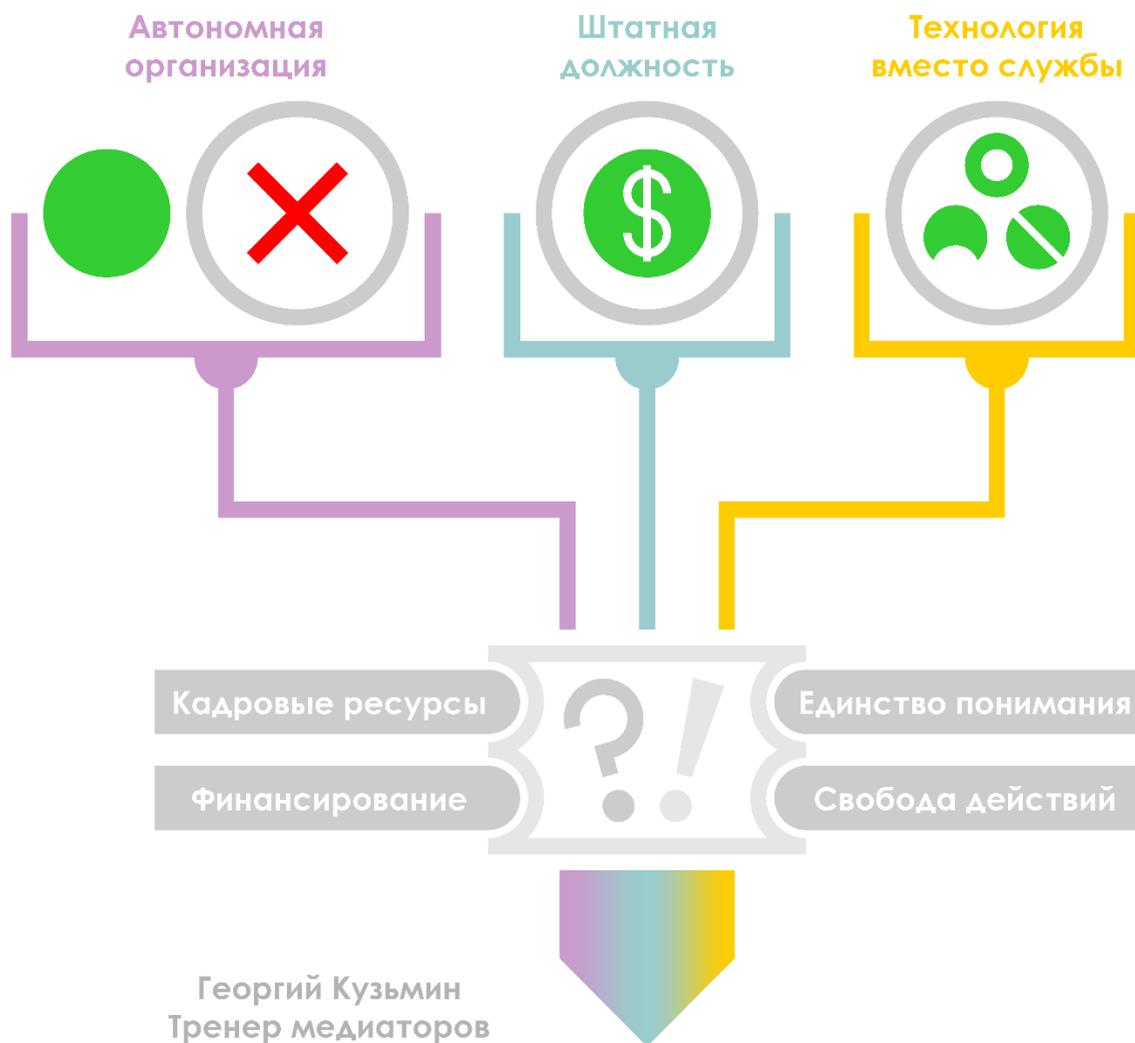


# ПРОБЛЕМА ПОДХОДОВ К ВНЕДРЕНИЮ МЕДИАЦИИ В ШКОЛЕ



Ключевым ценностным аспектом в медиации – принятие значимости и эффективности равноправного диалога с соблюдением принципов добровольности участия, нейтральности посредника, равноправия сторон, конфиденциальности процедуры.

В контексте этих принципов можно выделить три «чистых» подхода к внедрению медиации в школе:

1. Российская школа – не то место, где эти принципы могут быть реализованы. Медиация в школе не нужна. Службы медиации могут существовать только в виде автономных учреждений.
2. Педагогическое сообщество может принять эти принципы. Службы медиации в школах будут работать. Но процесс пойдет только после выделения ставок для специалистов на местах.
3. Организационная форма – искусственные рамки. Важнее не создавать службы, а предлагать заинтересованным педагогам новые способы работы с конфликтом на основе принципов медиации.

