

Муниципальное учреждение дополнительного образования
«Детско-юношеский центр Волгограда»

Рассмотрено на заседании
малого педагогического совета
отдела художественного творчества
МОУ ДЮЦ Волгограда
Протокол от 21 февраля 2025 года № 2

ОПИСАНИЕ КЕЙСА
успешной профилактики травли в МОУ ДЮЦ Волгограда

Волгоград, 2024

Успешный кейс профилактики травли в МОУ ДЮЦ Волгограда

Название кейса: «Социальный театр: от изоляции к командному творчеству». Раннее выявление и трансформация скрытой травли через творческую деятельность в подростковом коллективе.

1. Исходная ситуация и выявление проблемы (август-сентябрь 2024)

В театральной студии «Ступени» (возраст участников 14-15 лет) под руководством педагога Ч. назревала скрытая проблема. Обучающаяся К., 14 лет, талантливая, но замкнутая девочка с нестандартным взглядом на творчество, стала объектом систематического игнорирования и психологического давления со стороны части группы, неформально возглавляемой активной и популярной А. Конфликт развивался постепенно: сначала это были ироничные улыбки, когда К. высказывала идеи, затем — «забывание» пригласить её на совместное чаепитие после репетиций, наконец — активное игнорирование её предложений в групповых обсуждениях и распространение в закрытом чате студии мнения, что её творческие подходы «странные» и «портят общее впечатление».

Ключевым моментом стало плановое собеседование с целью определения характера социально-психологического климата в объединениях, проводимое по Программе воспитательной деятельности ДЮЦ. 70% участников объединения указали, что в коллективе есть «невидимые границы» и «не все чувствуют себя комфортно». Несколько раз прозвучали формулировки «некоторых не принимают всерьёз» и «есть те, кто считает себя лучше других». Хотя прямых имён не называлось, педагог М., опираясь на свои наблюдения, сопоставила данные и заподозрила ситуацию скрытой травли.

2. Действия по алгоритму: фиксация и первичная оценка

Руководствуясь Положением о профилактике травли и создании безопасной образовательной среды, педагог действовала последовательно:

- Фиксация: Ч. подробно зафиксировала в рабочем дневнике конкретные наблюдаемые факты за последние три недели: даты, суть ситуаций игнорирования, изменение поведения К. (она стала тише, перестала

предлагать идеи, начала задерживаться после начала репетиций). Были сохранены скриншоты обезличенных, но показательных комментариев из общего чата (в соответствии с рекомендациями по работе с кибербуллингом).

- Информирование: О ситуации было устно проинформировано руководство (заместитель директора по ОМР).

- Первичная индивидуальная беседа. С К. была проведена доверительная беседа. Акцент делался не на выяснении имён «обидчиков», а на поддержке:

«Я заметила, что в последнее время ты стала менее активной. Иногда кажется, что группа не слышит интересные идеи. Это может быть очень обидно и больно. Такие ситуации случаются не потому, что с тобой что-то не так, а потому, что в группе иногда складываются сложные связи. Твоя безопасность и комфорт здесь — это очень важно. Я как педагог готова тебя поддерживать. Давай подумаем, что можно изменить?»

В ходе беседы выяснилась важная деталь: К. глубоко интересовалась темой социального неравенства в школе и имела наброски небольшой пьесы-этюда.

3. Системное вмешательство: от проблемы к творчеству

Было принято решение избежать прямого разбирательства и публичных обвинений, которые могли бы закрепить роли «жертвы» и «преследователей» и усугубить раскол. Вместо этого был реализован стратегический план реформирования групповой динамики.

- *Шаг 1: Введение «терапевтической» темы. В рамках регулярных «минуток безопасности».* Ч. провела несколько интерактивных занятий. Одно было посвящено механизму сплетен и социального исключения (упражнение «Сломанный телефон» с обсуждением последствий). Другое — кибербуллингу и ответственности за слова в сети (с разбором анонимных, но узнаваемых ситуаций). Это позволило поднять острую тему в безопасном, обезличенном формате.

- *Шаг 2: Создание новой общей цели и перераспределение ролей.* Педагог объявила о запуске внутреннего проекта студии, целью которого была

объявлена подготовка социального театрального этюда для участия в городском мероприятии. Тема — «Невидимые границы: о принятии и отвержении в подростковой среде».

- *Шаг 3: Назначение новых «ответственных».*

- К. была официально назначена автором-драматургом и режиссёром-постановщиком проекта, поскольку у неё «есть уникальное чувство этой темы и первоначальные творческие наработки». Её личный интерес был легализован и превращён в профессиональную роль.

- А., неформальный лидер, была назначена продюсером проекта. С ней была проведена отдельная, подчёркнуто взрослая беседа о важности её организаторского ресурса: «А., чтобы этот важный проект получился, нужен человек, который сможет организовать график репетиций, мобилизовать команду, решить бытовые вопросы. Это роль продюсера — ключевая. Я доверяю тебе эту ответственность». Таким образом, её потребность в лидерстве была направлена в конструктивное русло на благо общей цели.

4. Процесс и трансформация групповой динамики

Началась активная фаза работы. Группа перестала быть просто студией, где можно выбирать, с кем общаться. Она стала **проектной командой** с четкими задачами:

- К., получив официальный статус, вела обсуждение сценария, её мнение стало экспертно-значимым.
- А., поглощенная организационной работой (составление графика, связь с другими службами центра по поводу реквизита), была включена в конструктивное взаимодействие с Катей.
- Остальные участники были разбиты на подгруппы (работа над сценографией, подбор музыки, хореографическое сопровождение), что разрушило ранее сплочённую коалицию «против».

Творческий процесс выявил реальные, а не надуманные, сложности и успехи. Конфликты возникали теперь по поводу творческих решений, а не личностных антипатий, и разрешались как рабочие моменты. Позитивный опыт совместного преодоления трудностей начал формировать новые связи.

5. Вовлечение родительского сообщества и итоговый результат

На плановом родительском собрании тема была поднята в общем ключе: «Как родители могут поддержать благоприятный климат в коллективе?» Родителям розданы памятки о признаках психологического неблагополучия подростка. Администрация центра подчеркнула важность работы по профилактике.

Результат (к маю 2025):

1. Для К.: Полностью восстановлен психологический комфорт, значительно выросла самооценка и авторитет в группе. Она раскрылась как творческая личность.
2. Для группы: Травля прекратилась. Динамика изменилась с иерархически-конфликтной на проектно-партнёрскую. Группа стала более зрелой и сплочённой вокруг общего дела.

3. Педагогический результат: Этюд «Невидимые границы» получил высокую оценку на просмотре и был рекомендован для участия в городском мероприятии. Факт успешного проекта был внесён в «Достижения учащихся».

4. Методический результат: Данный кейс стал основой для внутреннего методического семинара, демонстрируя эффективность подхода «профилактика через включение в значимую деятельность» вместо карательных мер. Была подтверждена эффективность алгоритмов, прописанных в локальных актах МОУДЮЦ.

Вывод: Успех профилактики был достигнут благодаря системному подходу: раннему выявлению через диагностику, чёткому следованию внутреннему регламенту, грамотному переводу энергии конфликта в созидательное русло творческой деятельности и переформатированию социальных ролей в коллективе, что привело к естественному затуханию травли и личностному росту всех участников ситуации.