

Материалы VI
межрегиональной
студенческой
конференции
«Студенческая служба
медиации проблемы и
перспективы»

Рецензенты: Черкасов Д.В., к.б.н, заместитель директора ГАПОУ «ЛМК»,

Пилюзина Т.С, к.ф.н., педагог-психолог ГАПОУ «ЛМК».

Ответственный за выпуск: Осипова М.А., преподаватель ГАПОУ «ЛМК».

В сборник вошли материалы VI межрегиональной студенческой конференций, посвященной вопросам развития медиации в учреждениях СПО медицинского и фармацевтического профиля. В сборник вошли публикации преподавателей и социальных партнеров в деле распространения медиативных практик в учебном процессе, что отражено в первом разделе, второй раздел посвящен статьям студентов, участвующим в медиациях и третий раздел, освещает исследования студентов на тему медиации в студенческой среде. Материалы адресованы специалистам, преподавателям, мастерам п/о, практикующим педагогам, занимающимся вопросами конфликтологии, психологии, а также всем, кто реализует проекты по внедрению медиации в образовательный процесс.

© Тексты печатаются в авторских вариантах.

Содержание

Раздел 1 Теоретические основы применения медиации в студенческой среде		
Болдырева О. Ев., Полосина Ю.А.	Опыт работы педагогов - психологов Г(О)БУ Центр «Семья» г. Липецк	3
Косач Л.Н., Лашина Ел. В., Чмихун А.С.	Медиация в студенческой среде как способ разрешения и профилактики конфликтных ситуаций	9
Осипова М.А	Студент – медиация – интернет	14
Переяславец А.П.	Медиация в здравоохранении	18
Пилюзина Т.С.	Философский аспект медиации различных типов конфликтной личности	27
Темникова М.Ю., Ошейко С.Н., Эсауленко Н. П., Лашина Ел. В.	Деятельность службы примирения по снижению конфликтности среди студентов Старооскольского медицинского колледжа	34
Чернов Р. Р.	Принципы медиации в повседневной жизни	38
Шамова Я. В.	Направление деятельности социального педагога с студентами группы риска ГАПОУ «ЛМК»	43
Раздел 2 Студенческий вклад в развитие медиативных служб СПО		
Александров Ев.А.	Особенности проведения медиации в студенческой среде	49
Батырева Ев.Д., Параскив А. И.	Медиация как составляющая деятельности старосты группы колледжа	52
Безбородых Д.С.	Особенности развития личности медиаторов – студентов медицинской специальности.	56
Каптюх Л.А.	Медиация как средство разрешения конфликтов и споров в студенческой среде	65
Лисак З.С.	Опыт внедрения медиативных технологий в процесс разрешения студенческих конфликтов	71
Резниченко М.А.	Медиация как способ урегулирования конфликтов	75
Сидельников А.А.	Студенческая медиативная служба в системе профессионального образования	79
Титова Я. И.	Особенности внедрения медиативных технологий в процесс разрешения студенческих конфликтов	84
Чепчурова М.А.	Особенности проведения медиации среди студентов специальности «лечебное дело	87
Чичина Ел.Н.	Значение медиации в системе СПО	94
Раздел 3 Исследования студентов по теме медиация		
Балаценко Я. Р. Шамуратова В.А.	Комплексный подход к управлению конфликтами в медицинском колледже: опыт интеграции медиации и внеучебной деятельности	100
Коннова А.И.	Медиация в трудовых спорах	106
Полупанова В.В.	Исследование межличностных конфликтов студентов Усманского филиала ГАПОУ «ЛМК»	117

1. Раздел Теоретические основы применения медиации в студенческой среде

ПРИМЕНЕНИЕ ВОССТАНОВИТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ В РАМКАХ МЕДИАЦИИ В ОТНОШЕНИИ НЕСОВЕРШЕННОЛЕТНИХ. ОПЫТ РАБОТЫ ПЕДАГОГОВ -ПСИХОЛОГОВ Г(О)БУ ЦЕНТР «СЕМЬЯ» Г. ЛИПЕЦК

Болдырева Ольга Евгеньевна, Полосина Юлия Алексеевна, педагоги-психологи Г(О)БУ Центр развития семейных форм устройства, социализации детей, оставшихся без попечения родителей, и профилактики социального сиротства «Семья», г.Липецк

Медиация - альтернативный метод разрешения споров при участии третьей нейтральной стороны (медиатора), оказывающей содействие сторонам, вовлеченным в спор и добровольно участвующим в процедуре медиации с целью выработки взаимоприемлемого и жизнеспособного решения, на условиях взаимного уважения и принятия права каждой из сторон защищать свои интересы.

