

А. С. Чуприс

МОДЕЛИ МЕДИАЦИИ В УСЛОВИЯХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ

Анализируются возможности применения классической, трансформативной, нарративной, экосистемной, фасилитативной и оценочной моделей медиации в условиях образовательного учреждения, описана роль педагога-медиатора в каждой из описанных моделей. Анализ применения данных моделей в педагогической практике показывает существенные отличия в целях и задачах медиации, а также в функциях педагога, играющего роль медиатора.

The article analyzes the possibility of using classical, transformative, narrative, ecosystem, facilitative and valuation models of mediation in terms of the educational institution, described the role of mediator teacher in each of the described models. The analysis of the application of these models in teaching shows considerable differences in goals and objectives of mediation, as well as the functions of the teacher, playing the role of mediator.

Ключевые слова: медиация, педагог-медиатор, модели медиации в условиях образовательного учреждения.

Key words: mediation, teacher, mediator, mediation model.

Организация профессиональной педагогической деятельности в современной образовательной ситуации происходит в динамично изменяющихся социальных, политических и экономических условиях. Изменения современной школы и дошкольного образования коснулись не только подходов к определению вариативности содержания и стандартизации образования, к оценке качества результатов учебной деятельности обучающихся и труда учителей. Качественному преобразованию подвергаются взаимоотношения между учебными заведениями и учащимися в плане влияния на учащихся, их отношения к учебному заведению, характера контактов учебного заведения с учащимися, родительскими организациями и попечительскими советами.



Зачастую эти перемены провоцируют конфликты сторон — участников образовательного процесса — и ставят перед педагогом задачу оперативно налаживать между ними конструктивную коммуникацию, снимать психологические барьеры, подводить стороны к рефлексии своих интересов, пониманию интересов другой стороны, адекватному восприятию противоречий и наконец создавать условия для совместного поиска взаимоприемлемых решений проблемы. Иными словами, указанные перемены требуют от педагога дополнительной компетенции — способности и готовности к осуществлению медиации в условиях образовательного учреждения, то есть разрешению конфликтов и споров путем досудебного урегулирования [2; 3].

Владение педагогами данной компетенцией позволит упредить возникновение и обострение в образовательном учреждении сложных проблем, в том числе социально-экономического и этнического происхождения, а также снизить влияние проекции общественных проблем, привносимых извне. В педагогической науке остается открытым вопрос о том, в чем состоят преимущества медиации и какая модель (подход) будет наиболее эффективной в условиях образовательного учреждения.

Медиация как форма посредничества известна давно. Сегодня медиация в ее современном понимании широко и с большой эффективностью используется во многих странах мира. Мы опираемся на определение медиации как процесса переговоров, в котором медиатор (посредник) является организатором и управляет переговорами таким образом, чтобы стороны пришли к наиболее выгодному реалистичному и удовлетворяющему интересы обеих (всех) сторон соглашению, в результате выполнения которого конфликт между сторонами будет урегулирован [1, с. 10–13; 3; 4].

Как процесс урегулирования конфликтов, споров и разрешения проблем в условиях образовательных учреждений медиация имеет ряд положительных сторон. Во-первых, следует заметить, что в отличие от судебной практики медиация базируется на конструктивистском понимании действительности. Данная познавательная-теоретическая позиция основана на предпосылке, что окружающая нас действительность конструируется как нашими действиями и действиями окружающих, так и активным познанием в процессе интерактивного взаимодействия. Иными словами, действительность — это результат довольно субъективных процессов конструирования картины мира.

Во-вторых, очевидным плюсом разрешения споров с помощью медиации является конфиденциальность. Медиация строится на доверии, что означает минимальный риск нанесения какого-либо ущерба. Более того, участники могут быть уверены, что подробности обсуждаемого в процессе медиации не будут преданы огласке.

Еще одно очевидное преимущество медиации — ее оперативность в разрешении проблем, когда экономия времени становится немаловажным фактором.

Несомненное достоинство медиации — ее экономичность. Медиация позволяет сделать разрешение спора максимально комфортным со всех сторон для участников. Особую важность в медиации представляет сохранение конструктивных отношений между участниками в будущем [4].



Чрезвычайно значим потенциал медиации в многосторонних конфликтах в образовательных учреждениях, в которые вовлечены различные этнические и другие социальные группы. Как отмечает Ц. Шамликашвили, «медиация – это тот инструмент, который позволяет не просто разрешать конфликты, она создает возможность исчерпать конфликт, позволяя быть услышанной каждой из сторон конфликта, удовлетворить интересы» [3], что формирует условия для эффективности вырабатываемого решения, соответственно, для реализации образовательной деятельности в благоприятном психологическом климате.