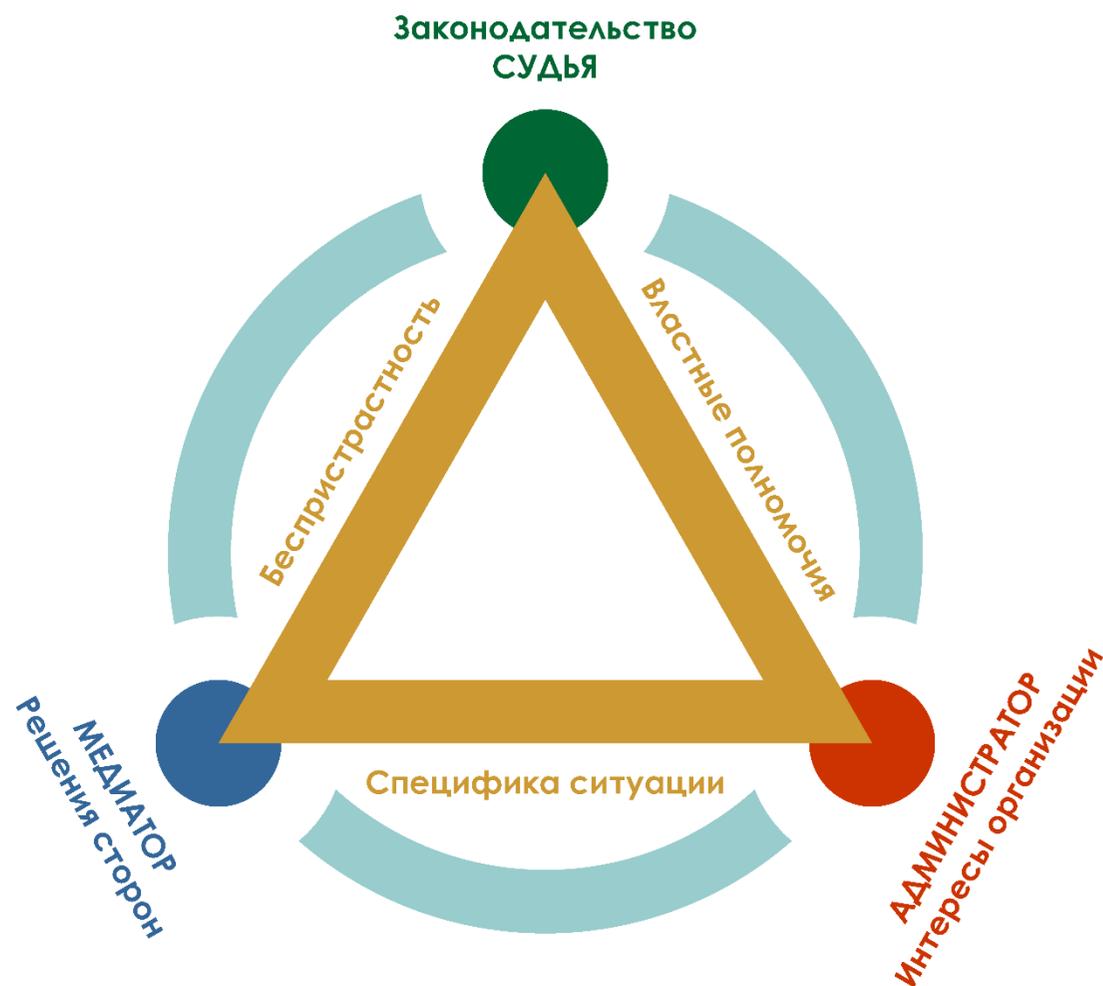
Ни один из подходов в «чистом виде» не реализуем, поскольку для этого необходимы ресурсы, пребывающие в дефиците. В результате жизнью диктуется некий «микс», но мы можем в меру своих сил конструировать его как более осмысленный, логичный и полезный.

# МЕДИАТОР, АДМИНИСТРАТОР, СУДЬЯ: ОБЩЕЕ И РАЗЛИЧНОЕ

Данная схема в максимально лаконичной форме демонстрирует, в каких фундаментальных ролях может выступать специалист, имеющий дело с конфликтом.

Углы треугольника – это сами роли, а также основания деятельности в рамках этих ролей. Стороны треугольника – то общее, что объединяет между собой указанные роли. Обратите внимание, что углы треугольника можно противопоставить сторонам:

