мифы и реальность самооборона противодействие травле практические решения

АНО
Территория
безопасности

ПРИ ПОДДЕРЖКЕ
ФОНДА
ПРЕЗИДЕНТСКИХ
ГРАНТОВ

Типология и профилактика травли

работаем с 1998 года

20

лет опыта сбор реальной информации

реальный опыт выхода из опасных ситуаций

!

безопасность основанная на знании

Автор методик:
Максим Беренов – эксперт высокого уровня по личной безопасности ребенка и подростка. Автор книги «Безопасность ребенка, подростка. Жизнь без страха» и других изданий, статей в журналах «Мел Fm», «Наши дети», «Деловой квартал» и других.
Преподавание боевых искусств - 22 года, детской безопасности - 8 лет.

2

поколения учеников

3

филиала в России

Книги, курсы, лектории по всей стране

АНО Территория безопасности

Команда экспертов, опыт и знания, свое издательство

Различия конфликта и травли

Конфликт

реалистичный

- есть предмет конфликта,
- цель — получить желаемое

нераалистичный

- 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!

Если над шуткой смеются оба — это шутка

Но! Если ваша шутка задевает, это уже не шутка, а атака, начало травли!

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

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:

- внутрь (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

МАМА СОУЧАСТНИКА
ПЕТЯ, КАК ТЫ МОГ?!
СМИ
КАКОЙ УЖАС!
АГРЕССОР
ЖЕРТВА
АХА-ХА-ХА ТАК ЕЙ ПЕТЬКА! ПРОУЧИ!
СОУЧАСТНИК
ВО ВСЕМ ВИНОВАТ ИНТЕРНЕТ!
ДЕПАРТАМЕНТ ОБРАЗОВАНИЯ
ОЙ-ОЙ, А ВДРУГ Я СЛЕДУЮЩАЯ?!
СВИДЕТЕЛЬ
ЭТО ПРОСТО ДЕТСКАЯ ШАЛОСТЬ
УЧИТЕЛЬ
МОЕГО РЕБЕНКА СПРОВОЦИРОВАЛИ!
МАМА АГРЕССОРА

МАМА СОУЧАСТНИКА
ТАК НЕЛЬЗЯ!
СМИ
РАЗБЕРЕМСЯ В СИТУАЦИИ
АГРЕССОР
ПЕТЬ, ТАК НЕЛЬЗЯ!
СОУЧАСТНИК
ОКАЖЕМ ПОМОЩЬ
ДЕПАРТАМЕНТ ОБРАЗОВАНИЯ
ЖЕРТВА
Я НЕ БУДУ ОБ ЭТОМ МОЛЧАТЬ!
СВИДЕТЕЛЬ
ТАК НЕЛЬЗЯ!
УЧИТЕЛЬ
ПОДУМАЮ, ЧЕМ Я МОГУ ПОМОЧЬ
МАМА АГРЕССОРА

Системные предпосылки конфликтов и травли

Система –

относительно замкнутое, устойчивое объединение людей, в которой складывается:

- иерархия с единственным центром;
- конфликт интересов между выше- и нижестоящими элементами иерархии;
- нормы поведения, права и обязанности, система поощрения и наказания

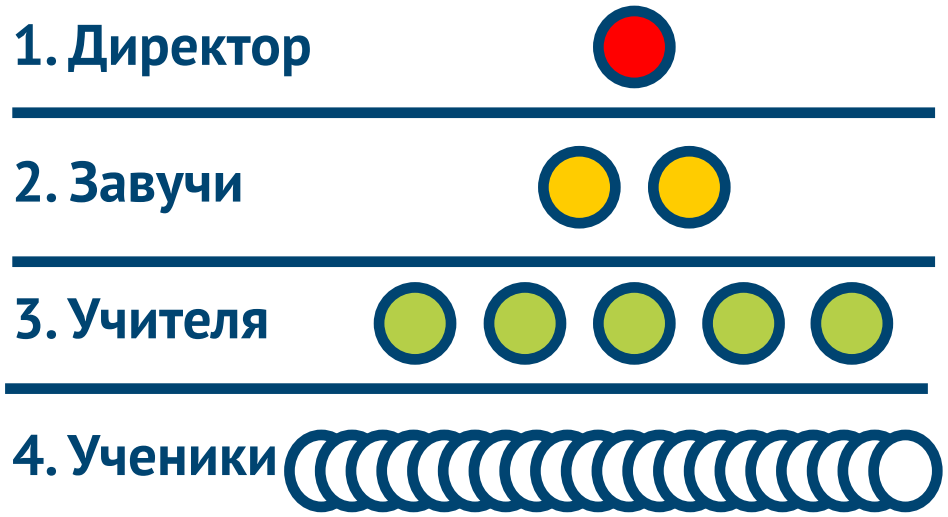
Бесконфликтное существование системы невозможно