Методы и техники, которые могут применять педагоги-медиаторы, схожи с элементами ведения переговоров, техник, используемых в коммуникативных и поведенческих тренингах, системной семейной терапии, проблемно ориентированной системной терапии, краткосрочной терапии, техниках анализа конфликта и клиент-центрированной терапии. Элементы перечисленных методов могут быть определенным образом адаптированы для медиации в образовательных учреждениях в соответствии с целями и задачами медиации.

Основным отличием медиации от других видов разрешения споров в условиях системы образования является ее недирективность. Медиация лишь использует право в отличие от традиционных способов, которые основываются на правовом регулировании. Гибкий и демократичный способ разрешения споров, основанный на добровольном участии сторон, создает в то же время этим сторонам условия для контроля не только за процессом выработки решения, но и за качеством этого решения, гарантируя им полную конфиденциальность, обеспечивая сохранность репутации и возможность конструктивного взаимодействия в будущем. Медиация стремится к консенсусным решениям, максимально отражающим интересы и потребности всех участников образовательной деятельности, участвующих в споре, что создает возможность благоприятного исхода для всех [1, с. 18–20; 3; 4].

В современной практике выделяют несколько моделей медиации, которые не являются четко выраженными альтернативами друг другу: медиация, ориентированная на решение проблем, или «классическая», медиация (*problem-solving, or settlement-directed, approach*); трансформативная медиация (*transformative approach*); нарративная медиация (*narrative approach*); экосистемная, или семейно-ориентированная, медиация (*ecosystem, or family-focused, approach*); фасилитативная медиация, то есть медиация, основанная на понимании (*understanding-based approach*), и оценочная медиация (*evaluative approach*). Анализ применения данных моделей в педагогической практике демонстрирует существенные отличия в целях и задачах медиации, а также в функциях педагога, играющего роль медиатора.

Специфика «классической» медиации в условиях образовательного учреждения состоит в концентрации на интересах всех участников конфликта или проблемной ситуации (обучающихся, их родителей, учителей, руководства и т. д.). Педагог-медиатор при данном подходе должен занять нейтральную позицию, помочь оппонентам признать,



что у них существуют общие интересы и потребности, и сосредоточиться на поиске решений, которые бы удовлетворяли все стороны. Положительным результатом становится компромисс через взаимные уступки конфликтующих участников [6]. Классический подход педагога к медиации вполне может быть успешен в ситуациях, где тот не является одним из участников конфликта: при разрешении проблем между обучающимися, другими педагогами и родителями, родителями и руководством образовательного учреждения и т. п.

В ситуации конфликта интересов, к примеру, обучающихся наиболее эффективной представляется трансформативная медиация, которая нацелена не на разрешение насущных проблем, а стремится к расширению возможностей сторон и взаимному признанию. Признание, следуя положениям Р.А. Баруха Буша и Дж. П. Фолджера, дает возможность конфликтующим ученикам определять свои собственные вопросы (проблемы) и искать решения самостоятельно в общении, когда педагог-медиатор лишь предоставляет возможность посмотреть на происходящее с другой стороны, пережить своеобразную «трансформацию» и обрести взаимопонимание, способствует признанию позиций и потребностей друг друга, более чуткому отношению к ним [5].

Межкультурные и межэтнические, а возможно — и межрелигиозные конфликты в образовательном учреждении поможет урегулировать экосистемная медиация, которая подходит также для улаживания семейных конфликтов обучающихся и споров между представителями разных поколений. Основной задачей педагога в ходе разрешения подобных конфликтов является помощь в сохранении конструктивных межличностных отношений, в частности отношений родителей с детьми [1, с. 23].

Довольно сложная модель для применения в образовательном учреждении — фасилитативная медиация, основная цель которой заключается в разрешении конфликта через понимание. Поскольку роль фасилитатора (педагога-посредника) при данном подходе ограничивается организацией процедуры, представляется, что для понимания конфликтующими сторонами своих перспектив, приоритетов и интересов, а также перспектив, приоритетов и интересов другой стороны, активации участников в направлении совместного преодоления возникшего между ними конфликта необходим адекватный уровень рефлексии, мотивации и ответственности сторон за принимаемые ими решения. Маловероятно, что, к примеру, обучающиеся способны полно представить себе суть конфликта и найти наилучшее решение возникшей проблемы. Скорее всего, данная модель медиации может использоваться для урегулирования взаимоотношений между педагогами внутри коллектива, педагогами и руководством [7; 9].