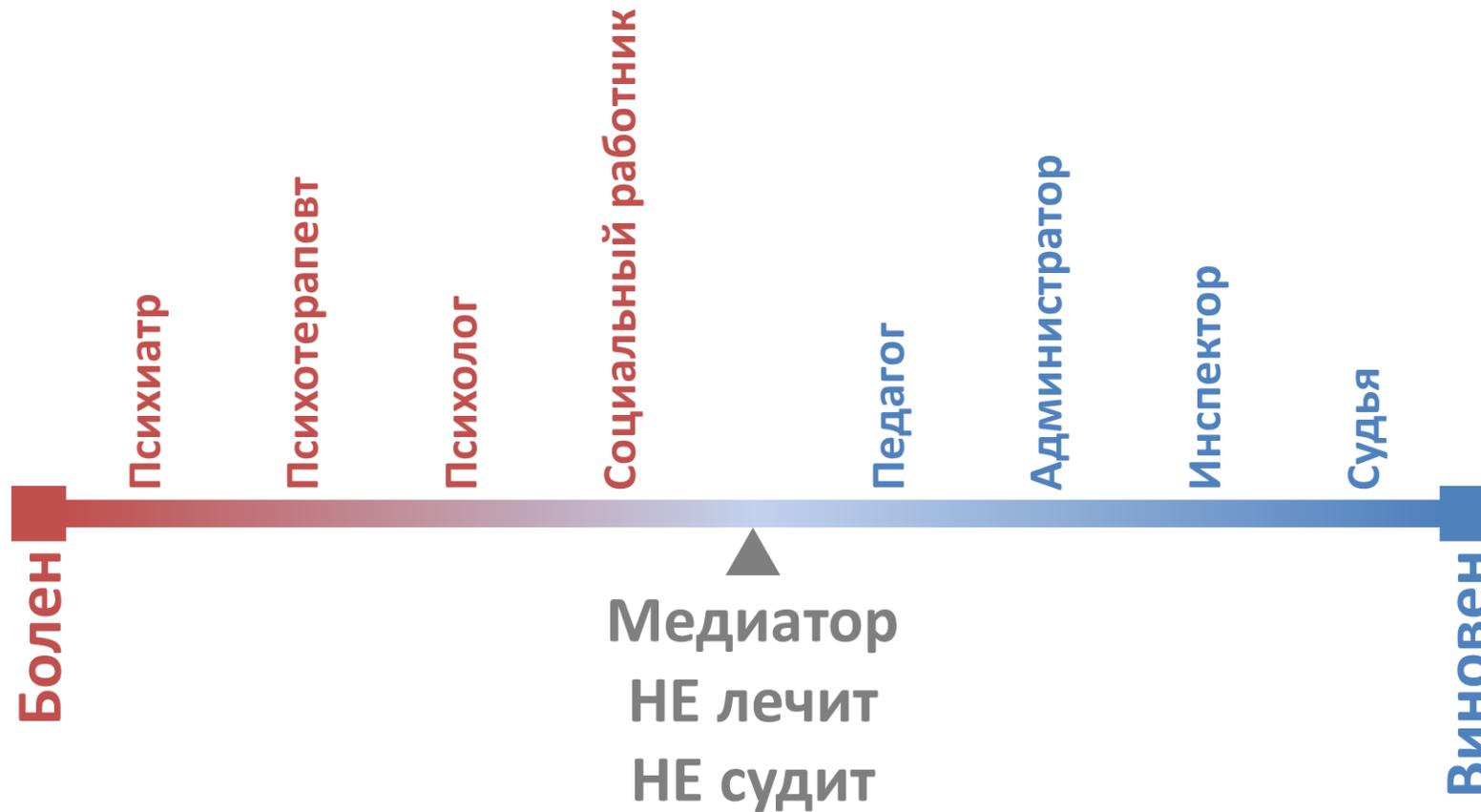
- Ориентация на интересы организации исключает беспристрастность.
- Предписанная законом форма далеко не всегда адекватна специфике ситуации.
- Решение сторон значимо, если оно принято без давления со стороны.



Георгий Кузьмин. Тренер Медиаторов

# СПЕЦИФИКА РОЛИ МЕДИАТОРА

Георгий Кузьмин. Тренер медиаторов



Чем медиация отличается от других форм работы с людьми, попавшими в конфликтную ситуацию? Представим себе воображаемую ось, вдоль которой можно разместить всех тех, кто, в силу разных причин, оказался в конфликтной ситуации. В левой части будут те, с кем случились неприятности в результате болезни, невроза, акцентуации. В правой – лица, виновные в совершении преступлений и правонарушений. Каждому «крылу» диаграммы соответствует и свой круг специалистов. Медиатор же находится посередине, поскольку он НЕ лечит и НЕ судит.

# ПРИМЕР СТЕНДА ШКОЛЬНОЙ СЛУЖБЫ МЕДИАЦИИ

## ПРОБЛЕМЫ И КОНФЛИКТЫ ПОМОГАЕТ РАЗРЕШАТЬ МЕДИАЦИЯ

переговоры сотрудничества  
с участием нейтрального посредника



Клуб «Дипломат»

Служба медиации  
школы №323

Помогаем договориться  
в трудной ситуации  
детям, родителям  
и педагогам



Клуб «Лидер»

Бизнес и деловые  
переговоры

Учим добиваться  
желаемого  
силой слова,  
искать партнеров  
и продвигать идеи



Клуб «Семья»

Сотрудничество  
поколений

Создаем общий  
семейный круг, где  
можно комфортно  
обсудить любую  
проблему



Киноклуб  
«Красный квадрат»

Проблемные  
ситуации в кино

Вместе учимся  
с успехом решать  
конфликты  
на чужих ошибках

## МЕДИАЦИЯ - ЭТО...

Добровольность



Нейтральность  
посредника



Равноправие  
сторон



Конфиденциальность



Ирина Михайловна КОВАЛЕВА, руководитель службы медиации школы №323, 417-55-85  
Георгий Сергеевич КУЗЬМИН, сертифицированный медиатор, [greycodemail@gmail.com](mailto:greycodemail@gmail.com)

Стенд службы может быть оформлен по-разному. Однако, исходя из опыта профессионалов, на нем в любом случае имеет смысл разместить следующие элементы:

- Краткое определение медиации как технологии разрешения конфликтов.
- Описание принципов медиации.
- Послание к потенциальным клиентам службы с описанием направлений ее работы.
- Контакты сотрудников службы.

