

**НОРМАТИВНО-ПРАВОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СЛУЖБ ПРИМИРЕНИЯ
В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ УЧРЕЖДЕНИИ**

**Федеральный закон Российской Федерации от 27 июля 2010 г.
№ 193-ФЗ «Об альтернативной процедуре урегулирования споров
с участием посредника (процедуре медиации)»
(ИЗВЛЕЧЕНИЕ)**

Опубликовано 30 июля 2010 г. Вступает в силу 1 января 2011 г.

Принят Государственной Думой 07 июля 2010 года

Одобен Советом Федерации 14 июля 2010 года

Статья 1. Предмет регулирования и сфера действия настоящего Федерального закона

1. Настоящий Федеральный закон разработан в целях создания правовых условий для применения в Российской Федерации альтернативной процедуры урегулирования споров с участием в качестве посредника независимого лица – медиатора (процедуры медиации), содействия развитию партнерских деловых отношений и формированию этики делового оборота, гармонизации социальных отношений.

Статья 2. Основные понятия, используемые в настоящем Федеральном законе

Для целей настоящего Федерального закона используются следующие основные понятия:

- 1) стороны – желающие урегулировать спор с помощью процедуры медиации субъекты отношений, указанных в статье 1 настоящего Федерального закона;
- 2) процедура медиации – способ урегулирования споров при содействии медиатора на основе добровольного согласия сторон в целях достижения ими взаимоприемлемого решения;
- 3) медиатор, медиаторы – независимое физическое лицо, независимые физические лица, привлекаемые сторонами в качестве посредников в урегулировании спора для содействия в выработке сторонами решения по существу спора;
- 4) организация, осуществляющая деятельность по обеспечению проведения процедуры медиации, – юридическое лицо, одним из основных видов деятельности которого является деятельность по организации проведения процедуры медиации, а также осуществление иных предусмотренных настоящим Федеральным законом действий;
- 5) соглашение о применении процедуры медиации – соглашение сторон, заключенное в письменной форме до возникновения спора или споров (медиативная оговорка) либо после его или их возникновения, об урегулировании с применением процедуры медиации спора или споров, которые возникли или могут возникнуть между сторонами в связи с каким-либо конкретным правоотношением;
- 6) соглашение о проведении процедуры медиации – соглашение сторон, с момента заключения которого начинает применяться процедура медиации в отношении спора или споров, возникших между сторонами;
- 7) медиативное соглашение – соглашение, достигнутое сторонами в результате применения процедуры медиации к спору или спорам, к отдельным разногласиям по спору и заключенное в письменной форме.

Статья 3. Принципы проведения процедуры медиации

Процедура медиации проводится при взаимном волеизъявлении сторон на основе принципов добровольности, конфиденциальности, сотрудничества и равноправия сторон, беспристрастности и независимости медиатора.

Статья 5. Конфиденциальность информации, относящейся к процедуре медиации

1. При проведении процедуры медиации сохраняется конфиденциальность всей относящейся к указанной процедуре информации, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами, и случаев, если стороны не договорились об ином.
2. Медиатор не вправе разглашать информацию, относящуюся к процедуре медиации и ставшую ему известной при ее проведении, без согласия сторон.
3. Стороны, организации, осуществляющие деятельность по обеспечению проведения процедуры медиации, медиатор, а также другие лица, присутствовавшие при проведении процедуры медиации, независимо от того, связаны ли судебное разбирательство, третейское разбирательство

со спором, который являлся предметом процедуры медиации, не вправе ссылаться, если стороны не договорились об ином, в ходе судебного разбирательства или третейского разбирательства на информацию о:

- 1) предложении одной из сторон о применении процедуры медиации, равно как и готовности одной из сторон к участию в проведении данной процедуры;
- 2) мнениях или предложениях, высказанных одной из сторон в отношении возможности урегулирования спора;
- 3) признаниях, сделанных одной из сторон в ходе проведения процедуры медиации;
- 4) готовности одной из сторон принять предложение медиатора или другой стороны об урегулировании спора.

4. Истребование от медиатора и от организации, осуществляющей деятельность по обеспечению проведения процедуры медиации, информации, относящейся к процедуре медиации, не допускается, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами, и случаев, если стороны не договорились об ином.

Статья 7. Условия применения процедуры медиации

1. Применение процедуры медиации осуществляется на основании соглашения сторон, в том числе на основании соглашения о применении процедуры медиации. Ссылка в договоре на документ, содержащий условия урегулирования спора при содействии медиатора, признается медиативной оговоркой при условии, что договор заключен в письменной форме.

4. Проведение процедуры медиации начинается со дня заключения сторонами соглашения о проведении процедуры медиации.

Статья 8. Соглашение о проведении процедуры медиации

1. Соглашение о проведении процедуры медиации заключается в письменной форме.

2. Соглашение о проведении процедуры медиации должно содержать сведения:

- 1) о предмете спора;
- 2) о медиаторе, медиаторах или об организации, осуществляющей деятельность по обеспечению проведения процедуры медиации;
- 3) о порядке проведения процедуры медиации;
- 4) об условиях участия сторон в расходах, связанных с проведением процедуры медиации;
- 5) о сроках проведения процедуры медиации.

Статья 9. Выбор и назначение медиатора

1. Для проведения процедуры медиации стороны по взаимному согласию выбирают одного или нескольких медиаторов.

2. Организация, осуществляющая деятельность по обеспечению проведения процедуры медиации, может рекомендовать кандидатуру медиатора, кандидатуры медиаторов или назначить их в случае, если стороны направили соответствующее обращение в указанную организацию на основании соглашения о проведении процедуры медиации.

3. Медиатор, выбранный или назначенный в соответствии с настоящей статьей, в случае наличия или возникновения в процессе проведения процедуры медиации обстоятельств, которые могут повлиять на его независимость и беспристрастность, незамедлительно обязан сообщить об этом сторонам, или в случае проведения процедуры медиации организацией, осуществляющей деятельность по обеспечению проведения процедуры медиации, также в указанную организацию.

Статья 11. Порядок проведения процедуры медиации

1. Порядок проведения процедуры медиации устанавливается соглашением о проведении процедуры медиации.

7. При проведении процедуры медиации медиатор не вправе ставить своими действиями какую-либо из сторон в преимущественное положение, равно как и умалять права и законные интересы одной из сторон.

Статья 12. Медиативное соглашение

1. Медиативное соглашение заключается в письменной форме и должно содержать сведения о сторонах, предмете спора, проведенной процедуре медиации, медиаторе, а также согласованные сторонами обязательства, условия и сроки их выполнения.

2. Медиативное соглашение подлежит исполнению на основе принципов добровольности и добросовестности сторон.

Статья 15. Требования к медиаторам

1. Деятельность медиатора может осуществляться как на профессиональной, так и на непрофессиональной основе.

6. Медиатор не вправе:

- 1) быть представителем какой-либо стороны;
- 2) оказывать какой-либо стороне юридическую, консультационную или иную помощь;
- 3) осуществлять деятельность медиатора, если при проведении процедуры медиации он лично (прямо или косвенно) заинтересован в ее результате, в том числе состоит с лицом, являющимся одной из сторон, в родственных отношениях;
- 4) делать без согласия сторон публичные заявления по существу спора.

7. Соглашением сторон или правилами проведения процедуры медиации, утвержденными организацией, осуществляющей деятельность по обеспечению проведения процедуры медиации, могут устанавливаться дополнительные требования к медиатору, в том числе к медиатору, осуществляющему свою деятельность на профессиональной основе.

Статья 16. Осуществление деятельности медиатора на профессиональной основе

1. Осуществлять деятельность медиаторов на профессиональной основе могут лица, достигшие возраста двадцати пяти лет, имеющие высшее профессиональное образование и прошедшие курс обучения по программе подготовки медиаторов, утвержденной в порядке, установленном Правительством Российской Федерации.

Статья 17. Ответственность медиаторов и организаций, осуществляющих деятельность по обеспечению проведения процедуры медиации

Медиаторы и организации, осуществляющие деятельность по обеспечению проведения процедуры медиации, несут ответственность перед сторонами за вред, причиненный сторонам вследствие осуществления указанной деятельности, в порядке, установленном гражданским законодательством.

Статья 20. Вступление в силу настоящего Федерального закона

Настоящий Федеральный закон вступает в силу с 1 января 2011 года.