Г(О)БУ Центр «Семья» включен в Порядок межведомственного взаимодействия судов, судебных участков и муниципальных комиссий по делам несовершеннолетних и защите их прав г. Липецка и Липецкой области по реализации процедур медиации и восстановительных технологий.

Цель медиации - содействовать способности участников спора разрешить свой конфликт самостоятельно, придя к взаимному согласию и обоюдной пользе.

Работа медиаторов Центра строится с соблюдением основных принципов медиации: добровольность, конфиденциальность, сотрудничество, равноправие сторон, беспристрастность, взаимное уважение, самоответственность, прозрачность.

Роль медиатора – помочь конфликтующим сторонам самостоятельно найти взаимоприемлемое соглашение по урегулированию спорных вопросов и достигнуть его.

Восстановительная медиация - встреча конфликтующих сторон, в ходе которой медиатор создает условия для взаимопонимания всех участников, и достижения договора о приемлемых для них вариантах разрешения проблем (при необходимости – о заглаживании причиненного вреда), возникших в результате конфликтной ситуации или противоправного поведения.

Понятие «восстановительная» указывает на важность восстановления человеческих отношений, на то, что разрешение конфликта должно фокусироваться на восстановлении пострадавшего и обидчика, на их исцелении от боли и страданий, а также на заглаживании обидчиком нанесённого пострадавшему вреда.

Основная цель проведения восстановительной медиации состоит в формировании благополучного, гуманного и безопасного пространства (среды) для полноценного развития детей, в том числе при возникновении трудных жизненных ситуаций, включая вступление в конфликт с законом.

Процедуры медиации проводятся в соответствии с требованиями действующего законодательства Российской Федерации и Липецкой области:

- Конституция Российской Федерации;
- Федеральный закон от 24.07.1998 № 124-ФЗ «Об основных гарантиях прав ребенка в Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями);
- Федеральный закон от 24.06.1999 № 120-ФЗ «Об основах системы профилактики безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних»;
- Федеральный закон «Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)» от 27 июля 2010 г. N 93-ФЗ;
- Порядок межведомственного взаимодействия муниципальных комиссий

- по делам несовершеннолетних и защите их прав, органов внутренних дел, органов следствия, судов и служб примирения (медиации) Липецкой области по реализации восстановительных технологий;
- Устав Центра.

Медиатор отвечает за эффективность процесса переговоров.

В Центр поступают заявки из судов, комиссий по делам несовершеннолетних, мировых судебных участков г. Липецка и Липецкой области на проведение процедуры медиации или восстановительной программы. Также проводятся процедуры примирения по личным обращениям.

Форма заявки по восстановительной программе:

ЗАЯВКА

Руководителю организации

Заявка на проведение восстановительной программы (медиации)

Дата составления заявки _____

Источник информации об участниках конфликтной ситуации:

- постановление об отказе, о прекращении, о возбуждении уголовного дела
- личное обращение
- несовершеннолетний, родители (законные представители), другие члены семьи
- информация из Центра временного содержания для несовершеннолетних правонарушителей УМВД России по Липецкой области
- информация образовательной организации
- иные источники.

Участники

Сторона 1/Пострадавший	Сторона 2/Правонарушитель
Ф.И.О.	Ф.И.О.
Возраст	Возраст

Адрес, телефон	Адрес, телефон
Место учебы, работы	Место учебы, работы
Представитель	Представитель
Ф.И.О.	Ф.И.О.
Кем приходится	Кем приходится
Адрес, телефон	Адрес, телефон
Другие участники ситуации и их роль	
Контактная информация	

Фабула ситуации.

Дата конфликта, правонарушения.

Обвинение предъявлено (кому) по статье (какой).

Срок предоставления протокола о результатах восстановительной программы.

Ф.И.О. ответственного специалиста КДНиЗП.

Подпись.

Стоит отметить, что специалисты Центра являются членами комиссий по делам несовершеннолетних и защите их прав г. Липецка и Липецкой области, присутствуют на заседаниях и доводят до сведения несовершеннолетних, законных представителей, педагогов информацию о возможности проведения процедур примирения в Г(О)БУ Центр «Семья». Комиссиями по делам несовершеннолетних и защите их прав направляются участники конфликта: пострадавшие и несовершеннолетние совершившие правонарушение, но не достигшие возраста привлечения к уголовной ответственности, либо уголовное дело в отношении которых прекращено, а также их родители (законные представители).