Ключевыми моментами возникновения травли являются:

- позиция руководства, коллектива, идеология, объявляющие насилие и травлю допустимой, либо игнорирующие ее;
- безнаказанность, отсутствие реальной и значимой немедленной ответственности за проявления травли

Два типа иерархий

Функциональная иерархия
Пример:



Естественная иерархия – возникает в коллективах сама собой.

Возможные принципы ранжирования:

опыт,
уровень интеллекта,
благосостояние
и многое другое

Риск травли в системе повышается:

- в системе атмосфера высокой конкуренции,
- жесткая иерархия на одном признаке ранжирования,
- внезапная смена внешних условий

Риск травли в системе снижается:

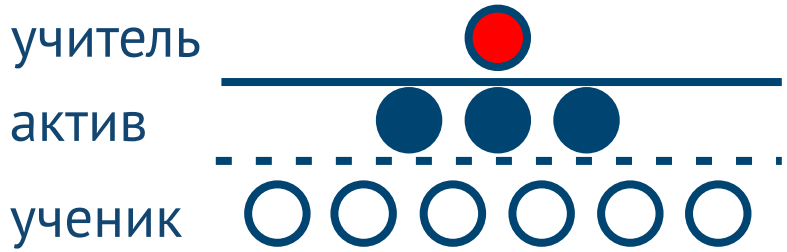
существование параллельных естественных иерархий в непрерывно меняющихся внешних условиях

Естественная и формальная иерархия

Если учитель не справляется:

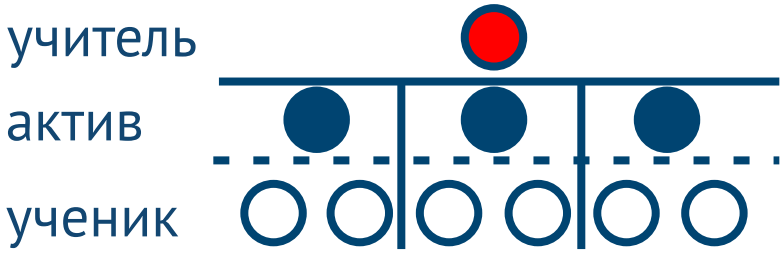
Формирование «актива» для эффективного управления нижними ступенями системы

Конфликтность повышается



- новички не информированы о традициях или традиции вызывают у них отторжение
- актив сам устанавливает выгодные ему традиции
- традиции устанавливает руководство, не учитывая мнение коллектива
- новички из иной системы ценностей

Конфликтность снижается



- лидеров признает коллектив
- им хотят подчиняться
- у них четкая граница прав и ответственности

Система поощрений и наказаний

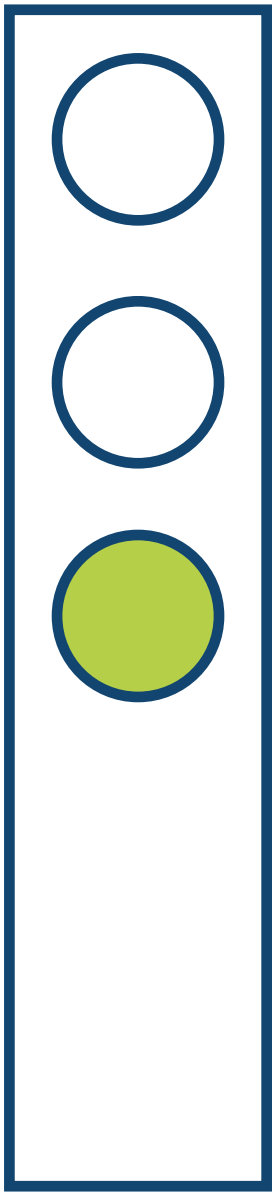
Коллективная и персональная ответственность