Модель оценочной медиации, когда посредник непосредственно влияет на процесс медиации, занимает активную руководящую позицию, оценивает положение дел и при необходимости может влиять и на результат медиации, предлагая свои варианты (рекомендации) разрешения спора, если в этом есть необходимость, представляется при-



емлемой для руководителей образовательного учреждения, представителей попечительского совета, профсоюза, так как предполагает высокий уровень профессиональных знаний и опыта, чтобы помочь участникам осознать сильные и слабые стороны их позиций, законных прав и обязанностей, а также перспективу возможного судебного разбирательства по существующему конфликту. При этом медиатор имеет право предоставить объективную информацию правового содержания, высказывать свое мнение относительно спора. Урегулирование спора достигается посредством выработки соглашения, близкого по содержанию к возможному судебному решению [5].

И наконец, наиболее либеральной моделью для применения педагогом является нарративная медиация. Она основана на взаимном продолжительном положительном влиянии медиатора и сторон конфликта друг на друга в ходе медиативной беседы, когда процесс медиации выглядит неформально, как рассказ историй, в ходе которого участники излагают свой взгляд на происходящее [1].

В конечном счете все формы медиации направлены на выявление истинных интересов и выработку консенсуального решения. Наряду с этим практически все формы медиации (исключая оценочную медиацию) подразумевают сохранение партнерских, близких отношений сторон. Трансформативная медиация чаще может использоваться для урегулирования конфликтов, в которых особое значение имеет не правовая, а эмоциональная составляющая и отдельное внимание уделяется психологическим причинам конфликта. Здесь задачи педагогики и классиков медиации Р. А. Баруха Буша и Дж. П. Фолджера совпадают: ценность медиации заключается не столько в том, чтобы разрешить актуальную проблему, сколько в том, чтобы изменить самих людей в лучшую сторону в самый разгар конфликта. Трансформативная медиация обладает такими возможностями, в результате которых могут происходить глубинные изменения в людях и их межличностных отношениях. Используя ее конкретные методы и приемы на практике, возможно преобразовать конфликтные позиции участников образовательной деятельности в партнерские. Для педагога-медиатора, придерживающегося трансформативного подхода, гораздо важнее достичь долгосрочных положительных изменений, чем решить конкретную проблему между сторонами [9].

Таким образом, владение медиационными компетенциями для современного педагога представляется актуальным и крайне важным ввиду усложнения профессиональных задач, необходимости урегулирования взаимоотношений между обучающимися, обучающимися и педагогами, обучающимися и их родителями, педагогами внутри коллектива и т.д. Выбор же модели медиации осуществляется сообразно характеру конфликта или проблемы, зависит от целей и задач медиации, от состава участников, их возраста, личностной зрелости и профессиональной компетентности, владения педагогом-медиатором методами и приемами той или иной модели урегулирования конфликтов, его опыта и медиативной компетенции.



Список литературы

1. *Базовый курс медиации: рефлексивные заметки* / М. С. Бойко и др. ; под общ. ред. С. В. Лабода. Минск, 2011.
2. *Симаева И. Н., Чуприс А. С.* Компетентностная интерпретация результатов профессионального образования: история и задачи // Вестник Балтийского федерального университета им. И. Канта. 2015. Вып. 5. С. 62–68.
3. *Шамликашвили Ц. А.* Секреты медиации // Право и экономика. 2008. №2. URL: <http://www.mediacia.com/publi.php?id=42&PHPSESSID=j30i6nql93tks80i1lmrbm4sd4> (дата обращения: 05.04.2016).
4. *Шамликашвили Ц. А.* Школьная медиация: дань моде или настоящий помощник в решении школьных конфликтов? // Элита образования. 2008. №3. URL: <http://www.mediacia.com/publi.php?id=48&PHPSESSID=id13qubic6lsv5spkn4hinrd27> (дата обращения: 05.04.2016).
5. *Baruch Bush R. A., Folger J. P.* The Promise of Mediation: The Transformative Approach to Conflict. Wiley, 2004.
6. *Burgess H.* Transformative Mediation. URL: <http://www.colorado.edu/conflict/transform/tmall.htm> (дата обращения: 08.04.2015).
7. *Derner A.* Mediation Through Understanding. URL: <http://www.mediate.com/articles/bernerA2.cfm> (дата обращения: 07.03.2016).
8. *Spangler B.* Problem-Solving Mediation. URL: <http://www.beyondintractability.org/essay/problem-solving-mediation> (дата обращения: 07.03.2016).
9. *Zena D., Zumeta J. D.* Styles of Mediation: Facilitative, Evaluative and Transformative Mediation. URL: <http://learn2mediate.com/resources/styles-of-mediation> (дата обращения: 05.03.2016).

Об авторе

Алина Сергеевна Чуприс – асп., Балтийский федеральный университет им. И. Канта, Калининград.
E-mail: alina.chupris@gmail.com

About the author

Alina Chupris – PhD student, I. Kant Baltic Federal University, Kaliningrad.
E-mail: alina.chupris@gmail.com