Президент Российской Федерации Д. Медведев

Из Федерального закона "Об образовании"

*(от 10 июля 1992 г. № 3266-1,
редакция от 01.04.12 № 25-ФЗ)*

Статья 35. Управление государственными и муниципальными образовательными учреждениями

2. Управление государственными и муниципальными образовательными учреждениями строится на принципах единоначалия и самоуправления. Формами самоуправления образовательного учреждения являются совет образовательного учреждения, попечительский совет, общее собрание, педагогический совет и другие формы. Порядок выборов органов самоуправления образовательного учреждения и их компетенция определяются уставом образовательного учреждения.

Статья 50. Права и социальная защита обучающихся, воспитанников

4. Обучающиеся всех образовательных учреждений имеют право... на участие в управлении образовательным учреждением, на уважение своего человеческого достоинства, на свободу совести, информации, на свободное выражение собственных мнений и убеждений.

**Из Федерального закона "Об основных гарантиях прав ребенка
в Российской Федерации"**

*(от 24 июля 1998 г. N 124-ФЗ,
редакция от 03.12.2011 № 378-ФЗ)*

Статья 9. Меры по защите прав ребенка при осуществлении деятельности в области его образования и воспитания

1. При осуществлении деятельности в области образования и воспитания ребенка в семье, образовательном учреждении, специальном учебно-воспитательном учреждении или ином оказывающем соответствующие услуги учреждении не могут ущемляться права ребенка.

2. В соответствии с принципами государственной политики в интересах детей администрация образовательных учреждений не вправе препятствовать созданию по инициативе обучающихся, воспитанников в возрасте старше восьми лет общественных объединений (организаций) обучающихся, воспитанников, за исключением детских общественных объединений (организаций), учреждаемых либо создаваемых политическими партиями, детских религиозных организаций.

Указанные общественные объединения (организации) осуществляют свою деятельность в соответствии с законодательством Российской Федерации об общественных объединениях.

Администрация образовательных учреждений может заключать с органом общественной самодеятельности договор о содействии в реализации прав и законных интересов ребенка.

3. Обучающиеся, воспитанники образовательных учреждений, за исключением дошкольных учреждений и учреждений начального общего образования, соответствующих им подразделений иных образовательных учреждений вправе самостоятельно или через своих выборных представителей ходатайствовать перед администрацией указанных учреждений о проведении с участием выборных представителей обучающихся, воспитанников дисциплинарного расследования деятельности работников образовательных учреждений, нарушающих и ущемляющих права ребенка.

Если обучающиеся, воспитанники не согласны с решением администрации образовательного учреждения, они вправе через своих выборных представителей обратиться за содействием и помощью в уполномоченные государственные органы.

Обучающиеся, воспитанники указанных образовательных учреждений могут проводить во внеучебное время собрания и митинги по вопросам защиты своих нарушенных прав. Администрация образовательного учреждения не вправе препятствовать проведению таких собраний и митингов, в том числе на территории и в помещении образовательного учреждения, если выборными представителями обучающихся, воспитанников выполнены условия проведения указанных собраний и митингов, установленные уставом образовательного учреждения. Такие собрания и митинги не могут проводиться в нарушение установленных законодательством Российской Федерации требований соблюдения общественного порядка и не должны препятствовать образовательному и воспитательному процессам.

4. В образовательных учреждениях и иных осуществляющих образовательный и воспитательный процессы учреждениях, а также в местах, доступных для детей и родителей (лиц, их заменяющих), вывешиваются тексты уставов, правил внутреннего распорядка таких учреждений; списки органов государственной власти, органов местного самоуправления и их должностных лиц (с указанием способов связи с ними) по месту нахождения указанных образовательных и иных учреждений, осуществляющих контроль и надзор за соблюдением, обеспечением и защитой прав ребенка.

Из Типового положения об общеобразовательном учреждении

(утверждено постановлением Правительства Российской Федерации

N 196 от 19 марта 2001 г.,

редакция от 10.03.2009 г.)

4. Деятельность общеобразовательного учреждения основывается на принципах демократии, гуманизма... приоритета общечеловеческих ценностей... свободного развития личности...

71. Руководитель общеобразовательного учреждения несет ответственность перед обучающимися, их родителями (законными представителями), государством, обществом и учредителем за результаты своей деятельности в соответствии с функциональными обязанностями, предусмотренными квалификационными требованиями, трудовым договором (контрактом) и уставом общеобразовательного учреждения.

3. ТЕОРЕТИЧЕСКОЕ ОБОСНОВАНИЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СЛУЖБЫ ПРИМИРЕНИЯ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ УЧРЕЖДЕНИИ

Понятие и структура конфликта

Конфликт - это сложное социально-психологическое явление. Он означает столкновение сторон, мнений, сил. Конфликт (от лат. *conflictus* - ссора, столкновение, спор) определяется как отсутствие согласия между двумя или более сторонами, как столкновение противоположно направленных, не совместимых друг с другом тенденций в сознании индивидов, в межличностных или межгрупповых взаимодействиях, связанное с отрицательными эмоциональными переживаниями.

В современной науке и практике отношение к конфликтам и работа с ними рассматривается со следующих позиций (А.Я. Анцупов, А.Г. Комендант, Г.С. Михайлов, Э.Э. Линчевский):

1) конфликт неизбежен и неотвратим, и поэтому выступает как естественный фрагмент человеческой жизни;

2) его не надо воспринимать как однозначно деструктивное явление, приводящее к разрушениям, это один из главных процессов играющих конструктивную роль в сохранении жизнеспособности и устойчивости социального целого;

3) конфликт содержит в себе позитивные потенциальные возможности, ведет к изменению системы, ее развитию;

4) конфликтом можно управлять; нивелируя его деструктивные последствия и усиливая конструктивные возможности.

В основе любого конфликта лежит *конфликтная ситуация* - скрытое или открытое противоборство двух или нескольких участников (сторон), включающее либо противоречивые позиции сторон по какому-либо поводу, либо противоположные цели или средства их достижения в данных условиях, либо несовпадение интересов, желаний, влечений оппонентов и т.п. Конфликтная ситуация, как правило, зарождается во взаимоотношениях и вызревает в практической деятельности, ее возникновению способствует более или менее длительный период скрытой, обоюдной или односторонней неудовлетворенности.

Для возникновения конфликта необходим *инцидент* - это практические (конфликтные) действия участников (сторон) конфликтной ситуации, которые характеризуются бескомпромиссностью поступков и направлены на обязательное овладение объектом обостренного встречного интереса. Инцидент обычно возникает после резкого обострения противоречия или когда одна из сторон начинает ущемлять другую и провоцирует столкновение. Если противоположная сторона начинает действовать, то конфликт из потенциального превращается в актуальный. Сигналами конфликта служат:

- кризис отношений,
- напряжение при общении,
- недоразумения, инциденты;
- общий дискомфорт.

Если конфликт разрешается деструктивно, то его последствиями будут тревога, беспомощность, смутение, развал, отрицание, уход, эскалация, поляризация. И наоборот, если конфликт разрешается конструктивно, человек чувствует, что все идет гладко, испытывает радость общения, чувство успеха, эффективность, энергичность.

Существует огромное многообразие причин возникновения конфликтов, обусловленное различными ситуациями взаимодействия между людьми. В целом, как утверждает А.А. Бодалев, конфликт вызывается тремя группами причин, обусловленных:

- трудовым процессом, особенностями его организации;
- психологическими особенностями человеческих взаимоотношений, т.е. их симпатиями и антипатиями, культурными, этническими различиями людей, действиями руководителя, плохой психологической коммуникацией и т.д.;
- личностным своеобразием членов группы, например, не умением контролировать свое эмоциональное состояние, агрессивностью, некоммуникабельностью, бестактностью.

Э.Э. Линчевский выделяет несколько этапов в развитии конфликта:

- скрытое созревание – этап возникновения разногласий;

- переход к реализации конфликта, возникновение инцидента;
- реализация, развитие конфликта;
- исход конфликта.

Развитие конфликта происходит в следующей последовательности:

- 1) повышение конфликтной активности участников и вовлечение новых лиц;
- 2) углубление первичного конфликта и увеличение количества проблемных ситуаций;
- 3) изменение характера в сторону его ужесточения;
- 4) нарастание эмоциональной напряженности;
- 5) изменение отношения к проблемной ситуации и конфликту в целом.