Коллективная ответственность возникает стихийно в случаях, когда руководитель не справляется с коллективом, например, в силу его многочисленности или при попадании в коллектив значительного процента «проблемного контингента»

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

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

Социальный светофор. Зеленый сектор



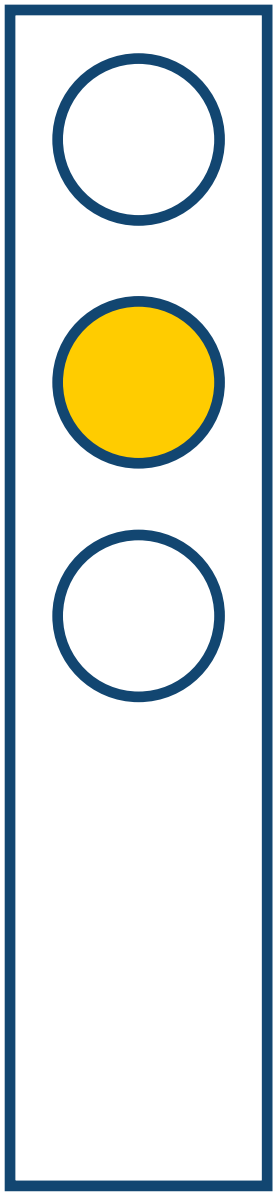
Позиция руководства совпадает с декларируемой идеологией и позицией большей части общества.
Общество обладает высокой степенью толерантности, принимает инаковых и создает им комфортную среду, но при этом не создает им преимуществ перед остальными. Агрессоры также получают необходимую коррекцию и помощь, 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

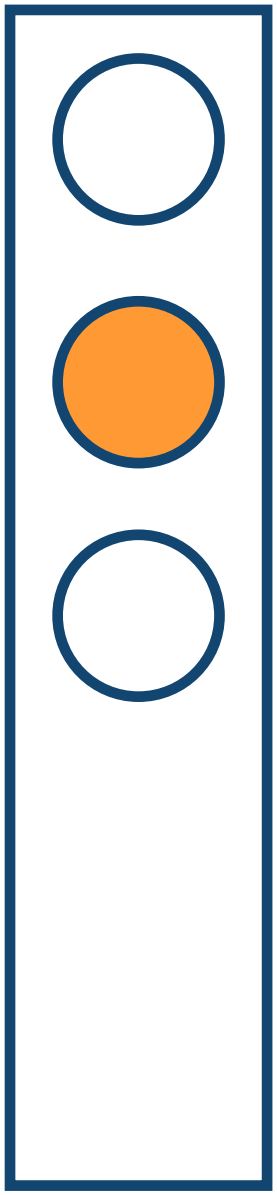
Состояние общества

- Легкие формы агрессии вросли 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

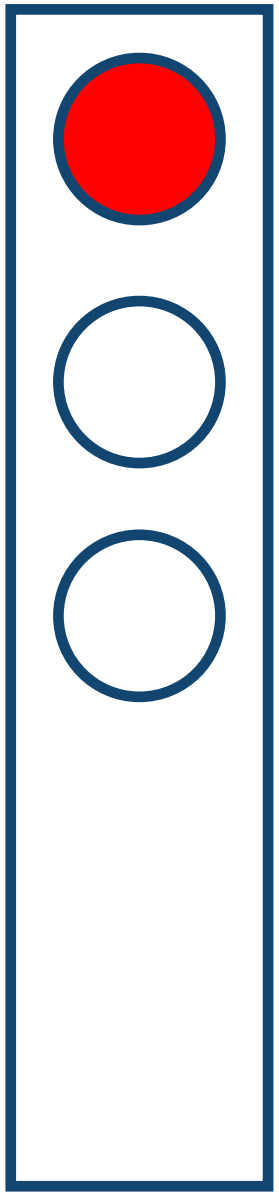
Социальный светофор. Оранжевый сектор



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.

