫХ КОНФЛИКТОВ:

- Конкуренция - люди стремятся к одной цели, но находятся в ситуации конкуренции (борьба за первенство)

- Столкновение разных жизненных принципов (Кот Леопольд - гуманист, и мелкие пакостники - мыши)

- Психологическая несовместимость (неуживчивость темперамента и характера)

- Из-за взаимного непонимания (смысла высказываний, просьб, приказов, объяснений).

- От скуки (Том и Джерри, Ну, погоди).

6. **Упражнение “На мостике”.** Сейчас мы с вами сыграем в одну игру: представьте себе, что вы стоите на краю пропасти, а вам очень нужно перейти на другой берег по этому мостику, но на другом берегу стоит тоже человек, которому так же, как и вам, необходимо перебраться на другой берег. Группа делится на две команды. С каждой команды выходят по 2 участника, которые расходятся в разные концы комнаты, между ними рисуется узкая дорожка, либо стелется лента.

Задача игроков – пройти как можно быстрее на другую сторону. Тот, кто заступился за дорожку, считается упавшим в пропасть. Выполнение упражнения начинается по команде ведущего.

Обсуждение:

- Как вы себя чувствовали?

- Что вы чувствовали при выполнении этого упражнения?

- В реальных ситуациях вы стараетесь уступить или добиться определенной цели?
- Какого стиля общения придерживался каждый из участников?

7. Упражнение “Толкалки”. Эта игра всем нам знакома с детства. Суть её очень проста. Разбейтесь на пары. Встаньте друг напротив друга, вытянув вперёд руки, обопритесь ладонями на ладони партнёра. Далее по моей команде сдвиньте своего противника с места. Проигрывает тот игрок, который сойдет с места или, хотя бы незначительно изменит положение своих ступней. После нескольких раундов игроки меняются партнёрами.

Обсуждение:

- Как вы себя чувствовали?
- Что вы чувствовали при выполнении этого упражнения?
- В реальных ситуациях вы стараетесь уступить или добиться определенной цели?
- Какого стиля общения придерживался каждый из участников?

8. Способы разрешения конфликтов.

ЧЕТЫРЕ способа разрешения КОНФЛИКТА:

1. Соперничество - высокая активность при нежелании сотрудничать (добиться цели любой ценой).
2. Избегание - нет ни активности, ни желания сотрудничать (уводит разговор в сторону).
3. Приспособление - отсутствие активности при явном желании сотрудничать (плывет по течению).
4. Сотрудничество - высокая активность и выраженное желание сотрудничать.

Способы поведения в конфликте при СОТРУДНИЧЕСТВЕ (Мы делили апельсин):

1. Дипломатия - вы стараетесь рассудить, кому апельсин нужнее.
2. Компромисс - чистите апельсин и делите поровну.
3. Воля судьбы. Тянете жребий.
4. Конструктивный поиск - узнать, кому и зачем нужен апельсин (кого-то мучает жажда-сок, кто-то хочет есть - мякоть, кому – то кожура для цукатов, а третьему - косточки для дерева).

9. Упражнение “Другими словами”. В этом упражнении вам предлагается поработать над неконструктивными установками в общении с другими людьми, которые зачастую приводят к возникновению или еще большему усугублению конфликта. Обычно нас раздражает, а порой и просто выводит из себя, когда другой человек говорит нам фразы типа: “Ты должен...”, “Это твоя обязанность...”, “С тобой невозможно разговаривать...”, “Ты безответственный человек” и т.п.

Эти и подобные высказывания приводят к возникновению барьеров общения, увеличению напряжения. Поэтому очень важно, особенно в конфликтной ситуации, отслеживать неконструктивные установки в общении. Сейчас я вам раздам листочки с высказываниями, ваша задача перефразировать ряд неконструктивных утверждений в конструктивные. Например, “Ты должен принести мне книгу”. (Я была бы рада, если бы ты принёс мне книгу).

- Он должен заботиться обо мне. (Мне бы хотелось, чтобы ты заботился обо мне”);
- Ты не должна была ходить на ту вечеринку? (Я бы предпочел, чтобы ты не ходила на вечеринку”);
- Ты ни разу в жизни для меня ничего не сделала? (Мне не хватает внимания и заботы с твоей стороны”);
- Ты должна была предвидеть возможные трудности (Мне хотелось, чтобы ты предвидела трудности. Меня обидело.

Меня заставили. (Я не сумела отказаться)

- Он – упрямый осёл”. (“Я не смог убедить его”);
- Он меня унизил. (Мне было неприятно)
- Прекрати меня злить!” (“Я начинаю злиться”);

Обсуждение: просто – сложно перефразировать?

Вывод: успешное решение любой конфликтной ситуации неизбежно связано со способностью прощать. Вы можете принять решение извинить вашего обидчика независимо от того, примет он ваше прощение или нет.