В случае со стендом ГБОУ СОШ № 323 конкретное дизайнерское решение продиктовано уже сложившейся в школе системой воспитания на базе клубной работы.

# ОСНОВАНИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ШКОЛЬНЫХ СЛУЖБ МЕДИАЦИИ



Георгий Кузьмин. Тренер медиаторов

Ключевая проблема нормативно-правовых и методических оснований деятельности школьных служб медиации – внутренние противоречия:

- В части документов вопрос внедрения медиации в школе затрагивается подробно и по существу, с указанием основных целей и путей их достижения. Однако сами эти документы носят лишь рекомендательный характер.
- Федеральные законы, указы Президента и распоряжения Правительства носят обязательный характер и обладают юридической силой, однако вопросы медиации в школе либо вовсе в них не затрагиваются, либо упоминаются одной строкой, лишь создавая путаницу.
- На пересечении двух множеств – пока пустота.

## ЗАКОН О МЕДИАЦИИ: ГРАНИЦЫ РЕГУЛИРОВАНИЯ

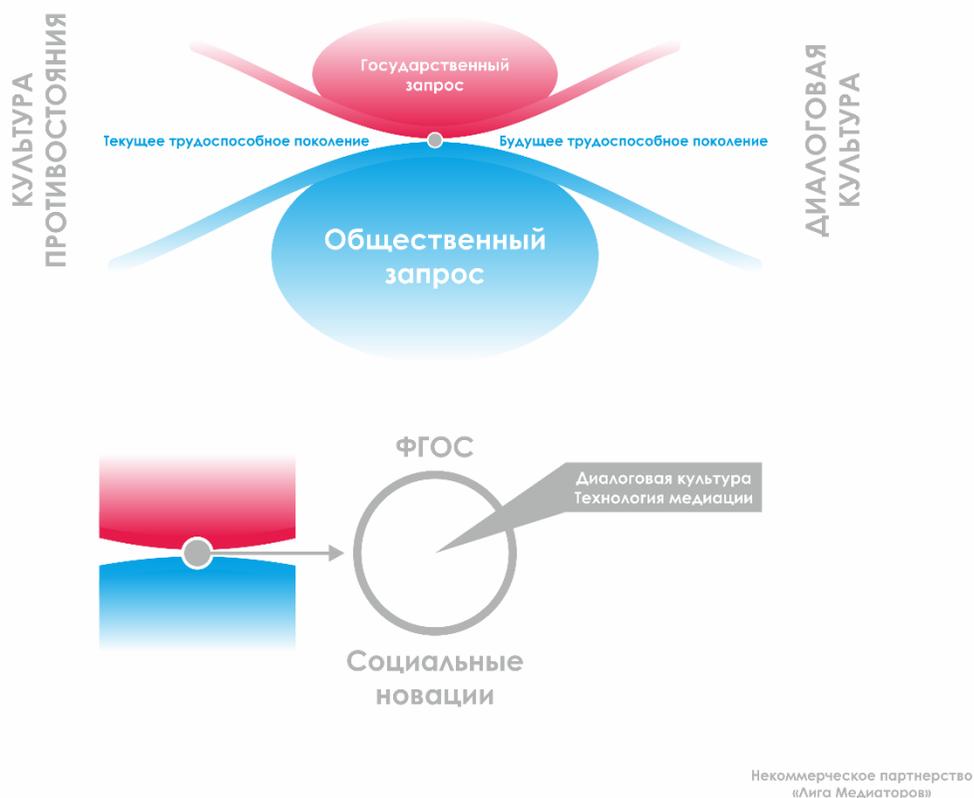


Георгий Кузьмин. Тренер медиаторов

В части 2 статьи 1 Федерального закона №193 «Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)» указан перечень конфликтов, попадающих в поле регулирования данного закона. Речь идет о конфликтах, возникающих из трудовых, семейных и гражданских правоотношений. Вернее, о спорах, поскольку в юридической практике принято оперировать именно таким понятием. В Трудовом и Семейном кодексах РФ даже приводятся определения соответствующих споров.

Однако в школьной практике конфликты трех упомянутых видов – лишь малая толика всех проблемных ситуаций. Остаются на повестке дня конфликты, связанные с нарушением закона несовершеннолетними, а самое главное – конфликты межличностные, дисциплинарные и вытекающие из осуществления школой своей уставной деятельности. Все это законом «О медиации» никак не регулируются.

# СТРАТЕГИЧЕСКОЕ ВИДЕНИЕ ПЕРСПЕКТИВ ВНЕДРЕНИЯ МЕДИАЦИИ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЯХ



Школа - это уникальное место, особая точка, в которой общество, развернутое в динамике как последовательность поколений, входит в контакт с государством для обмена запросами друг по отношению к другу.