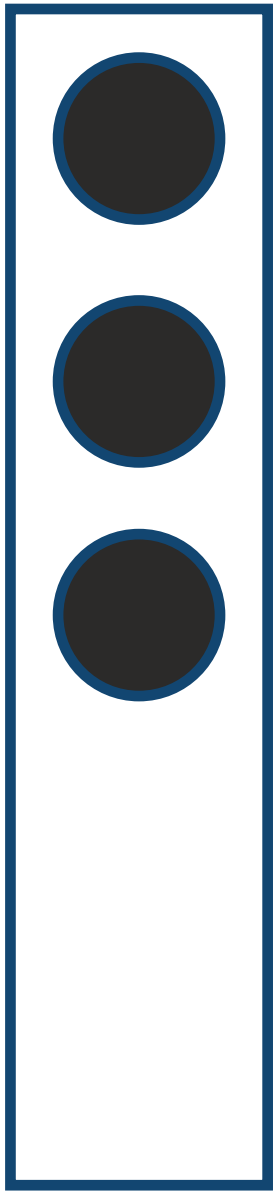
Идеология – активно насаждаются идеи ксенофобии, единства, коллективизма и паранойи.

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.

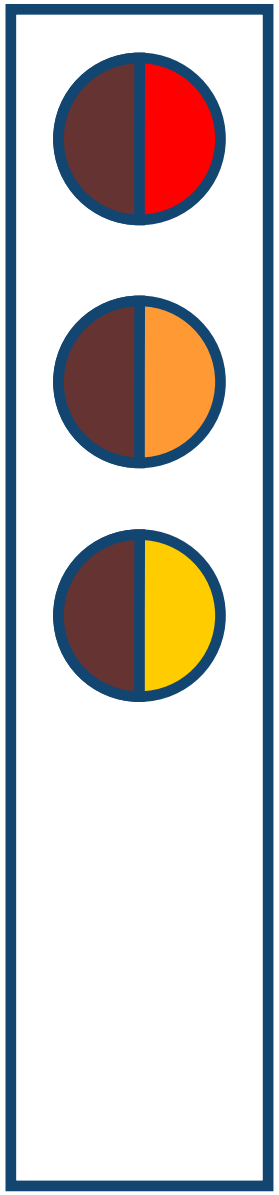
Идеология отсутствует или она крайне демагогическая.

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

Коричневый сектор (псевдозеленый): под видом защиты слабых происходит дискиминация всех остальных

Мимикрия состояний: являясь по сути красным, оранжевым и желтым секторами,они маскируются под зеленый

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

Зеленый сектор: общество не терпит насилия, и руководство умеет бороться с ним

Мероприятия руководства становятся формальными, общество равнодушно

Желтый сектор: отношение «пофигизма»

Руководителей наказывают за промахи, в т. ч. травлю, они делают систему непрозрачной, развивают идеи избранности

Оранжевый сектор: уравнительный коллективизм,потеря прозрачности дает руководству возможность злоупотреблений

Злоупотребления становятся основой теневой экономики. Для сохранения закрытости и покорности вводится террор

Красный сектор: травля становится нормой, на которой держится жетская вертикаль власти

Злоупотребления, спускаясь вниз по иерархической лестнице,нарастают и приводят к развалу вертикали власти

Черный сектор: руководство перестает стесняться своего «бандитского» поведения

Вектор травли

По нарастанию степени опасности

Горизонтальная травля

1. Ученик – ученик.
2. Несколько детей – один ребенок.
3. Агрессор (один ребенок) – группа учеников.
4. Агрессоры (группа детей) – группа учеников.