10. Как избежать конфликта:

- Ответить улыбкой (но не с сарказмом и иронией).
- Использовать “Я – утверждение” - концентрируем свое внимание на том, что мы чувствуем и способны об этом сказать своему сопернику вместо “Ты – утверждения”, которое подрывает и ведет к углублению конфликта (вместо “ Вы должны принести мне книгу”- “ Я была бы рада, если бы Вы принесли мне книгу”)
- Способность и умение прощать!!! - значит, “отпустить” свой гнев и не собираться мстить.

Занятие 3.

Тема: Переговоры являются такой моделью организации конфликтов и разногласий, которая предполагает "прямое" согласование интересов конфликтующих сторон через открытые обсуждения участниками своих позиций. Переговоры – наиболее универсальная модель разрешения конфликта, некий организованный процесс, ведущий к соглашению. Можно сказать, что этот процесс приводит к такому установлению картин, образов, схем ситуации совместного действия, которое дает распределенный между участниками план осуществления этого действия. В таком плане каждый играет отведенную (согласованную) ему роль и не может обойтись без другого участника. Если после переговоров ничего не изменилось, значит, действительных переговоров не было или они прошли неудачно. Переговоры завершаются совместным решением сторон, т.е. после переговоров стороны должны что-то делать. Поэтому решение должно быть выполнимым, а его исполнение – контролируемым сторонами.

Принципы переговорного процесса.

1. Стороны должны иметь добрую волю к достижению согласования. Переговоры не могут состояться без осознания участниками их необходимости. Когда хотя бы одна из сторон не понимает, зачем ей нужны переговоры, или не хочет их вести, переговоры практически обречены на провал, поскольку как форма разрешения конфликта они направлены на согласование интересов.
2. Каждая из сторон должна иметь собственный интерес в переговорах. Интерес в переговорах означает как реальную потребность, так и определенный круг позиций и предложений разрешения конфликтной ситуации. Для переговоров интерес является центральным моментом. Именно вокруг интересов должно сосредоточиваться обсуждение. Именно интерес (точнее – его удовлетворение или неудовлетворение) является мерой эффективности переговоров.
3. Стороны должны иметь подготовку и навыки ведения переговоров. Переговоры являются процессом, который имеет собственные закономерности. Поэтому без знания этих закономерностей стороны не могут вести переговоры. При недостатке таких знаний переговоры может организовывать специальный человек – посредник, который восполняет данный дефицит участников.
4. Стороны должны иметь ресурс для выполнения договоренностей и совместных решений. Если переговоры не заканчиваются соглашением, а соглашения, в свою очередь, не выполняются, то обсуждать возможность самих переговоров бессмысленно. Ресурсы определяют серьезность намерений сторон. В переговорной практике выделены фактически два типовых переговорных сценария: "позиционный торг" и "переговоры по интересам", или "принципиальные переговоры". Разберем их подробно.

"Позиционный торг" – это такой сценарий, при котором стороны начинают обсуждение с конкретных решений, как правило, не разобравшись в том, чего хочет противоположная сторона, да и сам переговорщик. "Позиционный торг", как правило, сводится к выдвиганию сторонами конкретных решений, затем к их все более усиленной защите. Чаще всего такой торг неэффективен, поскольку переговоры в таких случаях идут по кругу. Здесь весьма соблазнительно получение быстрого результата, на что, собственно, стороны и надеются! Однако это тропка, идущая по краю обрыва, и на ней может лежать тот самый роковой камешек. Этот переговорный сценарий практически не оставляет свободы действий для участников. Чаще он разворачивается в некотором смысле независимо от воли участников. Позиционный торг – это выдвигание все более сильных и изолированных аргументов в защиту или опровержение уже принятого участником решения. Более выгодно и эффективно выяснить, что стоит за позицией. "Переговоры по интересам" ("принципиальные переговоры") – это сценарий, который начинается с выяснения истинных забот и интересов участников для поиска наиболее приемлемого варианта решения, определения правил принятия решений, справедливости в принятии решений сторонами, в проверке соответствия интереса и позиции. Этот переговорный сценарий значительно свободнее позиционного торга. При определении интересов участников переговоров оказывается возможным освободить себя от фиксации на единственном решении и искать взаимоприемлемые варианты. Переговоры по интересам приводят к более качественному решению. Практически почти в любой конфликтной ситуации можно найти такое сочетание, которое образует хорошее решение проблемы. Образовательное значение переговоров трудно переоценить. Переговоры важны для школы и как средство разрешения конфликтов мирным и качественным путем, и как специальное содержание обучения детей. Вслед за многими авторами можно говорить, что переговоры могут существовать в школе как институт или организационное условие для разрешения конфликтов, так и как предмет изучения для подростков и старшеклассников. Многие современные дети понимают, насколько навыки ведения переговоров и эффективной коммуникации с другими важны для успешной жизни[6].

Занятие 4.

Тема: Советы родителям (законным представителям). Притча «Солнце и ветер». Рефлексия. Подведение итогов.