В ходе восстановительной программы медиатор создает условия для восстановления способности участвующих сторон понимать друг друга и договариваться о приемлемых для них вариантах разрешения проблем (при

необходимости – о заглаживании причиненного вреда), возникших в результате конфликтных или криминальных ситуаций. Стороны могут выразить все эмоции, донести свои обиды и переживания, что помогает в конечном итоге им понять друг друга и восстановить способность договариваться.

Важно, что стороны имеют возможность освободиться от негативных состояний и обрести ресурс для совместного поиска выхода из ситуации. Медиатор помогает выразить и услышать точки зрения, мнения, чувства сторон, что способствует установлению взаимопонимания. Важнейшим результатом восстановительной медиации являются действия, которые помогают исправить последствия конфликтной или криминальной ситуации (извинение, прощение, стремление искренне загладить причиненный вред). Не менее важным результатом медиации является примирительный договор (соглашение), который может учитываться при принятии решения о дальнейших действиях в отношении участников ситуации.

После проведения процедуры медиации или восстановительной программы медиатор направляет в суд или КДНиЗП результат проделанной работы – медиативное соглашение, примирительный договор, протокол процедуры примирения. Медиатор рекомендует родителям обратиться к педагогам-психологам Центра для консультативной и коррекционной работы.

В настоящее время ещё мало кто знаком с медиацией, её особенностями и преимуществами. Поэтому бывают случаи, когда стороны неохотно соглашаются на участие в процедуре. Нежелание сторон участвовать в процедуре примирения может привести к отрицательному результату. Специалист знакомит людей с особенностями медиации, её преимуществами, чтобы повысить их заинтересованность и мотивацию на участие в процедуре. Чтобы ещё больше повысить эффективность применения медиации, раскрыть потенциал восстановительной практики, необходимо сотрудничество всех

органов системы профилактики, информирование людей об особенностях и преимуществах медиации.

Литература:

1. Журнал «Правосудие, дружественное к семье и детям» – Липецк, 2014. – 50 с.
2. Максудов Р.Р. Восстановительная медиация: идея и технология. Методические рекомендации. – М.: Институт права и публичной политики, 2009 – 72 с.
3. Организация службы примирения (медиации) в системе образования: учебно-методическое пособие /О.А. Драганова, Н.Н. Калугина. – 2-е изд., испр. и доп. – Липецк: ООО «Веда социум», 2017. – С. 7.
4. «Развитие дружественного к семье и детям правосудия в судебной системе Липецкой области»/под общей редакцией председателя Липецкого областного суда, члена Президиума Совета судей Российской Федерации Маркова И.И., судьи Липецкого областного суда Черешневой С.А. – Липецк, 2019. – С.558-569.

МЕДИАЦИЯ В СТУДЕНЧЕСКОЙ СРЕДЕ КАК СПОСОБ РАЗРЕШЕНИЯ И ПРОФИЛАКТИКИ КОНФЛИКТНЫХ СИТУАЦИЙ

*Косач Лариса Николаевна, Лашина Елена Викторовна,
Чмихун Андрей Станиславович
преподаватели ОГАПОУ
«Старооскольский медицинский колледж», г. Старый Оскол*

В современных условиях, когда мир стремительно и динамично меняется, а цифровизация идёт сверхбыстрыми темпами, существует острая необходимость в формировании у человека ключевой способности конструктивного взаимодействия в социальной среде. Повышенная агрессивность на улицах, в семьях не может не проявляться и в образовательном пространстве. Несмотря на включенность ученых и практиков в решение данного вопроса, остается актуальным создание безопасной образовательной среды, позволяющей не только регулировать конфликтные ситуации с учетом интересов всех участников, но и способствовать развитию конструктивного взаимодействия. Проблема понимания особенностей конфликта в образовательном учреждении привлекает к себе все большее внимание. Создаются медиативные службы, конфликтные комиссии и другие объединения.

Медиация - способ урегулирования конфликтов при помощи третьей нейтральной беспристрастной стороны, медиатора, для достижения решения, удовлетворяющего требования всех конфликтующих сторон.

Технология медиации обладает особенностью: большая часть ответственности за процесс обсуждения лежит на сторонах-участниках конфликта. Медиатор - не судья, а посредник, он не решает споры, а предоставляет участникам право выбора решения, конструктивного поиска выхода из тупиковой ситуации. Позиция сотрудничества - это и есть медиация.