Нисходящая травля

1. Строгий учитель. Еще не травля, но может быть невыносимо для ребенка.
2. Учитель атакует всех без разбора. При низкой психологической культуре общества может пройти незамеченным.
3. Учитель атакует отдельных детей.
4. Присоединение горизонтальной составляющей. Дети подключаются к травле.

Восходящая травля

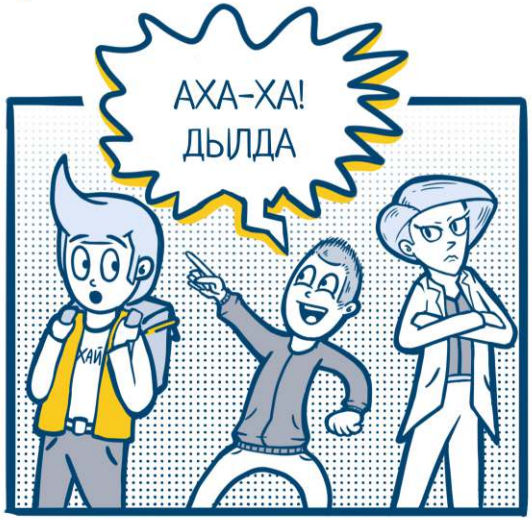
1. Ученик – учитель.
2. Родители – учитель, администрация школы.

Типология травли

Форма противостояния	Тип травли
прямой конфликт	травля незнания
метод тайных диверсий	травля как самозащита
распускание слухов	травля за справедливость
сутяжничество	травля инакового
	садистическая травля
	заказная травля