Внедряя медиативные технологии в системе образования, мы не просто на практике демонстрируем детям и взрослым новое понимание разрешения конфликтов и возникающие благодаря этому возможности, не просто возвращаем потенциальную клиентскую базу для служб медиации – наша работа отвечает неизбежной необходимости сделать шаг вперед в смысле социального развития. В том числе – отвечает необходимости перейти от культуры противостояния к диалоговой культуре.

Это, в свою очередь, должно сопрягаться с другими культуuroобразующими проектами, условия для реализации которых задаются буквой и духом новых федеральных образовательных стандартов.

При этом технологическое обеспечение ФГОС - проблематизация, личностно-ориентированное обучение, тренинговая активность – все это абсолютно созвучно той логике, на основании которой выстраивается профессиональная подготовка и деятельность медиаторов. Технология ФГОС медиаторам должна быть знакома.

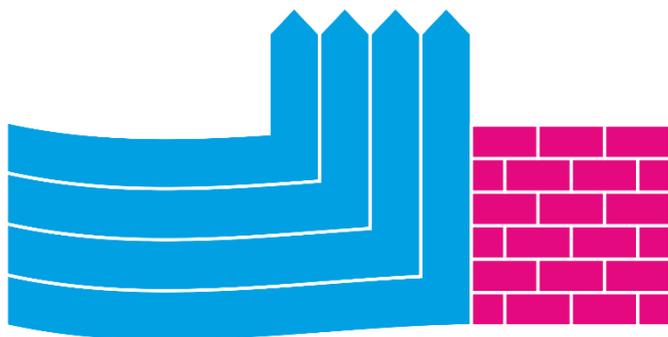
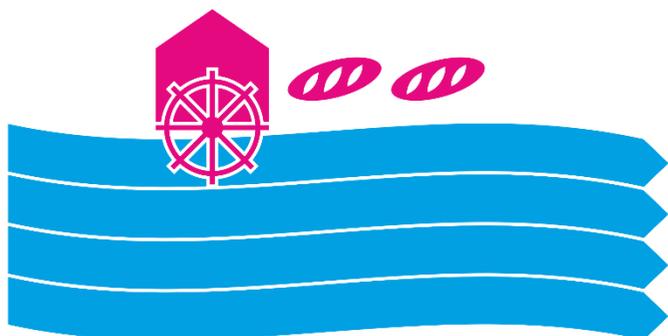
Проблема внедрения медиации и развития культуры диалога сложна и масштабна, но тем и интересна. Речь идет, ни много ни мало, о перестройке самих способов взаимодействия внутри нашего общества.

# КЛИЕНТЫ В МЕДИАЦИИ



Потенциальные клиенты медиатора - это те, кто хотят разрешить конфликт, но не могут сделать этого сами. При этом большая часть тех, кто не может разрешить свой конфликт, никогда не придут к медиатору. А изрядная доля тех, кто хочет, разрешат его самостоятельно. И даже если клиент пришел, он может принести с собой немедиабельный случай - например, не имеющий иной плоскости, кроме правовой.

# ТРИ СПОСОБА РЕАГИРОВАНИЯ НА КОНФЛИКТ



Сверху вниз:

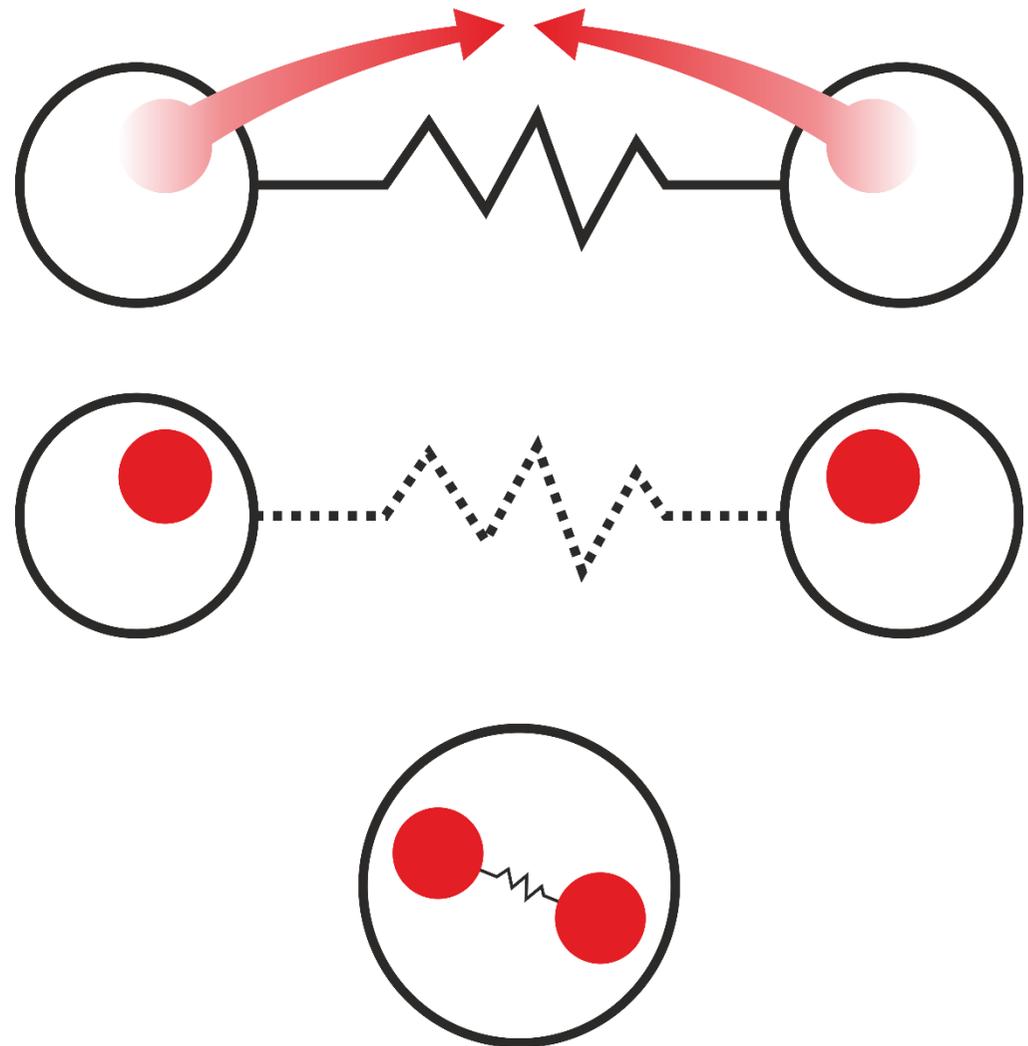
- Психологическое консультирование - специалист выступает экспертом и стремится передать клиенту свое, более адекватное, видение причин и последствий конфликта.
- Медиация - специалист выступает посредником и использует энергию и ресурсы сторон, чтобы помочь им найти свое собственное решение конфликта.
- Административный арбитраж - специалист выступает третьей заинтересованной стороной и использует свои полномочия для того, чтобы привести конфликт к желаемому для себя и необходимому для организации решению.