Разрешение конфликтов рассматривается как:

- устранение полностью или частично причин, породивших конфликт, либо изменение целей участников конфликта (Васильев В.Л.);
- достижение соглашения по спорному вопросу между участниками (Дмитриев А. и др.).

Основные причины педагогических конфликтов

Педагогический конфликт можно рассматривать как возникающую в результате профессионального и межличностного взаимодействия участников учебно-воспитательного процесса форму проявления обострившихся субъектно-субъектных противоречий, вызывающих чаще всего у них отрицательный эмоциональный фон общения, и предполагающую конструктивный перевод столкновения сторон конфликта в заинтересованное устранение его причин.

Недостаточная конфликтологическая подготовка субъектов образовательного процесса, предполагающая умение на практике управлять конфликтами и находить оптимальные способы их профилактики и преодоления, как правило, негативно сказывается на организации образовательного процесса.

По классификации А.Я. Анцупова, выделяются несколько основных групп конфликтов в образовательном учреждении: ученик-ученик, ученик-учитель, ученик-родители, ученик-администратор, учитель-учитель, учитель-родители, учитель-администратор, родители-родители, родители-администратор, администратор-администратор.

Наиболее распространенными признаются конфликты между учениками. Особенности этих конфликтов определяются как возрастными особенностями школьников, так и микросоциумом - условиями семейного воспитания. Кроме того, существенную роль в возникновении конфликтов между обучающимися играет характер их деятельности, осуществляемой в образовательном учреждении. Интенсивность образовательного процесса, шумная атмосфера, большое количество различных людей в школе негативно отражаются на психическом состоянии обучающихся, снижают их стрессоустойчивость, и, соответственно, повышают конфликтную готовность.

В целом, глобальной причиной конфликтов в среде обучающихся признается нарушение их социализации.

Вторым видом из наиболее распространенных конфликтов является конфликт между учителем и обучающимся, который, как правило, оказывается в более уязвимом положении.

М.М. Рыбакова показала, что конфликты между учителем и обучающимся можно классифицировать следующим образом:

- действия, связанные с успеваемостью обучающегося, выполнением им внеучебных заданий;
- поведение (поступки) учителя как реакция на нарушение обучающимся правил поведения в школе и вне ее;
- отношения, возникающие в эмоционально-личностной сфере, характеризующие общение учителя и обучающихся.

Неразрешенные конфликты с учителями являются одной из основных причин нежелания посещать школу, приводят к деформации личностного развития, закреплению негативного отношения к обучению.

Конфликты между учителями определяются:

- самим содержанием и характером педагогической деятельности;
- гендерным составом педагогического коллектива;
- различиями в профессиональном, возрастном и социальном статусе педагогов.

Причинами конфликтов между педагогами и администрацией выступают проблемы, определяемые организацией труда учителей, а также неадекватным стилем руководства, в частности:

Можно назвать несколько причин данного феномена:

- недостаточно четкое разграничение между самими администраторами образовательного учреждения сферы управленческого влияния, часто приводящее к «двойному» подчинению педагога;
- жесткая регламентация школьной жизни, оценочно-императивный характер применения требований;
- перекалывание на учителя «чужих» обязанностей;
- незапланированные (неожиданные) формы контроля за деятельностью учителя;
- неадекватность стиля руководства коллективом уровню его социального развития;
- частая смена руководства;
- недооценка руководителем профессионального честолюбия педагога;
- нарушение психологических принципов мотивирования педагогов;
- неравномерная загруженность учителей поручениями.

Необходимо подчеркнуть, что нередко основной причиной конфликта любого вида являются личностные качества участников конфликта, в том числе их индивидуальные особенности поведения.

Понятие школьной медиации

Школьная медиация - это новый подход к разрешению и предотвращению спорных и конфликтных ситуаций на всех уровнях системы российского образования, это и эффективная методика разрешения споров, возникающих на разных уровнях большого коллектива.

Школьная медиация - это собирательное понятие, применимое ко всему многообразию вариантов общения детей, подростков и молодежи в целом, как между собой, так и с представителями других возрастных групп. Она подразумевает, что можно сократить количество подобных столкновений и облегчить их последствия. Навыку конструктивно разрешать конфликтные ситуации и уметь их предотвращать - можно обучить. И чем раньше начнется это обучение - тем лучше.

В концепции школьной медиации общеобразовательная школа не рассматривается как отдельный элемент образования, а является важным связующим звеном, обеспечивающим переход от детского возраста к подростковому и юношескому.

Подходы к организации деятельности служб примирения

Выделяются три подхода к определению миссии службы примирения в образовании (Д.В. Рогаткин). В рамках первого, "**профилактического**" подхода, служба примирения призвана декриминализовать подростковую среду, содействовать устранению причин противоправного поведения школьников. Как правило, такая логика формировала взгляд на службу примирения, как на элемент системы профилактики безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних и приводила к организационному встраиванию службы в социально-педагогический блок школьной администрации.

Служба примирения в этом варианте работает в единой системе с советом по профилактике, социальным педагогом, психологом и другими педагогами, занимающимися проблемами отклоняющегося поведения. Эффективность работы службы оценивается, в рассматриваемом контексте, по "производственным показателям": количеству и сложности проведенных программ, снижению "уровня конфликтности" в школе.

Становясь частью административной системы школы, служба подчиняется руководству образовательного учреждения: согласовывает с ним вопросы своей работы и отчитывается о ее результатах перед директором или его заместителем. Такую организацию деятельности службы можно назвать "административно-профилактическим" вариантом.

Иной взгляд на службу предполагает другой подход - "**воспитательный**" ("педагогический"). В рамках этого подхода, создание службы рассматривается как проявление активности обучающихся, как способ их самореализации в позитивном ключе. Организация программ примирения выступает в качестве коллективной социально-значимой деятельности,

которая формирует "воспитательный коллектив" службы. Он то и считается наибольшей ценностью. Ценится не столько сам продукт, который производит служба (программы примирения), сколько появление в школе объединения, воспитывающего у своих членов высокие нравственные и деловые качества через привлечение к добровольчеству.

Третий вариант - организационное оформление службы примирения в рамках школьного **самоуправления**.

Главный смысл самоуправления состоит в том, что с его помощью участники школьной жизни получают возможность влиять на школьную политику - как через участие в принятии решений, которыми руководствуется администрация образовательного учреждения, так и через собственную активность в управлении внутришкольными процессами. Самоуправление делает школьную жизнь предметом совместного творчества всех ее субъектов. Школьная служба примирения может иметь статус органа ученического самоуправления с исполнительными функциями.

Итак, "профилактический" подход предлагает в качестве цели деятельности службы примирения снижение криминализованности школьной среды, а "педагогический" - воспитание и развитие детей, занимающихся примирением.

Очевидно, что разворачивание службы в рамках школьного самоуправления не может быть основано на принципах "педагогического" подхода. Приоритет воспитательной цели, вполне уместный в практике деятельности детской организации, клуба, неприемлем для органа самоуправления. Ведь орган самоуправления создается для решения проблем участников школьного сообщества, представления их интересов в жизни школы. Оцениваться работа органа самоуправления, следовательно, будет по тем результатам, которых ему удалось добиться в интересах своих "заказчиков", например, обучающихся (а отнюдь не по развитию способностей самих активистов).

Заказ обучающихся к службе примирения выражается в том, чтобы получить возможность мирного разрешения конфликтных и криминальных ситуаций. Служба, отвечая на этот заказ, предоставляет обучающимся такие услуги, то есть служба работает на выполнение определенного социального заказа.

Как орган ученического самоуправления, служба обслуживает обучающихся, которые нуждаются в помощи по разрешению конфликтов. Оцениваться работа службы, следовательно, будет по тому, насколько успешно она справляется с заказом обучающихся. Это не означает, что служба не будет работать с информацией, которую передает администрация школы. Факт согласия обучающегося на участие в программе - это и есть момент поступления заказа. А критерий эффективности - способность службы справиться с теми ситуациями, которые к ней поступают.

Итак, цель службы примирения, обслуживающей обучающихся, - выполнение запросов школьников на мирное разрешение конфликтных и криминальных ситуаций. Служба не может поставить себе цели самостоятельно. Цели службе ставит заказчик. Если заказчики - сами обучающиеся, то они очень далеки от таких целей, как "снижение уровня конфликтности в школе", "воспитание установок толерантного сознания", в конце концов, та же самая "профилактика правонарушений" и т.п. Их цель одна: получить возможность некарательного, конструктивного разрешения конфликтов.

