

# Ценности Совета Круга ГСП ГППЦ ДОгМ, Москва<sup>1</sup>

*Мы не ищем решение ЗА людей, и не НАВЯЗЫВАЕМ им наше решение.  
Мы создаем условия, чтобы они нашли его САМИ.*

## Для нас важно:

- Не объяснять, а понимать. Каждому дать возможность высказаться, быть услышанным и понятым. «Дать прозвучать» разным точкам зрения, в том числе и тех людей, кто обычно не высказывается. Создавать для рефлексии ситуации безопасную обстановку.
- Больше акцентироваться не на предыстории, а на том, каким должно быть исправление ситуации, совместное решение и как избежать повторения впредь. Помнить, что нет легкого решения у сложных проблем. При обсуждении способствовать балансу требований и поддержки.
- Не обесценивать действий и ценностей других, и не допускать обесценивания при обсуждениях. Доверять и не осуждать, поскольку каждый, попав в определенные обстоятельства, стремится сделать лучшее, на что он оказывается способен, и насколько он понимает происходящее.
- Не считать проблемой человека: «школе врагов и монстров нет». Не поддерживать идею изгнания, что «нет человека - нет проблемы». Не допускать темы исключения по отношению к любому участнику, будь то ребенок, педагог, специалист, родитель и т.д. Исходить из того, что каждый способен измениться к лучшему.
- Верить в силу сообщества: люди МОГУТ САМИ найти решение в любой сложной ситуации, если на то будет их добрая воля и ориентация на конструктивное взаимодействие. Помогать им обрести уверенность в себе и поддерживать их конструктивный диалог.
- Помнить, что справедливость – не есть кара. Не искать виноватых. Но причинение вреда (если кому-то был причинен вред) порождает обязательства по его заглаживанию (исправлению) тем человеком, который его причинил. Учить людей достигать своих целей не причиняя вреда окружающим.
- Недопустимо «принуждать к уважению<sup>2</sup>». Воспитание человек воспримет только от того, с кем у него доверительный контакт и кого он сам уважает. Самим стремиться соответствовать тому, что требуем от других. Избегать пустословия, формализма и морализаторства.
- В конфликтной ситуации не занимать чью-то сторону, а поддерживать конструктивный диалог, чтобы ни у кого не осталось с чувство несправедливости. Решение (или план) принимается в результате диалога и только при условии что стороны (все участники) с ним полностью согласны, признают его справедливым и готовы выполнять.

---

<sup>1</sup> Выражаю благодарность Рустему Максудову за критические замечания к описанию Ценностей Совета Круга.

<sup>2</sup> Здесь «Уважение» понимается как авторитет, как стремление быть похожим, уподобиться в поступках уважаемому человеку и соотносить с ним свой нравственный выбор. Это не то же самое, что от уважительное и вежливое отношение, которое является необходимым требованием между всеми участниками коммуникации.

- Помнить, что родители также приходят в школу вместе со своим ребенком и являются частью школьного сообщества. Родители и педагоги - партнеры, а не соперники. Не рассматривать благополучие ребенка отдельно от благополучия его родителей.
- Создавать условия, чтобы подобные конфликты<sup>3</sup> (негативные явления) больше не повторялись. Если для этого не хватает ресурсов в одном сообществе или системе - искать их в сообществах и системах более высокого уровня.

---

### Приложение 3.

#### **Профессиональные позиции и восстановительный подход.**

Обращение родителей в Департамент образования города Москвы с жалобой или просьбой разобраться с той или иной ситуацией в школе означает, что школа как профессиональная команда не справилась с решением ситуации. Это не обязательно говорит о плохой работе школы, возможно со множеством других ситуаций успешно справлялась, но эта вышла за рамки возможностей ее сотрудников. В большинстве случаев это ситуации, связанные с детьми с ОВЗ или СДВГ, которые мешают другим учиться и задевают одноклассников, но которые относятся к массовой школе. Таким образом, право учиться в школе есть и такого непростого ребенка, и при этом есть право на безопасность у остальных детей, которое педагогам не всегда удается обеспечить. В результате в конфликт оказываются втянутыми и дети, и родители почти всего класса, и педагоги, а порой и специалисты, и администрация, а также включаются Департамент образования, уполномоченный по правам ребенка и т.д. Если специалисты Городской службы примирения приезжают в подобную ситуацию, это значит, что конкретно по данной ситуации сотрудники школы (педагоги, психологи, социальные педагоги, администрация) не смогли успешно выстроить свою профессиональную позицию. Например, мы сталкивались с тем, что:

- психологи порой говорят, что поскольку не было к ним запроса, то они и не работали с ситуацией, и будут ждать запроса от родителей, при этом признавая что, скорее всего родители сами не обратятся;

- директор «делегировала» решение классному руководителю, у которого в силу возраста не хватает авторитета для установления контакта с родителями ребенка, в результате чего родители не приходят на встречу;

- психолог говорит, что протестировал и всем дал рекомендации, а были ил они исполнены – это не его вопрос;

- социальный педагог заявляет, что у него функция диспетчера – направить ребенка в КДНиЗП, поставить на внутришкольный учет, направить к психологу и пр.

- директор боится «маститого» пожилого педагога, и потому не предъявляет к нему требований, даже в ситуации травли педагогом ребенка

И т.д.

---

<sup>3</sup> Здесь «Конфликт» понимается как *потеря людьми способности к взаимопониманию и способности найти взаимоприемлемый выход из ситуации, не противоречащий нравственным ценностям общества*, когда стороны утратили способность достигать своих целей, без вражды и не причиняя друг другу вреда. При этом множество противоречий, споров, разногласий между людьми находят свое *разрешение* и без конфликтов, когда у участников хватило ресурсов для выхода из ситуации.

В результате сотрудники школы зачастую пытаются переложить всю ответственность за решение ситуации на специалистов Городской службы примирения. Поэтому специалисты ГСП начинают контакт со школой с обсуждения с сотрудниками, как может быть выстроена их профессиональная позиция для решения сложившейся конфликтной ситуации и недопущения повтора подобного в будущем.

Приходится подчеркивать, например, что в соответствии с утвержденным профессиональным стандартом должность называется «педагог-психолог (психолог в сфере образования)» и основная цель включает в том числе *психолого-педагогическое сопровождение образовательного процесса*, а следовательно не только работу с учащимся, но и с педагогами, родителями и другими участниками образовательного процесса. Наша задача, - создать максимальные условия, чтобы сотрудники школы приняли на себя часть ответственности за решение ситуации, распределили усилия в соответствии с профессиональными позициями и с учетом принципов восстановительного подхода, а также использовали восстановительные программы (Круг сообщества, медиацию) в том числе и для запуска своих профессиональных процессов.

Подробное рассмотрение профессиональных позиций с учетом восстановительных принципов не входит в задачи данной статьи и требует дальнейшего обсуждения и разработки. Информация по этой теме (включая профстандарты) будет размещаться на этой странице:

[www.8-926-145-87-01.ru/регионам/регион-москва/городская-служба-примирения](http://www.8-926-145-87-01.ru/регионам/регион-москва/городская-служба-примирения)

---

*Коновалов Антон Юрьевич,  
Методист городского психолого-педагогического Центра  
Департамента образования г. Москвы,  
Сотрудник Центра «Судебно-правовая реформа»  
Почта: [konovalov-A@yandex.ru](mailto:konovalov-A@yandex.ru)*