Георгий Кузьмин. Тренер-медиаторов

## МЕХАНИЗМ ИНТЕРНАЛИЗАЦИИ КОНФЛИКТА

Конфликт, который не разрешается по существу, а подавляется, превращается во внутриличностный с возможностью повторной эскалации, поскольку глубинные интересы сторон не выявлены и не удовлетворены. Подавление конфликта может произойти под влиянием людей или внешних обстоятельств и выглядеть как "примирение". Важно различать между собой разрешение конфликта (снятие его причин) и внешнее примирение (прекращение конфликтных действий).

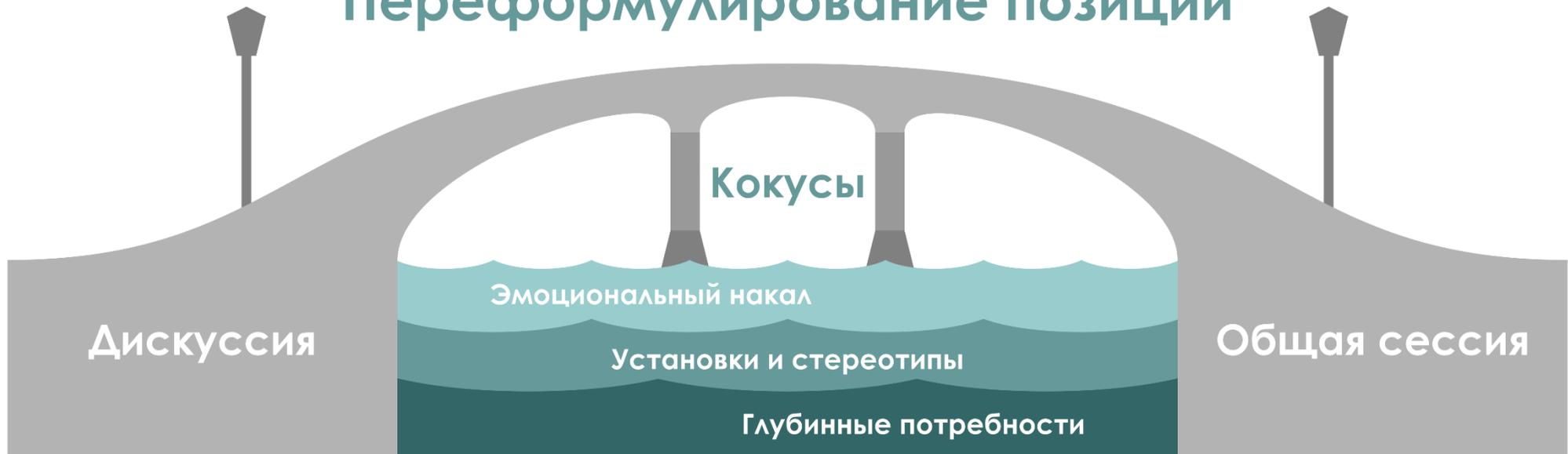
Вспомните, как, закончив неприятный спор на неоднозначной ноте, вы продолжаете во внутреннем диалоге подбирать "убийственные аргументы". Медиация действительно нацелена на примирение - но в широком смысле: на обретение мира между людьми и с самим собой.