Таким образом, можно говорить о третьем подходе - "сервисном". В отличие от "профилактического" и "воспитательного", он не направлен на видоизменение среды обучающихся. Он не сориентирован ни на задачу профилактики, ни на задачу воспитания. Его задача - удовлетворить запрос ребят предоставлением соответствующих услуг. В центре внимания данного подхода - фигура клиента, заказчика, которым является конкретный обучающийся или взрослый.

Вместе с тем, в рамках самоуправления может быть развернут и "профилактический" подход, но без подчинения службы примирения администрации школы, которое наблюдается в "административно-профилактическом" варианте. Реализация "профилактического" подхода возможна в том случае, если заказчиком службы примирения выступит не весь ученический коллектив, а ученический актив. Выборный орган с представительными функциями - школьный парламент - решает, что ученическому самоуправлению необходимо управлять процессами криминализации, и для этого нужно создать службу примирения. В этом варианте, она будет реализовывать цели "профилактического" подхода. Но специфика состоит в том, что служба уже не является частью административной системы школы.

Служба примирения может быть не только органом ученического самоуправления. Она может быть органом ученическо-педагогического самоуправления (заказчики - ученики и педагоги, либо ученический и педагогический активы) с совместным комплектованием из числа ребят и учителей; органом родительского самоуправления - с комплектованием из числа родителей по их же заказу. Возможны и другие комбинации, с учетом того, что органы школьного самоуправления могут быть как "раздельными", так и "совместными".

Таким образом, интересы заказчика являются определяющими для характера деятельности службы. Вследствие этого, появляются различные варианты целеполагания, комплектования и организации работы службы, сформированной в качестве органа самоуправления.

В рамках "административно-профилактического" варианта заказчиком является администрация школы. Именно ее и обслуживает служба примирения, будучи встроенной в систему профилактики, подчиненную администрации школы. В данном случае, это есть один из способов обслуживания администрации, заказавшей службе запуск процесса декриминализации школы и предоставившей ей для этого свои ресурсы. Служба в контексте "профилактического" подхода, работает не столько с обучающимся-клиентом, решая его проблемы, сколько с подростковой средой, выполняя по отношению к ней миссию преобразования. И программы примирения станут лишь одним из инструментов такой работы.

В рамках "воспитательного" подхода, в роли заказчиков выступают сами обучающиеся, занимающиеся в службе примирения. Они делают своего рода заказ службе на свое развитие, обучаясь навыкам ведения примирительных встреч, работе в команде, совершенствуя свои коммуникативные навыки и развивая нравственные качества, а также используя свои новые умения в разрешении реальных конфликтов по принципу: "Даже если мы поможем одному человеку, то нам стоило всему этому учиться". Этот подход эффективен, прежде всего, в детских организациях и системе дополнительного образования.

Организационные особенности службы примирения, работающей в статусе органа самоуправления

Как орган самоуправления, служба примирения не может быть подчинена и подотчетна администрации школы. Она, как "власть обучающихся" (или педагогов, родителей), выстраивает с "властью директора" партнерские отношения. Это означает не только иной способ кооперации, но и другой уровень ответственности. Служба в статусе органа самоуправления берет на себя всю полноту ответственности за результаты своей активности, зная, что, в случае конфликтов по поводу проведения программ, директор имеет все основания быть ни при чем.

Очевидно, что взрослый не может руководить ученическим органом. Такой орган должен иметь систему самоорганизации обучающихся, а взрослый может помогать в качестве консультанта, куратора. Для того чтобы перейти к такому способу взаимодействия, особое значение приобретает компетентность взрослого в вопросах формирования и сопровождения команды обучающихся. При создании службы не в качестве ученического, а в качестве совместного органа самоуправления с участием обучающихся и взрослых, вопрос руководства решается следующим образом. Совместный орган допускает взрослого в качестве руководителя, но при этом он не может быть ни назначенным директором, ни самопровозглашенным. Должна быть предусмотрена определенная процедура решения вопроса о лидерстве. Вариант утверждения кандидатуры руководителя службы представительным органом самоуправления возможен, однако, он де-факто приводит к ситуации подчиненности службы. Есть и другой вариант - предусмотреть в положении о службе должность руководителя как выборную. Выбирать руководителя должны активисты службы примирения, в том числе обучающиеся, на определенный срок. Но эта церемония играет важную роль в обозначении статуса службы как органа самоуправления.

4. ТЕХНОЛОГИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ШКОЛЬНОЙ СЛУЖБЫ ПРИМИРЕНИЯ

В процессе обучения в образовательном учреждении каждый обучающийся или взрослый хотя бы раз был вовлечен в конфликты (с другими учащимися, с педагогами или родителями): становился в них обидчиком, жертвой или невольным свидетелем.

Школьная жизнь - это сложный процесс, включающий в себя не только учебные ситуации, но и совершенно различные пласты взаимодействия большого количества людей (в процессе обучения, воспитания, управления коллективом, выстраивания статусов, создания норм поведения

и др.). В ходе такого взаимодействия возникает большое количество конфликтных ситуаций. Практика школьной жизни не всегда способствует социализации обучающихся в плане освоения ими навыков общения, культурных форм завоевания авторитета и формирования способностей взаимодействия с другими людьми, необходимых для будущей жизни. При административном и уголовном наказании не проводится работа с подлинными причинами конфликтов и с чувствами конфликтующих. Те способы реагирования на конфликты, которые обычно практикуются обучающимися и учителями, нередко оставляют подлинные конфликты неразрешенными.

У образовательного учреждения есть ряд инструментов для разрешения конфликтных ситуаций, но далеко не все они результативны и конструктивны, что часто отмечают и сами участники образовательного процесса.

Служба примирения - структура, создаваемая в образовательном учреждении специально для обеспечения ее ресурсом разрешения конфликтных ситуаций внутри школы и силами самой школы. Глобальная задача службы - сделать так, чтобы максимальное число конфликтов разрешалось восстановительным способом.

Восстановительный подход к разрешению конфликтов позволяет подросткам избавиться от обиды, ненависти и других негативных переживаний, самостоятельно разрешить ситуацию (возместить ущерб), избежать повторения подобного в будущем. Школьная служба примирения – служба, осуществляющая работу с конфликтными ситуациями, возникающими внутри школы. Примерная структура службы примирения представлена на рис. 1.



Рис. 1. Примерная структура службы примирения в образовательном учреждении

Школьная служба примирения как форма организации самостоятельной деятельности обучающихся по освоению навыков само- и взаимопомощи в процессе разрешения конфликтных ситуаций призвана оказывать помощь всем участникам образовательного процесса.

Руководителем службы может быть социальный педагог, педагог-психолог или другие педагогические работники школы, на которых возложены обязанности по руководству школьной службой примирения приказом директора школы.

Основными действующими лицами в ней являются обучающиеся 7-11 классов – медиаторы, прошедшие специальное обучение по конфликтологии и медиации. Обучение проводит куратор службы примирения в образовательном учреждении, который также проходит специальное обучение, чтобы стать медиатором.

Встречи между конфликтующими сторонами обучающиеся-медиаторы проводят самостоятельно. Если же в конфликте участвует и взрослый человек, то им помогает куратор службы или внешний специалист.

Участие обучающихся важно, поскольку:

- они лучше знают ситуацию в школе;
- ровесникам больше доверяют и расскажут то, что никогда не доверят взрослому;

- деятельность в качестве ведущего меняет психологию обучающихся, поскольку им нужно реально проявлять толерантность, видеть разные точки зрения, помогать договариваться;
- это элемент истинного самоуправления, когда часть полномочий взрослых (по разрешению конфликта) передается обучающимся.

Школьная служба примирения как команда взрослых и обучающихся стремится:

- при конфликте перевести общение в русло конструктивной коммуникации;
- реализовать совместную (детей и взрослых) деятельность по улучшению школы как элемента самоуправления, переустраивающей существующий тип управления;
- включать подростков во взрослую деятельность: участие в значимом для образования России инновационном проекте;
- строить процесс воспитания на основе коммуникации и взаимопонимания, обращаться к таким ценностям как справедливость и ответственность;
- дать возможность существующим в школе сообществам понять друг друга и увидеть в каждом человека, исходя из личностных, а не ролевых отношений, разрешить конфликтную ситуацию конструктивным способом;
- снизить уровень агрессивности в школьном сообществе.