Медиатор выполняет аналитическую функцию - побуждает стороны тщательно анализировать конфликтную ситуацию. Для этого ему необходимо

собрать всю имеющуюся информацию о предмете конфликта и субъектах. Медиатор должен владеть методиками, позволяющими не только создать атмосферу корректного, делового, рационального обсуждения проблемы, но и на всех этапах процесса призывать стороны конфликта взвешено подходить к анализу ситуации, а также учитывать возможные последствия принимаемых ими решений.

Успешность профессионального самоопределения подростков может быть рассмотрена только как система познавательных, деятельностных, мотивационных и личностных компонентов, особенности развития которых в подростковом возрасте часто служат причиной трудностей в обучении. Определившись с профессией, вчерашние школьники становятся студентами техникумов, колледжей и попадают в совершенно другую, незнакомую для них образовательную среду. Необходимость установления личных границ, определения лидера в новом коллективе часто провоцирует возникновение конфликтов. Межличностные конфликты ведут к неуспеваемости, неадекватному поведению, конфликтным ситуациям и дракам.

Современная социально-цифровая среда сформировала у подростков ряд особенностей, среди которых можно выделить:

- высокий уровень эмоционального дискомфорта и низкий уровень активных действий;
- отрицательный уровень компетентности, а также отсутствие самостоятельности в случае необходимости принятия каких-либо решений;
- рост «экранной», цифровой зависимости, «клиповость» (фрагментарность) мышления;
- тенденции к индивидуализации, необоснованный критический настрой по отношению к старшим, поиск смысла жизни и утверждение собственной уникальности;

- смещение ценностных ориентиров (первое место - интеллект, образованность; второе место - воля, настойчивость, ориентация на достижения; третье место - хорошее здоровье, выдающаяся внешность). На последнем месте в современной системе ценностей занимают нравственные, эмоциональные, культурные и общественные.

Такая ситуация способствует созданию конфликтной среды в образовательных организациях, где подростки проводят значительную часть своего времени. Обучающиеся зачастую не имеют опыта в решении конфликтов и не осознают суть процессов своего взросления и постепенного вхождения во взрослый мир, не умеют грамотно выйти из той или иной жизненной ситуации или принять нужное решение.

Использование медиативного подхода позволяет учащимся овладеть ценными навыками принятия решений, общения и сопереживания, а при организации процесса профессионального самоопределения подростков может послужить точкой роста новых отношений. При медиации защищаются интересы каждой стороны конфликта, признается приоритетность самоопределения и ответственности всех участников процесса, что немаловажно в процессе профессионального самоопределения подростка с учетом сложностей подросткового периода. Поэтому сегодня предлагается использовать положительный опыт применения медиативных технологий в работе образовательных организаций как профилактического метода предупреждения конфликтных ситуаций и урегулирования межличностных конфликтов подростков в процессе обучения. Обращаясь к медиативному подходу в процессе профессионального самоопределения подростков, мы готовим почву для бесконфликтного общения будущего поколения на многих этапах жизненного пути.

В настоящее время в России, к сожалению, не до конца ещё сформулирована адекватная педагогическая позиция, способствующая

управлению конфликтами в ходе образовательного процесса в учреждениях СПО, поскольку фрагментарно, профессионализм педагога включает в себя также конфликтологическую компетентность. Для конструктивной коммуникации преподаватель должен владеть навыками и методиками медиаторской деятельности. Роль педагога-медиатора в СПО предполагает решение следующих задач:

- осознание природы возможных противоречий и конфликтов в студенческой среде;
- развитие собственного конструктивного отношения к конфликтам;
- владение навыками неконфликтного и конструктивного общения в трудных и спорных жизненных ситуациях;
- навыки анализа возникающих проблемных и спорных ситуаций;
- умение прогнозировать последствия конфликтных ситуаций, а также учитывать вариативность развития конфликтов на разных стадиях;
- наличие навыков ликвидации негативных последствий студенческих конфликтов;
- умение регулировать противоречия и конфликты с максимальной продуктивностью;
- наличие сформированных навыков мониторинга и управления конфликтными ситуациями.

Зная и выполняя данные задачи, студенты и преподаватели смогут предотвратить конфликт или разрешить его с использованием конструктивных моделей.

Таким образом, медиация представляет собой специальный вид деятельности педагога, направленный на нормализацию отношений между конфликтующими.

Дальнейшее развитие, а также распространение данной технологии в образовательных учреждениях России ведёт к уменьшению рисков

возникновения конфликтов, а также верному и разумному их разрешению. Создание служб медиации, волонтерских групп, медиативных сообществ в различных регионах страны поможет создать прочную базу для укрепления гражданского общества.