1. Памятка № 1

Рекомендации, помогающие извлекать уроки из конфликтных ситуаций:

- Подумайте, чему вас может научить конфликт.
- Спросите у своего внутреннего голоса, чему можно научиться, какую пользу можно извлечь из этого печального опыта.
- Отведите конфликту соответствующее ему место:
- Не позволяйте отрицательному жизненному опыту сбить себя с пути.
- Определите собственную позицию и исходите из неё, не допускайте влияния на неё других людей.
- Не давайте конфликту подорвать ваше доверие к самому себе и понизить самооценку.
- Помните, что конфликты составляют только малую часть вашей жизни.
- Избавьтесь от отрицательных эмоций, оставшихся после конфликта, следующим образом: научитесь прощать самого себя;
- выждите некоторое время, чтобы связанные с конфликтом чувства исчезли;
- осознайте, что другие люди могут менее критично оценивать вас и случившееся, чем вы сами.
- Не позволяйте другим людям становиться препятствием.
- избегайте плохих людей, которые осуждают вас: стремитесь к общению с положительными и доброжелательными людьми;

- Не тратьте слишком много сил на переубеждения скептиков или на общение с теми, кто не хочет вас слушать;
- не позволяйте другим людям возбуждать в вас чувства вины; будьте готовы к общению с теми, у которых по вашему мнению, после конфликта остался неприятный осадок.

2.Памятка № 2 .

Для предупреждения конфликтов и детской агрессивности:

1. Постарайтесь сохранить в своей семье атмосферу открытости и доверия.
2. Не давайте своему ребёнку несбыточных обещаний, не вселяйте в его душу несбыточных надежд.
3. Не ставьте своему ребёнку, каких бы то ни было условий.
4. Будьте тактичны в проявлении мер воздействия на ребёнка.
5. Не наказывайте своего ребёнка за то, что позволяете делать себе.
6. Не изменяйте своих требований по отношению к ребёнку в угоду чего – либо.
7. Не шантажируйте ребёнка своими отношениями друг с другом.
8. Не бойтесь поделиться с ребёнком своими чувствами и слабостями.
9. Не ставьте свои отношения с собственным ребёнком в зависимости от его учебных успехов.
10. Помните, что ребёнок – это воплощённая возможность! Воспользуйтесь ею так, чтобы она была реализована в полной мере!

Уважаемые родители! Внимательно прочтите эту памятку.

Для этого возьмите карандаш и вычеркните те пункты, которые вашей семьи не касаются. Мысленно представьте лицо своего ребёнка, будьте честны перед ним и перед собой! (После анализа подумайте над тем, что можно изменить.)

3.Притча «Солнце и ветер».

Однажды солнце и ветер поспорили, кто из них сильнее. Вдруг они увидели путешественника, что шагает по дороге, и решили: кто быстрее снимет его плащ, тот сильнее. Начал ветер. Он стал дуть, что есть силы, стараясь сорвать плащ с человека. Он задувал ему под ворот, в рукава, но у него ничего не выходило. Тогда ветер собрал последние силы и дул на человека сильным порывом, но человек только лучше застегнул плащ, съежился и пошел быстрее. Тогда за дело взялось солнце. “Смотри, - сказала оно ветру. - Я буду действовать по-иному, ласково”. И действительно, солнце начало нежно пригревать путешественнику спину, руки. Человек расслабился и подставил солнцу свое лицо. Он расстегнул плащ, а потом, когда ему стало жарко, то и совсем его снял. Так солнце победило, действуя по-доброму, с любовью.

4.Рефлексия. Родители (законные представители) заполняют специальные анкеты по рефлексии:

- Что было полезно, интересно для вас?
- Что вы узнали о работе службы медиации ДООУ?
- Что вы узнали нового о себе или о своем ребенке?
- О чем бы вы еще хотели узнать по данной теме?
- С каким настроением Вы покидаете наше занятие?

5.Подведение итогов.

Вы познакомились с работой службы медиации в ДООУ, узнали, что такое конфликты, их виды, причины и способы разрешения. Желаем Вам побеждать в любых конфликтных ситуациях, действуя по- доброму и с любовью, и у Вас обязательно все получится! Спасибо за сотрудничество, всего хорошего!

Список литературы

1. Коновалов А.Ю. Служба примирения и восстановительная культура взаимоотношений: практическое руководство. – М., 2012.
2. Мурашова С.В. Восстановительный подход к предупреждению и разрешению конфликтов. // Социально- антропологические проблемы информационного общества. Выпуск 1. - Концепт. - 2013. - ART 64051. - URL: <http://e-koncept.ru/teleconf/64051.html> -ISSN 2304-120X.
3. Солдатова Г.В. Служба медиации в образовательной организации: Учебно- методическое пособие. - СПб.: АППО, 2015.
4. Шамликашвили Ц.А. Школьная медиация как действенный инструмент в защите прав детей // <http://www.garant.ru/ia/opinion/shamlikashvili/7/#ixzz2xYRWcvhm>
6. Вачков И.В. Психологическая азбука. Сказки о самой душевной науке. Королевство Внутреннего Мира. Королевство Разорванных Связей. – М., 2012__