Служба реализует **программы примирения**, важным *результатом* которых является как преодоление враждебности между сторонами, так и участие самих сторон в конструктивном разрешении ситуации. *Программой примирения называют* встречи участников конфликта, организуемые ведущим (*медиатором, нейтральным посредником*) за «столом переговоров».

Ведущий необходим в связи с тем, что сторонам тяжело общаться конструктивно и самим осуществлять поиски выхода из ситуации. Здесь появляется потребность в позиции нейтрального ведущего, который не выносит решение, не является судьей, адвокатом, воспитателем или советчиком, а создает условия для конструктивного общения сторон. Ведущий занимает нейтральную позицию, в равной степени поддерживая обе стороны.

Служба примирения работает с конфликтами всех уровней: между учениками; между учениками и учителями; внутри педагогического коллектива; с конфликтами с участием родителей.

Создание Службы примирения позволяет разрешать не только обычные, случающиеся ежедневно конфликты, но сложные ситуации, затяжные конфликтные ситуации.

Основной **целью** деятельности службы примирения в образовательном учреждении является повышение результативности образовательного процесса через реализацию следующих направлений деятельности:

- создание безопасной среды, благоприятной для развития личности с активной гражданской позицией, умеющей принимать решения и отвечать за свои поступки;
- воспитание культуры конструктивного поведения в конфликте, основанной на медиативном мировоззрении, в основе которого лежит признание ценности человеческой жизни, уникальности каждой отдельной личности, принятие, уважение права каждого на удовлетворение собственных потребностей и защиту своих интересов (но не в ущерб чужим интересам);
- повышение «качества жизни» всех субъектов образовательного процесса с помощью медиативного подхода, основывающегося на позитивном общении, уважении, открытости, доброжелательности, взаимном принятии как внутри групп взрослых и обучающихся, так и между этими группами.

При реализации цели необходимо решение следующих **задач**:

- снижение конфликтности в образовательном учреждении за счет обучения взрослых основам медиации как процедуры разрешения споров и формирования «групп равных» среди обучающихся 7-11 классов, обучая их умению разрешать конфликты с помощью медиативного подхода. Это позволяет взрослым оперативно и эффективно разрешать разнонаправленные конфликты с участием родителей, обучающихся, педагогов, администрации, а обучающимся – оказывать содействие своим сверстникам в сложных ситуациях и выступать посредниками при разрешении конфликтов в среде ровесников;
- профилактика агрессивных, насильственных и асоциальных проявлений среди обучающихся;
- профилактика преступности среди несовершеннолетних;
- создание условий для снижения количества межкультурных, межэтнических, межконфессиональных конфликтов;

- координация усилий семьи и педагогов с целью предотвращения неблагоприятных «сценариев» развития обучающихся, особенно в критические периоды, одним из которых является подростковый;

- повышение и сохранение профессиональной компетентности, профилактика профессиональной деформации педагогов, что достигается благодаря эффективному использованию временных, эмоциональных и человеческих ресурсов в целом.

В целом, наблюдается тенденция замены административно-карательного воздействия взрослых на обучающихся и силовых реакций обучающихся на конфликт на примирительные встречи (в максимальном количестве случаев).

У обидчика есть выбор: прийти на программу примирения или отказаться от этого, и тогда дело пойдет обычным административным путем. И иногда именно угроза вызова на педсовет, передача документов в КДН, заведенное уголовное дело заставляют нарушителя сделать первый шаг в направлении разрешения конфликта.

Выделены следующие принципы создания службы примирения:

- добровольность участия в деятельности службы;
- внимание к потребностям всех участников образовательного процесса (учеников, учителей, администрации и т.д.);
- создание авторитета службы;
- учет групповых процессов в группах обучающихся;
- наличие подготовки по конфликтологии, медиации участников службы примирения.

В качестве основного метода своей работы школьные службы примирения используют восстановительную медиацию, стандарты которой разработаны и утверждены Всероссийской ассоциацией восстановительной медиации.

Что дает сторонам участие в программах примирения?

Обучающемуся, совершившему правонарушение (проступок):

- осознать причины своего поступка и его последствия;
- принести извинения;
- загладить причиненный вред;
- вернуть к себе уважение и восстановить важные отношения, которые, возможно, были нарушены в результате случившегося.

Потерпевшему:

- избавиться от негативных переживаний и желания отомстить;
- убедиться в том, что справедливость существует.

Родителям и педагогам:

- помочь ребенку в трудной жизненной ситуации, способствовать развитию у него ответственного и взрослого поведения.

Ожидаемым результатом деятельности службы примирения выступают:

1. Разрешение конфликтов силами образовательного учреждения.
2. Изменение традиций реагирования на конфликтные ситуации.
3. Профилактика школьной дезадаптации.
4. Школьное самоуправление и волонтерское движение **обучающихся.**

Разрешение конфликтов силами образовательного учреждения

Одним из основных принципов восстановительного подхода является принцип ответственности за разрешение ситуации самих ее участников. При разрешении конфликтной ситуации посредством медиации ответственность за ее разрешение предоставляется сторонам. В результате обучающиеся учатся сами, опираясь на помощь и поддержку взрослых (медиатора и, возможно, присутствующих на встрече людей из их ближайшего окружения), находить конструктивное решение, заглаживать причиненный их поступками вред, восстанавливать нарушенные отношения и связи. Таким образом, акцент в разрешении конфликтных ситуаций смещается с разрешения этих ситуаций взрослыми за обучающихся (административным путем, либо посредством направления его к психологу, либо с помощью передачи ответственности за конфликт родителям) в сторону разрешения их самими обучающимися.

Изменение традиций реагирования на конфликтные ситуации

Поскольку именно взрослые, в том числе педагоги, формируют у обучающихся модель поведения и разрешения конфликтов в школе, важно, чтобы взрослые осознанно поддерживали инициативу обучающихся и участвовали вместе с ними в построении новой традиции реагирования на сложные ситуации в школьном коллективе. Школьная служба примирения, опирающаяся в своей деятельности на принципы восстановительного подхода, и поддерживающие ее взрослые являются важнейшей частью школьного сообщества, проводниками новой традиции медиации.

Профилактика конфликтных ситуаций и школьной дезадаптации

Чаще всего конфликт - последнее звено в цепочке предыдущих ситуаций, которые не были эффективно разрешены, и которым не было уделено достаточного внимания.

Школьная служба примирения работает не только реактивно (лишь в ответ на правонарушение и конфликт), но и активно, реагируя на напряженность и взаимонепонимание в коллективе. Восстановительный подход к разрешению конфликтных ситуаций, реализуемый Школьной службой примирения в форме специальных программ, дает возможность обучающимся освоить конструктивное, ответственное поведение в конфликтных ситуациях и способы конструктивного разрешения конфликтов. Итогом каждой завершенной программы примирения является принятие ответственности за конфликт всеми участниками конфликтной ситуации и восстановление разрушенных отношений между ними. У обучающихся, прошедших обучение медиации в полном объеме, повышается уровень коммуникативной грамотности и расширяется репертуар способов поведения в конфликтных ситуациях. Таким образом, в школе создается сообщество обучающихся, всем своим поведением транслирующих конструктивные способы социализации, а также помогающих другим освоить способы, позитивно влияющие на психологический климат в школе.

Школьное самоуправление и волонтерское движение обучающихся

Школьная служба примирения - неформальное объединение обучающихся на почве общих принципов и общей деятельности. Волонтерское движение, которым является Школьная служба примирения, может быть жизнеспособным только при определенной трансформации сложившихся в учреждении отношений и моделей коммуникации.

Появление в школьной системе нового элемента, обладающего относительной автономией и являющегося формой самоуправления в том, что касается разрешения конфликтных ситуаций, создает предпосылки для формирования коммуникации, центрированной на личности (как педагога, так и обучающегося), а также для перехода от административного (осуществляемого «сверху») способа разрешения конфликтов к восстановительному способу, основанному на ответственности участников конфликта за его разрешение. Именно то, что в составе Службы работают обучающиеся, и позволяет получить доступ к скрытым от взрослых подростковым конфликтам. Такие конфликты перестают быть настолько острыми, чтобы постоянно выплескиваться на уровень администрации школы и родителей, поскольку конструктивно разрешаются самими обучающимися. При этом особый статус приобретает взрослый - куратор Службы. Работая с неформальной группой обучающихся, по своим характеристикам отличной от обычного класса, он начинает взаимодействовать с новым объектом – сообществом школы, в результате чего, с одной стороны, начинает управлять социализирующими процессами в школе, а с другой, - становится для обучающихся значимым взрослым, который работает с ними в зоне ближайшего развития и способствует их конструктивной социализации. Поэтому особую важность приобретает тщательный и обдуманный выбор взрослого на роль куратора службы.