Георгий Кузьмин. Тренер медиаторов

# Динамика медиации

## Переформулирование позиций



Георгий Кузьмин. Тренер медиаторов

Ключевая динамика медиации состоит в переформулировании позиций, что обеспечивает переход от противостояния сторон (в дискуссии) к сотрудничеству (в общей сессии). На этом пути должен быть выполнен ряд задач: снят эмоциональный накал за счет "вентиляции" эмоций, выявлены глубинные интересы и потребности сторон конфликта, выведены на свет деструктивные стереотипы и установки. Эти задачи целесообразно решать во время кокуса - индивидуальных бесед со сторонами конфликта.

# ОПРЕДЕЛЕНИЕ МАНИПУЛЯЦИИ ПО СОВОКУПНОСТИ ПРИЗНАКОВ



Георгий Кузьмин. Тренер медиаторов

В конфликтологии, пожалуй, есть два понятия, определение которых представляет наибольшую сложность: "конфликт" и "манипуляция".

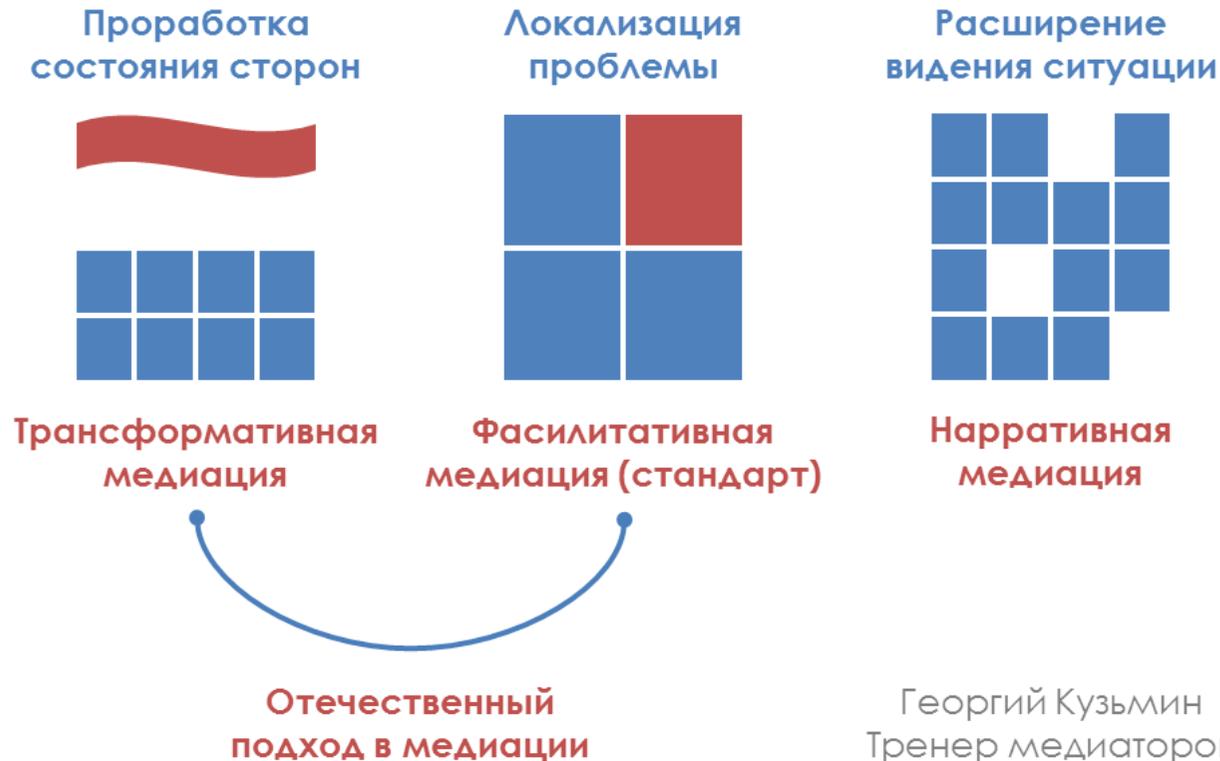
Относительно второго понятия можно говорить хотя бы о том, из каких признаков складывается феномен манипулирования. Что это за признаки?

1. Нанесение ущерба интересам другого человека и реализация за счет этого своих собственных интересов.
2. Ограничение свободы действий другого человека.
3. Соккрытие манипулятором своих реальных мотивов и целей.

При совпадении всех трёх признаков мы можем однозначно говорить о манипулировании. В прочих ситуациях есть повод для дискуссии:

- Будет ли явное провоцирование чувства вины манипуляцией (коль скоро оно явное)?
- Допустима ли педагогическая манипуляция в интересах ребенка? Можно ли назвать ее позитивной?

