

Муниципальное учреждение дополнительного образования
«Детско-юношеский центр Волгограда»

Рассмотрены на заседании
педагогического совета
МОУ ДЮЦ Волгограда
Протокол от «30» августа 2024 г. № 1

Утверждены:
приказом директор МОУ ДЮЦ Волгограда
от «30» августа 2024 г. № 306

МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ,
**«Профилактика скрытой травли в детском коллективе:
от диагностики к трансформации через значимую деятельность»**
Материалы к вебинару для педагогов дополнительного образования

Автор-составитель –
Е.А. Сиротина, методист

Волгоград, 2024

Вводное слово.

Уважаемые коллеги!

Мы работаем в разных жанрах: кто-то учит рисовать, кто-то — забивать голы, кто-то – играть на домре. Но всех нас объединяет одно: мы работаем с детьми и их отношениями.

В наших программах нет предмета «Дружба» или «Климат в коллективе». Однако любой педагог знает: если в группе поселилась травля, научить рисовать или петь невозможно. Ребёнок закрывается, теряет интерес, уходит.

Главная сложность — травля в дополнительном образовании часто невидима. Нет синяков, нет драк. Есть холодное игнорирование, насмешки в чатах, обесценивание творческих работ, «забывание» позвать в команду.

Можно ли это предотвратить без скандалов и публичных разбирательств?

Да. В локальных актах нашего учреждения – уже заложен механизм. Но механизм работает только тогда, когда мы наполняем его живыми педагогическими приёмами.

Цель вебинара:

Научиться видеть скрытую травлю на любом занятии и переводить энергию конфликта в созидательную деятельность, используя ресурс вашего направления (спорт, творчество, ремесло).

МОДУЛЬ 1. КАК УВИДЕТЬ ТО, ЧТО НЕ БЬЁТ В ГЛАЗА?

Основной документ: Программа педагогического сопровождения, направленная на формирование благоприятного социально-психологического климата и профилактику травли (раздел «Диагностика»).

Проблема:

Мы не проводим специальных тестов на травлю каждый урок. Но мы можем наблюдать и фиксировать косвенные признаки.

1.1. «Красные флаги» скрытой травли в разных видах деятельности

Вид деятельности	Что должно насторожить педагога?	Форма фиксации
ИЗО, ДПИ	<ul style="list-style-type: none"> — Ребёнка «забывают» включить в общий проект/коллаж — Работу ученика комментируют с иронией («сюрреализм», «а это что такое?»)» — Вокруг одного стола постоянно пустуют места 	Запись в дневнике наблюдений: дата, фразы, реакция класса
Музыка, хор, вокал	<ul style="list-style-type: none"> — Ученику не подпевают, когда он солирует — После выступления его не поздравляют — В чате обсуждают «странный голос» 	Скриншот обезличенного комментария, фиксация интонаций
Спортивные секции	<ul style="list-style-type: none"> — Мяч «случайно» не передают — В паре с ним никто не хочет стоять — Ребёнок всегда последний при выборе капитанов 	Социометрическое наблюдение (кто с кем встаёт)
Театр, хореография	<ul style="list-style-type: none"> — Идеи ребёнка встречают закатыванием глаз — Не приглашают на совместные чаепития после репетиции — В массовых сценах его ставят в дальний ряд 	Беседа по методике валидации (из кейса)
Техническое творчество	<ul style="list-style-type: none"> — Детали, сделанные ребёнком, «теряются» — Ребёнок не допущен к обсуждению концепции проекта — В группе есть «негласный лидер», который решает всё 	Опрос «К кому ты обратишься за советом?»

1.2. Простой инструмент: «Три вопроса себе» после занятия. После каждого урока честно ответьте (можно мысленно):

1. С кем сегодня никто не сел рядом?
2. Чью идею сегодня не заметили или высмеяли?
3. Кого сегодня не позвали в общую активность вне занятия?

Если вы видите повторяющееся имя – это повод для беседы.

МОДУЛЬ 2. ПЕРВАЯ ПОМОЩЬ: НЕ НАВРЕДИ

Основные документы: *Алгоритм действий в МОУ ДЮЦ Волгограда в случае насилия, травли и кибербуллинга* (Шаг 3 — первичная помощь); *методические рекомендации комплексного сопровождения травли* (модель беседы).

Главный принцип: не начинайте с выяснения имён и наказаний. Начните с поддержки.

2.1. Алгоритм первичной беседы с «жертвой» (универсальная модель)

Цель: не выбить признание, а восстановить контакт и понять интерес ребёнка.

Структура беседы:

1. Валидация чувств: *«Я заметила, что в последнее время ты стала тише на занятиях. Раньше твои рисунки (идеи, голос, подача) всегда были яркими, а сейчас ты словно прячешься. Это может быть очень обидно, когда твой труд не ценят».*

2. → Установление контакта (показать, что вы на стороне ребёнка), снятие вины: *«Это не потому, что ты что-то делаешь не так. Иногда в группе складывается сложная атмосфера, и дело не в тебе».*

3. Поиск ресурса/интереса (найти «точку опоры» — то, что ребёнок готов делать с увлечением): *«Если бы ты могла сделать на наших занятиях что-то совсем по-своему — что бы это было? Какая тема тебе по-настоящему важна?»*

2.2. Что делать, если вы заподозрили агрессора?

Не устраивайте публичный разбор.

Отдельная взрослая беседа (без свидетелей, в формате «ты мой помощник»): *«М., в группе есть сложности с объединением. Я вижу у тебя лидерские качества, но пока они работают на разделение. Давай попробуем направить их на общее дело. Мне нужен человек, который сможет организовать других. Это ответственная роль».*

Смысл: вы не наказываете за лидерство, а предлагаете его легальную форму.