Этапы внедрения школьной службы примирения

Внедрение школьной службы примирения может проходить в несколько этапов:

- *первый этап* – диагностический (выявление конфликтов, анкетирование педагогов и школьников в случае отдельного образовательного учреждения). Для этой цели должны быть

организованы семинар или совещание, в которых примут участие представители органов управления образованием, комиссии по делам несовершеннолетних, Ювенальной службы и др. В случае выявления актуальности предложенной проблемы можно принять решение об организации служб примирения на базе муниципальных образовательных учреждений;

- *второй этап* – организационный (формирование группы учителей, социальных педагогов, школьных психологов, администраторов с целью последующего их обучения). Школьная медиация – это серьезная педагогическая программа, требующая слаженной работы педагогов, администрации образовательных учреждений, обучающихся, и, конечно, специалистов: педагогов-медиаторов и тренеров-медиаторов.

Целесообразно в образовательном учреждении организовать группу медиаторов из числа педагогов, обученных методу школьной медиации. Их задача – интегрировать метод школьной медиации в образовательное пространство и обучить своих коллег. В свою очередь, эти педагоги уже смогут обучить методу школьной медиации обучающихся и родителей.

Задачи обучения взрослых:

1. Разрешать разнонаправленные конфликты, возникающие на территории воспитательно-образовательного учреждения.

2. Вести просветительскую работу среди коллег и родителей.

3. Обеспечивать формирование и обучение «групп равных» (программа обучения «групп равных»).

4. Координировать действия участников «групп равных» в их работе по распространению знаний о медиации и основ позитивного общения среди обучающихся.

5. Обеспечивать супервизию и помощь при разрешении участниками «групп равных» конфликтов между сверстниками, а также принимать участие в роли со-медиатора при разрешении конфликтов между взрослыми и обучающимися.

6. Использовать медиативный подход в работе с обучающимися из неблагополучных семей, в рамках программы по безнадзорным и беспризорным детям, в качестве профилактической работы, работы по воспитанию культуры конструктивного поведения в конфликте, созданию условий для выбора ненасильственных стратегий поведения в ситуациях напряжения и стресса.

7. Обеспечивать применение медиативного подхода, метода позитивного общения в рамках коррекционной работы с несовершеннолетними правонарушителями, в том числе работниками правоохранительных органов, представителями комиссий по делам несовершеннолетних и так далее.

8. Использовать медиативный подход и позитивное общение как основу для сохранения межпоколенческой коммуникации и возможность преемственности общечеловеческих духовно-нравственных ценностей.

Однако необходимо учесть, что возникающие конфликты не станут ждать, пока выстроится подобная «цепочка». Они требуют немедленного урегулирования. Нужно подготовить медиаторов, которые смогли бы не только обучать основам медиации, но были бы способны в любой момент провести процедуру медиации, урегулировать реальный конфликт.

- *третий этап* – учебно-методический (обучение администраторов, педагогов навыкам ведения переговоров и отбора случаев для процедуры медиации).

- *четвертый этап* – инновационный (внедрение медиации в школе, начало работы Школьной службы примирения). Включает в себя период создания нормативно-правовой базы данного учреждения по организации (ознакомление с нормативно-правовыми актами федерального значения, разработка и утверждение положения о работе школьной службы примирения, должностные обязанности ведущих программ примирения, куратора).

Структура школьной службы примирения

Из полученного опыта работы службы примирения можно сделать выводы о структуре эффективно действующей службы примирения. В службе есть 2-4 пары подготовленных ведущих из обучающихся 5-10 классов (обычно это учащиеся 8-х и 10-х классов, поскольку у них в текущем году нет экзаменов), взрослый, курирующий службу, и несколько подростков в «группе поддержки». Обучающиеся из «группы поддержки» помогают взаимодействию школьного коллектива и службы: участвуют в проведении презентаций перед школьниками, рисуют стенгазеты по ШСП; если видят ссорящихся, то рассказывают им о службе и приводят их туда.

Перед службой и куратором стоят вопросы командообразования, проектирования службой своего места в школе и своего развития. Каждая команда службы примирения решает, с какими ситуациями работает служба, откуда получает информацию (от социального педагога, заместителя директора по УВР, из ящика обращений, от сверстников и пр.) и как при этом соблюдается конфиденциальность, что происходит в случае успешного примирения сторон, какая информация сообщается администрации, какая ведется документация, в каком помещении и в какое время проводятся программы, как служба примирения взаимодействует с КДН и педсоветом, что и как сообщает о себе окружающим (реклама), как происходит завоевание высокого статуса. Все это закреплено в положении о службе примирения.

Куратор службы организует: отбор кандидатов в службу, их обучение, направление информации о конфликтах из администрации в достаточном количестве, супервизию, обсуждение со школьниками этических вопросов работы ведущего, составление отчетов, клуб ведущих, взаимодействие на межшкольном уровне, конференции. Команда службы получает литературу и фильмы. Желательно, чтобы в среднем каждая пара раз в месяц работала со случаем, т.е. около 4-5 ситуаций в месяц. Причем ситуации не обязательно должны быть сложными, могут быть и простыми, до которых у взрослых «не доходят руки».

В период становления службы примирения в образовательном учреждении необходима организация обучения старшеклассников проведению программ примирения участников конфликтов (программа обучения «групп равных»). Занятия могут проводить специалисты, сами прошедшие обучение. Обученные медиации школьники будут периодически выбывать (оканчивать школу, менять место жительства и т.д.) из группы, и для поддержания службы примирения в рабочем состоянии необходимо проводить такое обучение ежегодно. Примерная последовательность действий на данном этапе работы с обучающимися включает следующие этапы:

а) *Обучающий этап* (первое полугодие учебного года) – теоретический курс по методам эффективного взаимодействия и урегулирования конфликтов и технологии работы посредников. Основными формами работы являются уроки по конфликтологии с добавлением информации о посредничестве и игры на закрепление навыков урегулирования конфликтов.

б) *Тренировочный этап* (второе полугодие учебного года) – включает приобретение опыта деятельности посредниками по реализации этапов проведения программ примирения (тренинговые занятия по проведению программ примирения между жертвой и обидчиком).

в) *Практический этап* заключается в практической работе по проведению программ примирения. Школьники-медиаторы (в парах) помогают разрешить конфликтную ситуацию младшим школьникам. Обучающиеся - ведущие самостоятельно проводят ознакомительную работу со случаем, т.е. узнают у взрослого краткую информацию о происшедшем и общие сведения об участниках конфликта, встречаются со сверстниками с предложением принять участие в процедуре примирения, проводят предварительные встречи. Тренер-наставник вместе с ними обсуждает и анализирует каждую встречу, помогает спланировать дальнейшую работу, совместно выстраивают примирительную встречу. Постепенно доля самостоятельности обучающихся возрастает.

Таким образом, обучающиеся-медиаторы занимаются под руководством взрослого куратора, который следит за порядком и помогает в сложных ситуациях, выходящих за пределы их компетенции.

Для решения задачи просвещения всех участников образовательного процесса возможно проведение PR-компаний, которая включает в себя несколько рекламных акций:

- подготовка и демонстрация фильма о школьных конфликтах, интервьюирование, опрос общественного мнения. Возможна организация просмотра и обсуждения фильма «Восстановительная медиация. Работа медиатора в сложных ситуациях» (Центр «СПР», Москва);

- организация «выхода в народ» (выступления медиаторов во всех классах с рассказом о своей миссии; раздача информационных листовок с рекламой «Школьной службы примирения»). Для большей наглядности возможно изготовление стенгазеты с кратким и красочным описанием функций ШСП;

- проведение Дня школьной службы примирения с участием всех медиаторов (с презентацией логотипа и формы службы), на которой проводится представление службы и программ примирения.

Условия внедрения школьной службы примирения

Деятельность школьной службы примирения (относительно её участников - школьников) основывается на трех ключевых позициях.