требуют разных мер воздействия

Травля незнания

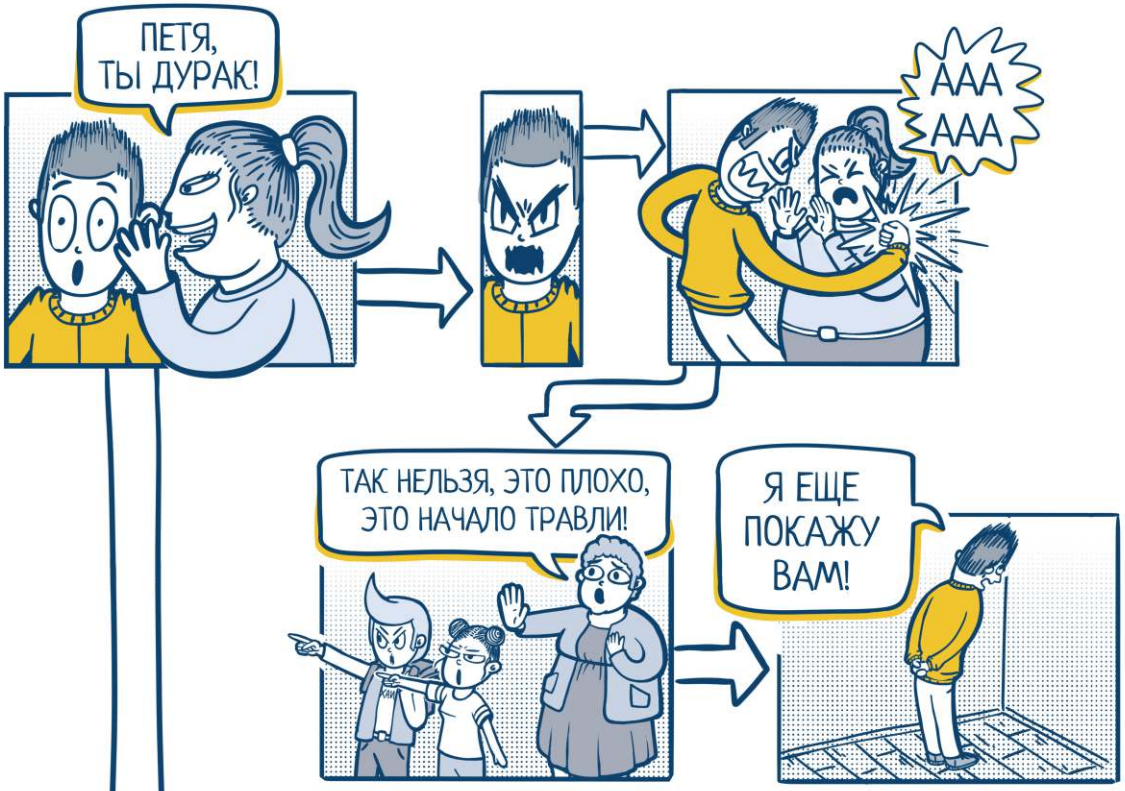


Без своевременного вмешательства конфликт переходит в травлю

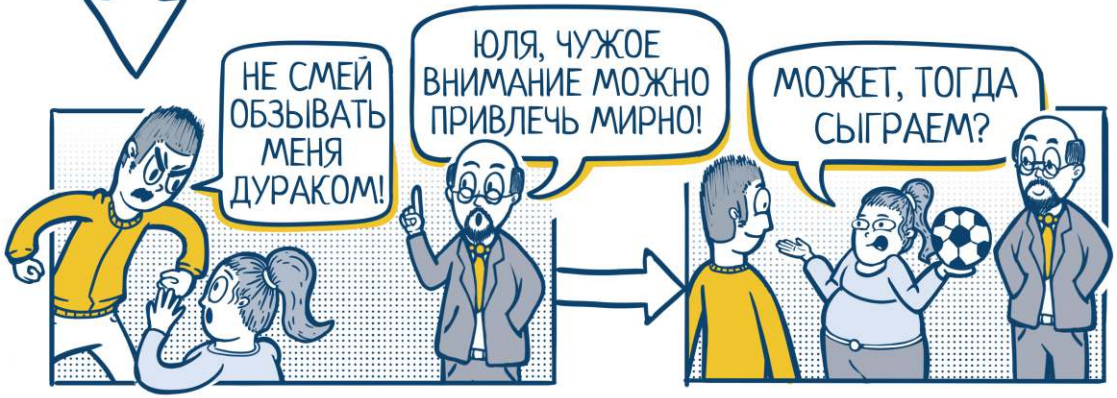
Взрослые должны обязательно задавать границы допустимого поведения

Травлю незнания нужно пресекать сразу и вводить правила!