МОДУЛЬ 3. ГЛАВНЫЙ МЕТОД: ТРАНСФОРМАЦИЯ ЧЕРЕЗ ЗНАЧИМУЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ

Основной документ: *Программа воспитательной деятельности ДЮЦ* (раздел «Проектная деятельность»);
Успешный кейс «Социальный театр: от изоляции к командному творчеству»

Суть метода: мы не лечим травлю напрямую. Мы ставим перед группой новую, сложную, но выполнимую задачу, которая:

- требует вклада каждого;
- меняет социальные роли;
- даёт «жертве» статус эксперта.

3.1. Как это работает в разных направленностях?

Таблица универсальных решений

Направленность	Форма «значимой деятельности»	Новая роль для «жертвы»	Новая роль для «неформального лидера»	Результат
ИЗО, ДПИ	Подготовка выставки/арт-объекта на социальную тему («Одиночество в школе», «Невидимые люди»)	Автор концепции, куратор экспозиции	Организатор монтажа, ответственный за PR	Творчество становится важнее симпатий
Музыка, вокал	Создание музыкального клипа/проекта «Голоса, которые не слышат»	Солист, автор текста/мелодии	Продюсер записи, администратор студии	Статус закрепляется талантом, а не популярностью
Спорт	Спортивный флешмоб / показательное выступление для младших	Капитан одной из команд, тренер-стажёр	Координатор команд, судья-волонтёр	Лидерство направлено на результат, не на подавление

Направленность	Форма «значимой деятельности»	Новая роль для «жертвы»	Новая роль для «неформального лидера»	Результат
Театр	Социальный этюд/спектакль о проблемах подростков (как в кейсе)	Драматург, режиссёр	Продюсер, художник по свету/звуку	Травля уходит, так как нет роли «жертвы»
Техническое творчество	Проект «Технологии добра» (например, помощник для пожилых/инвалидов)	Главный инженер, конструктор идеи	Менеджер проекта, логист	Ценность идеи важнее личных отношений

3.2. Чек-лист: готов ли ваш проект к запуску?

Перед тем как объявить о проекте, проверьте:

- Есть ли у «изолированного» ребёнка реальный интерес к теме? (Мы не навязываем роль, мы опираемся на его скрытый талант/идею)
- Может ли неформальный лидер получить статус, не унижая других? (Ему нужно поручить организацию, а не морализаторство)
- Разбита ли группа на смешанные микрогруппы? (Нельзя допустить, чтобы коалиция «против» сохранилась)
- Есть ли внешний заказчик/зритель? (Выступление, конкурс, отчёт – это мотиватор).

МОДУЛЬ 4. РАБОТА С РОДИТЕЛЯМИ И ДОКУМЕНТАМИ

Основные документы: *Положение о комиссии по урегулированию споров, алгоритм действий* (Шаги 4-5)

4.1. Когда нужно подключать администрацию и комиссию?

Ситуации, требующие немедленной передачи в Комиссию:

- физическое насилие, угроза жизни и здоровью;
- систематическая травля, не поддающаяся педагогической коррекции в течение 1 месяца;
- требование родителей о разбирательстве;

- кибербуллинг с распространением порочащих материалов.

Ситуации, которые педагог может (и должен) решать сам:

- скрытое игнорирование;
- насмешки, обесценивание работ;
- исключение из совместных активностей.

Важно: даже решая ситуацию «своими силами», вы фиксируете её (дневник наблюдений, скриншоты) и ставите в известность заместителя директора по ОМР (устно или служебной запиской).

4.2. Родительское собрание: как говорить о травле, не обвиняя детей.

Плохо: *«Ваш Петя травит Катю. Примите меры».*

Хорошо: *«В подростковом коллективе иногда возникают сложные динамики. Мы в центре работаем над проектом, который помогает детям раскрыться. Ваша задача — поддержать ребёнка, если он пришёл расстроенным, и напомнить, что любой талант имеет ценность».*

Раздаточные материалы:

- Памятка «Признаки эмоционального неблагополучия ребёнка»
- Контакты телефона доверия

МОДУЛЬ 5. ПРАКТИКУМ «РАЗБОР КЕЙСА»

Упражнение для вебинара (работа в малых группах):

Ситуация:

В группе ИЗО (13-14 лет) есть девочка Лена. Она рисует в необычной, немного «мрачной» стилистике. Несколько ребят, включая популярную Соню, начали пересылать в общем чате её работы со смайликами «😞😞😞». Лена перестала показывать рисунки, сидит в стороне, хочет уйти из кружка. Открытых конфликтов нет.

Задание:

1. Какие «красные флаги» вы видите?
2. Постройте план беседы с Леной (2-3 фразы).
3. Постройте план беседы с Соней (2-3 фразы).
4. Предложите формат «значимого проекта» для этой группы, который:

- даст Лене авторскую роль;
- перенаправит лидерство Сони в конструктив.

Время: 10 минут.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Главный вывод вебинара:

Мы не можем запретить детям делить коллектив на «своих» и «чужих». Но мы можем дать им другую оптику – не «кто круче», а «что мы создаём вместе». Травля умирает там, где:

- есть общая цель, значимая для всех;
- у каждого есть своя роль;
- взрослый видит и вовремя замечает холодное исключение.

Документы, которые у нас есть – [Программа], [Алгоритм], [Положение]. Это наша защита и инструкция. Но наши главные инструменты – наша педагогическая зоркость и желание не пройти мимо.