Во-первых, конфликт должен быть разрешен его непосредственными участниками, поскольку только они могут найти оптимальное, отвечающее их интересам решение. Если участники конфликта взяли на себя ответственность за принятое решение, они обязаны его исполнять.

Во-вторых, в качестве ведущих примирительной встречи (нейтральных посредников) привлекаются сами обучающиеся, в большинстве случаев отличными медиаторами становятся обучающиеся из числа школьных неформальных лидеров с высоким авторитетом среди сверстников (учителям и взрослым медиаторам обучающиеся часто не доверяют или боятся прослыть жалобщиками). Отличительной особенностью данного способа самостоятельного разрешения конфликтов от разрешения конфликтов взрослыми в том, что для обучающихся – это серьезное самостоятельное и саморефлективное мероприятие.

В-третьих, навыки, полученные школьниками-медиаторами в ходе проведения примирительных встреч, по качеству превосходят любые искусственные ситуации, обыгрываемые на тренинге, и в дальнейшем могут пригодиться в реальной жизни. Функциональные обязанности медиатора-ровесника заключаются в кризисном вмешательстве в конфликт, выяснении позиций конфликтующих сторон и поиске приемлемых форм их примирения. Несмотря на то, что медиатор является одной из ключевых фигур, участвующих в разрешении конфликта, он привлекается в тех случаях, когда административно-педагогические действия оказываются неэффективными, между участниками продолжаются враждебные отношения, и они оказываются в тупиковой ситуации, нуждаются в помощи третьих лиц, начинают втягивать в свой конфликт союзников. Значимым правилом для медиатора является внепартийность и независимость. В соответствии с профессиональными инструкциями, которыми руководствуются медиаторы-ровесники, они не имеют права отстаивать чьи-либо интересы и разглашать условия мирного соглашения.

Медиатор не несет ответственности за соглашение между участниками, но несет ответственность за соблюдение процедуры. Основное правило медиации – добровольность участия, т.е. потерпевший и обидчик (зачинщик) имеют право отказаться от процедуры примирения. *Насилие или принуждение к участию в медиации фактически означают пренебрежение данным правилом.*

В конфликте не бывает победителей и побежденных. Для школьных конфликтов трудно выработать единую стратегию урегулирования, так как в каждой ситуации значительную роль играет человеческий фактор.

Управлять конфликтами в педагогическом коллективе чрезвычайно сложно. Медиатор-ровесник может выполнять посредническую функцию только в конфликтах школьников. Конфликты между взрослыми могут разрешать только администраторы или специально обученные учителя-медиаторы, которые пользуются уважением и доверием педагогического коллектива.

Можно говорить о следующих важных моментах при организации Школьной службы примирения:

- Порой педагоги доверяют построение программы тем, кто недостаточно подготовлен и/или недостаточно ангажирован. Важно, чтобы у медиатора была специальная подготовка, и чтобы он был хорошо мотивирован применять медиацию в своей школе. В любом случае это должно быть добровольным занятием.

- Необходимо организовать обмен опытом и посещение постоянно действующих семинаров; их «служба» должна быть выделена как особая, чтобы она так и воспринималась всеми.

- Иногда поддержка со стороны школьного руководства или педагогического коллектива оказывается недостаточной. Программа может стать успешной лишь тогда, когда она поддержана руководством и большинством педагогов. Школьное руководство должно позаботиться о финансовой, психологической и другой поддержке.

- Могут также возникнуть сложности в повседневной организационной работе (например, трудно выделить соответствующее помещение для медиации). Для службы примирения администрация школы может предоставить рабочий кабинет, или выделить кабинет на определенные часы.

Основные формы работы школьной службы примирения

Школьная служба примирения действует на основе добровольного участия сторон и помогает освоению навыков и культурных форм взаимодействия на реальном и значимом для обучающихся материале собственных конфликтов или конфликтов их ровесников путем проведения программ примирения. Программы примирения добровольны и бесплатны.

Метод школьной медиации реализуется на практике в виде различных форм. В зависимости от содержания происшедшего выбор ведущих может остановиться на одной из существующих программ примирения: программа примирения жертвы и обидчика; программа примирения в семье; семейная конференция; круги заботы; школьная и общественная конференция. Остановимся на содержании каждой из названных программ подробнее.

Программа примирения жертвы и обидчика (встреча по заглаживанию вреда).

Применяется, когда есть криминальная ситуация и стороны признают свое участие в ней. Такая программа может задействовать достаточно большой спектр ситуаций: кражи, конфликты, хулиганство, вымогательство, вандализм, грабежи, угоны. Встречи жертвы и правонарушителя «лицом к лицу» направлены на создание условий для преодолений последствий конфликта (их нейтрализации или устранения) силами самих участников криминальной ситуации. Такая программа проводится при добровольном согласии сторон, при условии, что обидчик признает свою ответственность за случившееся и хочет (что устанавливается посредником в ходе предварительных бесед), насколько возможно, исправить ситуацию. В ходе таких встреч каждая сторона имеет возможность высказаться, а ведущий помогает:

- достичь взаимопонимания по поводу происшедшего, причин, его вызвавших, и последствий для потерпевшего;
- обсудить и сформулировать порядок возмещения ущерба;
- сформулировать планы по изменению конфликтной ситуации.

Примирительная встреча организуется и проводится ведущим, который создает условия для конструктивного диалога и достижения взаимоприемлемого соглашения. Соглашение о возмещении ущерба и планы изменения образа жизни и поведения участников, способствующего возникновению конфликтной ситуации, фиксируется в примирительном договоре.

Подобные программы необходимы для:

- разрешения конфликтной ситуации путем привлечения к активному участию в этом процессе пострадавшего и обидчика, а также их родственников;
- обеспечение сравнительно быстрого возмещения вреда потерпевшей стороне;
- выражение чувств участников, снятие отрицательно окрашенных психологических состояний и освобождения от ролей «жертвы» и «законченного отморозка»;
- превращение столкновения между людьми в конструктивный процесс решения их проблем;
- вразумление обидчика, осознания им своей ответственности за нанесенный вред.

Программа примирения в семье.

При реализации данной программы акцент делается на изменение разрушительных для семьи отношений, взаимодействий её членов и создание диалога (тогда программа ближе к медиации), либо на разрешение криминальной ситуации – например, в случае воровства в семье (ближе к программе примирения нарушителя и жертвы). Такие программы особенно необходимы, поскольку именно в особенностях семьи и отношений в ней нередко заложены причины криминальной активности подростка. Кризис семьи может потребовать и более глубоких форм работы, таких как семейная терапия, но программа примирения даст возможность сделать шаг членам семьи к осознанию необходимости собственных усилий и изменению стратегий поведения в ситуации.

Семейная конференция.

Программа включает в себя совместные действия семьи и ребенка по принятию ответственности за выход из криминальной ситуации и изменению поведения ребенка.

Обучающимся не обязательно полностью возмещать причиненный ущерб. Важно, чтобы *они приняли на себя ответственность*. Кроме того, частично могут помочь и родители.

«Круги заботы» - это одна из самых сложных программ примирения. Такие «круги» проводятся в случаях, когда фактически разрушена или отсутствует семья. В этой ситуации необходимо создавать некоторый эквивалент первичной социальной среды, поддерживающей обучающегося. Ведущий «круга заботы» инициирует серию встреч с родственниками, учителями, классом, где учится подросток, или коллегами, руководителями кружков, секций и др. Предполагается, что результатом таких встреч должно быть восстановление поддержки и заботы о подростке. Инициативы участников кругов с помощью ведущего должны превратиться в серию взаимосвязанных мероприятий, входящих в программу реабилитации. Важную роль в кругах заботы играют школьные специалисты - психологи и педагоги, поскольку от них во многом зависит реализация программы реабилитации. Присутствие социального работника, социального педагога в кругах заботы обязательно. От данных специалистов поступает основная информация о ситуации, возможных участниках кругов. Они также следят за выполнением принятых в ходе кругов обязательств.

Школьная и общественная конференция. Это более массовые программы примирения. Они необходимы тогда, когда ситуация затронула достаточно большое количество участников, и они испытывают потребность в нормализации отношений между ними. Сторонами конференции выступают группы людей или человек и группа. Стандартной ситуацией для проведения общественных или школьных конференций является решение вопросов, связанных с систематическим срывом занятий или прогулами. Такие конференции помогают также при разрешении затяжных конфликтов между классами, или обучающимся и классом, учителем и классом.