Травля самозащиты, вызванная неумением защищать себя адекватно



Не разобравшись в конфликте, можно вызвать травлю за справедливость

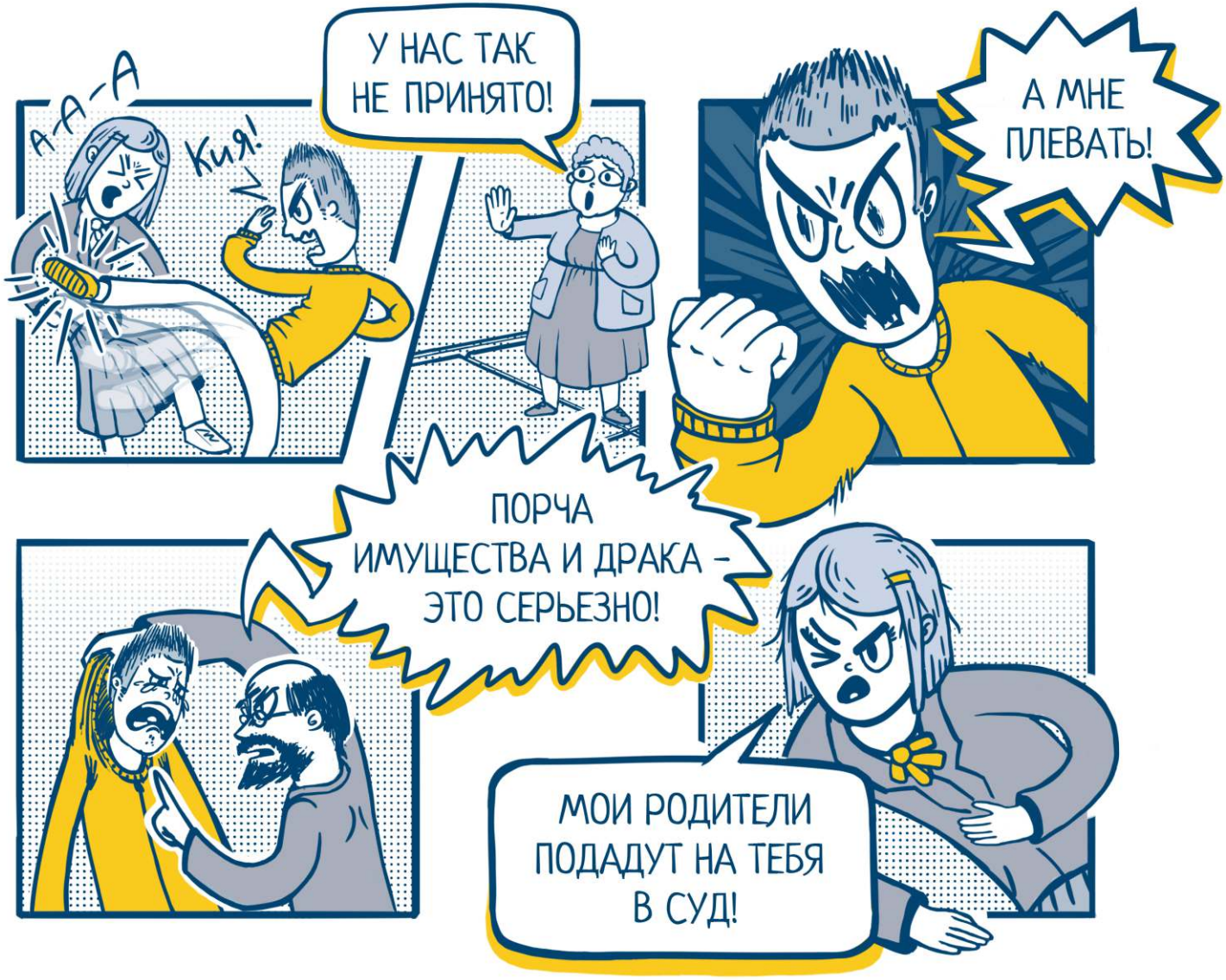


Учим коллектив адекватно общаться и защищать себя

Травля за справедливость

Травля инакового

Садистическая травля



Садистическую травлю можно остановить адекватным наказанием

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

Профилактика травли

Бороться следует не с травлей, а с насилием!

Снизить вероятность развития конфликта, который перейдет в травлю можно:

Поднимая общую психологичечкую культуру:

- уважение к личности, равенство, зрелость и правила;
- толерантность;
- разъяснение сути насилия и травли;
- моральная недопустимость даже легких форм словесной атаки;
- создание эффективных мер защиты от произвола, обучение им детей;
- не создавать избегаемых тем;
- агрессор тоже нуждается в помощи (профессиональной);
- бороться надо не с человеком, а с его поведением.

Поднимая сопротивляемость отдельных людей

Профилактика травли

Организационными методами

соблюдение законов и профессиональной этики;
- убрать токсичных руководителей;
- немедленная реакция после первого же случая насилия;
- создание атмосферы истинного коллективизма;
- постановка нескольких разноплановых общих привлекательных целей, создавая таким образом многообразие ранжирования;
- за достижение общих целей поощряются все причастные;
- выделение лидеров за реальные заслуги, признаваемые в коллективе;
- назначение им персональной ответственности с четко проговоренными нормами прав и обязанностей;
- создание традиции добровольной помощи тем, кто не справляется.

Но уже начавшаяся травля не прекращается с устранением причин конфликта. Травля самовоспроизводится, при частичной смене участников, если сохраняются специфические условия, позволяющие конфликту перерастать в травлю.

Риски развития травли

Там создаются предпосылки для травли где:

- неадекватное насилие норма;
- отсутствует культура разрешения споров;
- и культура адекватного проявления силы;
- процветает идеология, объявляющая травлю допустимой, либо игнорирующая ее;
- безнаказанность, отсутствие реальной и значимой немедленной ответственности за ее проявления.