# ТРИ СТИЛЯ В МЕДИАЦИИ



Георгий Кузьмин  
Тренер медиаторов

Почему сторонам конфликта бывает сложно самостоятельно решить свою проблему? Можно выделить три группы причин:

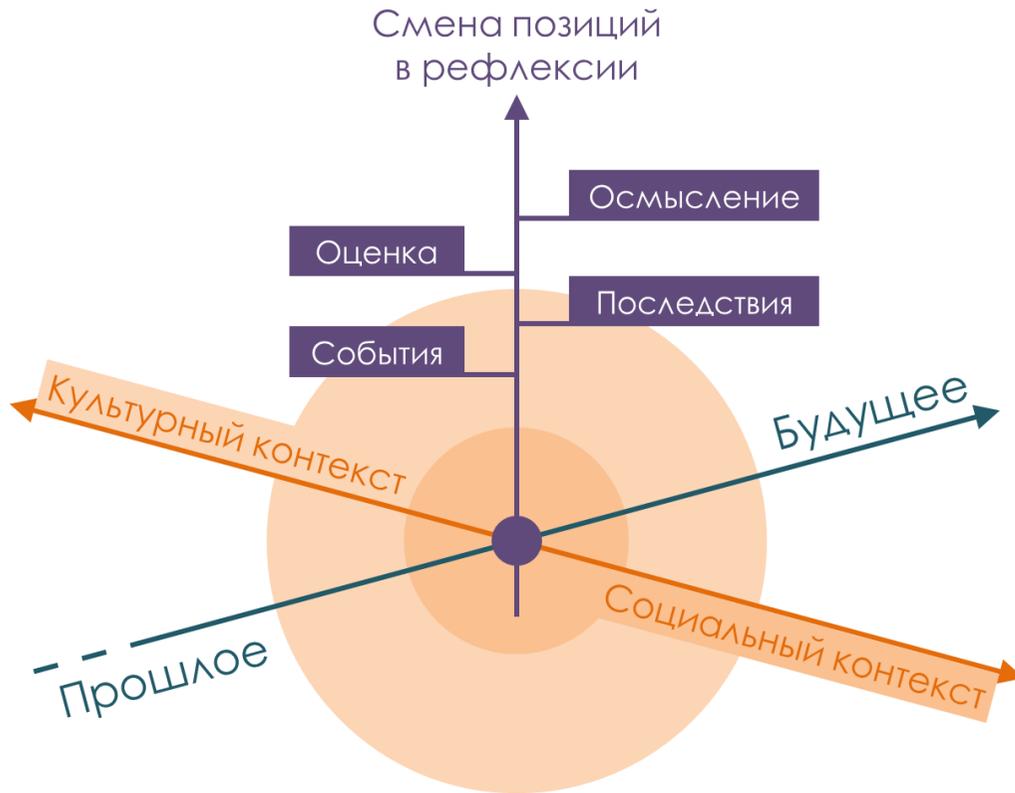
- Устойчивый негативный эмоциональный фон.
- Невозможность установить истинные причины конфликта.
- Глубинные негативные установки сторон.

Классическая или фасилитативная медиация сосредотачивает внимание на том, чтобы помочь сторонам в диалоге увидеть, в чем именно состоит трудность, и найти способы ее преодоления. Фасилитация - это управление дискуссией.

Негативный эмоциональный фон также мешает сторонам решить проблему самостоятельно. Он скрывает содержательную составляющую конфликта, нарушает взаимодействие сторон, закрепляется в чувствах отвержения и бессилия. Трансформативный подход в медиации сосредотачивается, скорее, на проработке состояния сторон и их способа взаимодействия, чем на исследовательской работе.

Третий вариант – работа с клиентами, готовым к рефлексии. Речь идет о ситуациях, когда все очевидные пути диагностики происходящего клиентом испробованы, и результата они не дали. Из кусочков пазла слово «счастье» не складывается, а значит кусочков просто не хватает. Необходимо расширять видение клиентом ситуации, что приводит к развенчиванию персональных мифов и установок. Цель - вызвать инсайт. Здесь на помощь приходит крайне интересный нарративный подход к медиации.

# ВВЕДЕНИЕ В НАРРАТИВНЫЙ ПОДХОД: УТОЧНЕНИЕ СИТУАЦИИ ИЛИ РАСШИРЕНИЕ КОНТЕКСТА



Уточняющая повестка:

Что именно произошло? Какие слова были сказаны, действия совершены? Какие эмоции вы испытывали? Что оказалось самым значимым? Что для вас важно сейчас, чего вы хотите? Как вы пытались решить проблему? Как еще ее можно решить? По каким вопросам необходимо достичь консенсуса, чтобы проблема была решена? Что может гарантировать исполнимость решения?

Расширяющая (нарративная) повестка:

Что именно произошло? Как можно назвать возникшую проблему? Как именно эта проблема повлияла на вас, на ваши отношения с другой стороной? Что происходило в вашей жизни после этих событий? Как вам удалось справиться с последствиями произошедшего? Какие ваши качества оказались наиболее востребованными, какие действия помогли? Какими принципами вы руководствовались, решая эту проблему? Был ли у вас опыт решения таких проблем? Кто мог бы вам помочь лучше справиться с ситуацией? Как бы они отреагировали, узнав, что сейчас вы ведете диалог? Почему, несмотря на возникшую между вами проблему, сегодня вы смогли прийти и готовы работать? Что для вас значит достигнутая договоренность? Есть ли что-то новое, что вы узнали о себе, решив проблему таким образом? Каким вы видите следующий шаг?

Целесообразно использовать обе повестки, поскольку они дополняют друг друга.