ЛИТЕРАТУРА

1. www.mediacia.com
2. Анцупов А.Я. Профилактика конфликтов в школьном коллективе. - М.: «ВЛАДОС», 2003.
3. Грановская Р.М. Творчество и конфликт в зеркале психологии. - СПб, 2011.
4. Донских И.Г. Убедить. Призвать. Добиться своего. - СПб, 2011.
5. Коновалов А. Четыре шага к восстановительной работе с пространством школы// Восстановительная ювенальная юстиция. Сборник статей. М.: МОО Центр «СПР», 2005.
6. Коновалов А.Ю. Школьная служба примирения // Справочник заместителя директора школы. – 2008. - №2.
7. Лукманов Е.В. Психология школьного конфликта // Справочник заместителя директора школы. - №5. – 2008.
8. Максудов Р.Р., Коновалов А.Ю. Школьные службы примирения. Российская модель школьной медиации. - М: МОО Центр «Судебно-правовая реформа», 2009.
9. Матяш О.В. и др. Межличностная коммуникация. Теория и жизнь. - СПб, 2011.
10. Овчинникова Т.С. Технология восстановительного правосудия в социально-педагогической деятельности. – Тюмень, 2006.
11. Овчинникова Т.С., Павлович Г.А. Служба примирения в образовательном учреждении. – Тюмень, 2008.
12. Официальный сайт Общественного центра «Судебно-правовая реформа» http://sprc.ru/shsp_index.html.
13. Самохвалова А.Г. Деловое общение. Секреты эффективной коммуникации. - СПб, 2011.
14. Стишенок И.В. Тренинг уверенности в себе. - СПб, 2011.
15. Школьная служба примирения: от идеи к действиям // Педагогическое обозрение. - № 10 (107). - 2010.

Характеристика конфликтного поведения (В.В. Козлов, А.А. Козлов).

Основными проявлениями конфликтного поведения обычно являются:

- ✓ открытое недоверие;
- ✓ перебивание собеседника;
- ✓ принижение значимости его роли;
- ✓ подчеркивание различий между собой и собеседником не в его пользу;
- ✓ устойчивое нежелание признавать свои ошибки и чью-то правоту;
- ✓ заниженная оценка вклада партнера в общее дело и преувеличение собственного вклада;
- ✓ постоянное навязывание своей точки зрения;
- ✓ неискренность в суждениях;
- ✓ резкое ускорение темпа беседы и ее неожиданное свертывание;
- ✓ неумение выслушать и понять точку зрения собеседника и еще многое другое, что обычно воспринимается окружающими крайне негативно.

Основными словами-конфликтогенами в деловом (светском, семейно-бытовом и другом) общении являются:

- ❖ Слова, выражающие недоверие: «вы меня обманываете», «я вам не верю», «вы не разбираетесь» и др.
- ❖ Слова-оскорбления: негодяй, подонок, дурак, бестолочь, лентяй, ничтожество и др.
- ❖ Слова-угрозы: «мы еще встретимся», «я вам это припомню», «ты еще пожалеешь» и др.
- ❖ Слова-насмешки: очкарик, лопоухий, мямля, дистрофик, коротышка и др.
- ❖ Слова-сравнения: «как скотина», «как свинья», «как попугай» и др.
- ❖ Слова, выражающие отрицательное отношение: «Я тебя ненавижу», «я не хочу с тобой разговаривать», «ты мне противен» и др.
- ❖ Слова-долженствования: «вы обязаны», «ты должен» и др.
- ❖ Слова-обвинения: «вы все испортили», «вы обманщик», «ты во всем виноват» и др.
- ❖ Слова, выражающие категоричность: «всегда», «никогда», «все», «никто» и др.

Как правило, критикуемый, воспринимая перечисленные выше слова, вступает в борьбу за самого себя и пытается включить весь арсенал оборонительных и оправдательных средств. Если это происходит, то виновником такой ситуации становится тот, кто первым стал использовать слова-конфликтогены.

Еще одна важная особенность, объясняющая природу конфликтогенов, заключается в том, что мы более чувствительны к словам других, нежели к тому, что говорим сами.

Стратегии поведения в конфликте (А.Г. Комендант, Г.С. Михайлов).

Для более эффективного решения проблемы конфликта необходимо выбрать определенную стратегию поведения (учитывая, конечно, особенности характера и поведения людей, вовлеченных в конфликт).

Компромисс эффективен, когда:

- ✓ аргументы сторон одинаково убедительны;
- ✓ необходимо время для решения сложных проблем;
- ✓ нужно принять срочное решение при дефиците времени;
- ✓ директивное утверждение своей точки зрения не приводит к успеху;
- ✓ обе стороны обладают одинаковой властью и имеют взаимоисключающие интересы;
- ✓ может устроить временное решение;
- ✓ можно несколько изменить первоначально поставленную цель;
- ✓ можно получить хоть что-то, а не все потерять.

Сотрудничество эффективно, когда:

- ✓ необходимо найти общее решение при том, что каждый из подходов очень важен и не допускает компромиссных решений;
- ✓ основной целью обсуждения является приобретение совместного опыта работы, получение широкой информации;

- ✓ необходимы интеграция точек зрения и сближение мнений сотрудников;
- ✓ особенно важно усиление личностной вовлеченности в деятельность и групповой сплоченности;
- ✓ существуют длительные и взаимозависимые отношения с другой стороны;
- ✓ есть время поработать над возникшей проблемой;
- ✓ обе стороны выдвигают идеи для обсуждения и хотят участвовать в выработке решения.

Приспособление эффективно, когда:

- ✓ наиболее важной задачей является восстановление стабильности (а не разрешение конфликта);
- ✓ предмет разногласия более существен для другой стороны, чем для вас;
- ✓ имеется возможность возникновения более сложных проблемных ситуаций по сравнению с той, которая рассматривается сейчас (а пока более необходимо взаимное доверие);
- ✓ существует возможность позволить подчиненным действовать самостоятельно (для приобретения ими умений и навыков);
- ✓ необходимо признать свою неправоту;
- ✓ отстаивание своей точки зрения требует много времени и усилий;
- ✓ случившееся не очень волнует.

Игнорирование эффективно, когда:

- ✓ источник разногласий тривиален и несуществен по сравнению с более важными задачами;
- ✓ необходимо время, чтобы восстановить спокойствие и создать условия для трезвой оценки ситуации;
- ✓ более предпочтительны изучение ситуации и поиск дополнительной информации о природе конфликта, чем немедленное принятие какого-либо решения;
- ✓ предмет спора не имеет никакого отношения к делу и является симптомом существования других, более важных проблем;
- ✓ подчиненные сами могут урегулировать конфликт;
- ✓ напряженность слишком велика и следует ее ослабить;
- ✓ нет возможности или желания решить конфликт в свою пользу;
- ✓ мало власти для решения проблемы, в том числе и желательным для вас способом;
- ✓ открытое обсуждение конфликта может ухудшить ситуацию.

Соперничество эффективно, когда:

- ✓ требуются быстрые и решительные меры (в непредвиденных и опасных ситуациях);
- ✓ решаются глобальные проблемы, связанные с эффективностью деятельности организации;
- ✓ подчиненные предпочитают авторитарный стиль руководства;
- ✓ исход конфликта очень важен для вас, и вы уверены в правильности своего решения возникшей проблемы;
- ✓ вы обладаете достаточным авторитетом для принятия решений и убеждены, что ваше решение – наилучшее;
- ✓ чувствуете, что выбора нет и вам нечего терять.

Послеконфликтная стадия. Завершение непосредственного противоборства сторон не всегда означает, что конфликт полностью разрешен. Степень удовлетворенности или неудовлетворенности сторон заключенными мирными договоренностями во многом будет зависеть от следующих положений:

- насколько удалось в ходе конфликта и последующих переговоров достичь преследуемой цели;
- какими методами и способами велась борьба;
- насколько велики потери сторон (людские, материальные, территориальные и др.);
- удалось ли в результате заключения мира снять эмоциональное напряжение сторон;
- какие методы были положены в основу переговорного процесса;
- насколько удалось сбалансировать интересы сторон;
- навязан ли компромисс одной из сторон или третьей силой, либо явился результатом взаимного поиска решения конфликта;
- какова реакция окружающей социальной среды на итоги конфликта.
-