Возможна ли травля построенная на правомерных угрозах и требованиях? Да возможна:

- когда нормы не соответствуют реалиям жизни;
- «дамоклов меч» - непротиворечивые и реалистичные нормы используются как угроза при психологическом насилии в форме тотального контроля, с ожиданием ошибки.

Основное условие минимизации вероятности развития травли. Создание идеологии, в которой быть инициатором травли невыгодно, и твердое и систематическое претворение ее в жизнь

Действия родителя, чей ребенок столкнулся с травлей

Профилактика

- **Со своим ребенком:**
  - объяснить, что травля - это плохо!
  - поднять «иммунитет», научить навыкам словесной и физической самозащиты.
  - научить различать конфликт, с которым ребенок может справиться, от конфликта в котором должен просить помощи, а также научить различать конфликт от травли
- **Со школой:**
  Рассказать учителю (классному руководителю) о программах по профилактике травли

Действия родителя, чей ребенок столкнулся с травлей

Травля уже началась

1.Сохраните спокойствие сами и успокойте ребенка

- окажите ему и себе психологическую помощь.

2. Соберите доказательную базу:

- *в чем конкретно выражалась травля?*
- *кто инициатор травли?*
- *сколько в ней участников?*
- *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:*

  - присутствует ли у них асоциальнее поведение?

  - психопатические черты?

  - зависимости?

  - имеют ли они привилегированное положение в обществе?

  - являются ли друзьями или родственниками кого-то из учителей или администрации?

3. Превратите собранную информацию в доказательную базу и напишите заявления
4. Примите решение о своей стратегической цели
5. Попытаться наладить взаимодействие с администрацией школы
6. **После этого уточнить свою стратегическую цель и добивайтесь ее.**

Прямые способы воздействия на собеседника.

для близких людей	Открытый разговор о своих чувствах Обозначить поведение собеседника и вызываемые им чувства Дипломатическое отстаивание границ Обозначение хорошего поведения к собеседнику, затем отказ, требование.	Цель – добиться нужного поведения, сохранив хорошие отношения	Нельзя употреблять слова «ты», «вы», иначе разговор о чувствах превратиться в атаку Нельзя путать отстаивание своих границ и увиливание от своих обязанностей
допустимые	Просьба Защита своих границ Отказ, требование.	Цель – добиться нужного поведения	Вам могут отказать, это нормально Спокойно, уверенно и настойчиво. Без агрессии
условно допустимые	Открытый диалог с позиции силы Отказ, требование, угроза (правомерная, исполнимая, значимая)	Цель – запугав Добиться нужного поведения	Только если вы сильнее. Спокойно, уверенно, настойчиво. Без агрессии. В предбоевых ситуациях не применяется, чтобы не предупредить и не спровоцировать противника
недопустимые	Словесная атака. Легкая форма Непрошенные безапелляционные советы, Бестактные комментарии и вопросы Тяжелая форма Угрозы, оскорбления, требования, Агрессивный тон, мимика и жесты	Цель – унизить, оскорбить Цель – запугать, унизить, Оскорбить или Выпустить пар	Если вы слабее, можно использовать вместо отстаивания границ и диалога с позиции силы мнимое согласие или не замечать атаку, либо предложить противнику объединяющую альтернативу Сохраняем спокойствие. Готовность. Если противник пытается запугать и оскорбить, отстаиваем границы. Если выпустить пар – внимательно слушаем, не перебивая

Напишите нам, если хотите получить для школы 8 видеороков «Конфликты и не только...» и методическое пособие по работе с травлей

safetyterritory.ru

ПРИ ПОДДЕРЖКЕ
ФОНДА
ПРЕЗИДЕНТСКИХ
ГРАНТОВ

АНО
Территория
безопасности

89049804092

safetyterritory.ru
безопасностьдети.рф

https://www.facebook.com/Safetyterritory/

https://vk.com/Safetyterritory