Литература:

1. Гафнер К. Е. Развитие медиации как коммуникативной практики и ее институционализация // Культура, личность, общество в современном мире: методология, опыт эмпирического исследования: материалы XVIII Междунар. конф. памяти проф. Л.Н. Когана, Екатеринбург: УрФУ, 2015. С. 7486.
2. Карнозова Л.М. Медиативный метод: классическая и восстановительная медиация // Вестник восстановительной юстиции. 2013. № 10. С. 618.
3. Коновалов А.Ю. Школьная служба примирения и восстановительная культура взаимоотношений: практическое руководство / под об щ. ред. Л.М. Карнозовой. Томск: МОО Центр «Судебно-правовая реформа», 2017.

СТУДЕНТ – МЕДИАЦИЯ – ИНТЕРНЕТ

*Осипова М.А.,
преподаватель психологии ГАПОУ «ЛМК»,
г. Липецк*

Аннотация. В работе проведен анализ материала, направленного на профилактику агрессивного и конфликтного поведения в условиях виртуального общения.

Ключевые слова: кибербуллинг, конфликт, взаимодействие, социальная среда, эмоциональное напряжение, спор, агрессия, медиация, флейминг, троллинг.

Общение в современном мире явственно имеет особенность ухода к виртуальному и опосредованному общению через телекоммуникационные сети. Именно общение через сеть Интернет занимает более 60% свободного времени подрастающего поколения. Если раньше, буквально 20 лет назад, межличностное общение выстраивалось на улице, за игрой в неформальных группах, то сейчас есть большое разнообразие социальных сетей на любой вкус и тематику. Это конечно источник возможного обучения, знакомств, самореализации, но, как и при любом общении происходит столкновение взглядов и различных позиций, а значит там есть место и конфликтам. И конфликты в Интернете имеют свою особенность.

Видов деструктивного взаимодействия в Интернете много, так называемая онлайн-атака или кибербуллинг включает в себя:

- флейминг – дискуссия не имеющая целевого назначения и вызывающая агрессию;
- троллинг – провокационное поведение для привлечения внимания к себе и увеличения количество просмотров на странице в Интернете;

- хейтинг – активное, но агрессивное воздействие на человека с целью психологической атаки;
- фрейпинг – публикация в социальных сетях от имени жертвы, кого – либо преступления;
- отчуждение – намеренное игнорирование в интернет пространстве, вариант пассивной агрессии;
- хеппислепинг – публичное, намеренное унижение человека или демонстрация видео контента или фотографий избиения.

И это только небольшое количество возможных вариантов конфликтного взаимодействия в Интернете. Конфликт, который завязался под фотографией в социальной сети может перерасти и в личное столкновение уже и в реальной жизни. В связи с этой ситуацией медиативные технологии должны быть применены и в ситуации виртуального конфликта, поскольку последствия такого взаимодействия, пусть и дистанционного, все же будет психологической травмой.

Основопологающим принципом медиации есть добровольность и обеспечение безопасности человека, подвергшегося деструктивному воздействию и онлайн травля не является исключением. Каким постулатам необходимо придерживаться в таком случае? Во - первых, важно помнить, что виртуальное общение - это важная часть жизни молодежи и просто запретами или отключением социальных сетей ситуация кибербуллинга не решается. Во - вторых, важно проявить эмпатию к человеку, подвергшемуся нападкам в Интернете, суметь поставить себя на его место и осознать реальность вреда, который наносит это общение. Такие способы разрешения конфликта как избегание и приспособление в данном случае не работают совсем, и психологическая травма от этого становится еще более ощутимее. Тревога из общения в Интернете может перейти в реальное пространство. Важно, чтобы человек, любого возраста был вооружен информацией о возможных видах

деструктивного общения в социальных сетях и сразу пресекал попытки кибербуллинга. Восстановительный подход также не всегда в данном случае возможен, так как агрессор может быть кем угодно и на любом расстоянии и совместная встреча неосуществима. Многие общаются анонимно, под чужими именами и не собираются снимать с себя «маски».

Нельзя в ситуации кибербуллинга прибегать к таким реакциям как **наравоучения** «сама виновата», «нечего торчать в Интернете»; **упрекам** «сколько раз говорила, что в Интернете полно грязи», «я тебя предупреждала»; **игнорирование** «сама выпутывайся», «я не хочу в это влезать»; **обесценивание** «все что там пишут ерунда, забей» - это только усилит эффект кибербуллинга и человек будет ощущать себя одиноким в столько угрожающем мире.

Если действующие персонажи известны, но проведение медиативных мероприятий применительно к такому варианту конфликта не будет отличаться от обычной медиации. В первую очередь собирается вся информация о тех, кто вовлечен в это взаимодействие. Выясняются причины, которые спровоцировали конфликт в сети. Важно перенести все встречи из виртуального пространства в реальное. Одним из важных этапов работы с конфликтами в сети является обучение психологическому айкидо в ситуациях общения с агрессорами, чтобы нейтрализовать порцию негатива, а также чтобы не поддаваться на провокации в дальнейшем. Пострадавшему важно обеспечить психологическую поддержку и подсказать конструктивный вариант решения сложившейся ситуации, избегая накала эмоций. Профилактическая работа в данном варианте конфликта особенно важна как превентивная мера. В случае, если имеет реальная угроза причинения вреда, то необходимо обратиться в правоохранительные органы. Профилактика негативных социальных явлений, в том числе агрессивного и деструктивного поведения несовершеннолетних, в Интернете является одним из приоритетных направлений деятельности современных социальных сетей в рамках обеспечения безопасности пользователей. Для этого в числе прочего

необходима возможность осуществления прозрачной модерации и своевременного выявления деструктивного контента, что выполнимо лишь на платформах, соблюдающих российское законодательство. На базе социальных сетей ВКонтакте и Одноклассники активно используется гибридный метод модерации, благодаря которому организовано быстрое реагирование на обращения пользователей и общественных организаций, а также официальные запросы. Проводится постоянный внутренний мониторинг, с отслеживанием появления вредоносного контента с помощью механизмов автоматического поиска, блокировки ботов массовой нежелательной рассылки, технологии цифровых отпечатков и нейронных сетей, поэтому рекомендуется пользоваться безопасными платформами.

А взрослым важно помнить, что они выступают примером для детей, очень многие агрессивные и социально-негативные действия молодежи скопированы с поведения их социального окружения. Поэтому необходимо демонстрировать конструктивные, уважительные формы общения.

Литература:

1. Проект Минцифры России по кибербуллингу <https://кибер-буллинг.рф/>
2. Проект социальной сети «ВКонтакте» #неткибербуллингу <https://kiberbulling.net>
3. Портал «Вместе против буллинга» <https://bullying.shkolamoskva.ru/>
4. Ресурс «Библиотека Практик Медиатора» от ФГБУ «Центр защиты прав и интересов детей» https://fcprc.ru/video_mediacia

МЕДИАЦИЯ В ЗДРАВООХРАНЕНИИ

*Переяславец Антон Павлович,
профессиональный медиатор,
помощник судьи Левобережного районного суда г. Липецка.*

Медиация как процедура примирения в сфере здравоохранения Российской Федерации играет ключевую роль в разрешении конфликтов, возникающих между пациентами и медицинскими учреждениями. Сложность и ответственность медицинских услуг требуют особого подхода к управлению конфликтными ситуациями, и именно здесь медиация проявляет свою значимость.

На территории Российской Федерации, где система здравоохранения переживает процессы модернизации и реформ, медиация становится незаменимым инструментом, способствующим поддержанию прозрачности и доверия между всеми участниками процесса. Она позволяет всем сторонам выразить свои тревоги и ожидания в безопасной и конфиденциальной среде, что особенно важно в случаях деликатных медицинских вопросов.

Важным аспектом медиации является ее доступность и добровольность. Пациенты и медицинские учреждения могут инициировать процесс медиации на любом этапе возникновения конфликта, что способствует его более быстрому и менее затратному разрешению по сравнению с судебными процедурами. Это не только экономит время и ресурсы, но и помогает избежать эскалации конфликта, удерживая фокус на реализации наилучших интересов всех сторон.

Кроме того, медиация в здравоохранении позволяет минимизировать эмоциональные страдания обеих сторон, способствуя созданию условий для конструктивного диалога и достижения взаимоприемлемых решений. Медиация дает возможность детально обсудить проблему, выслушать мнения обеих сторон

и, при помощи нейтрального посредника, прийти к согласию, которое удовлетворяет всех участников спора.

С развитием института медиации в России возрастает значимость подготовки квалифицированных медиаторов, обладающих глубоким пониманием не только медиативных техник, но и специфики работы медицинских учреждений. Это требует внедрения специализированных образовательных программ и постоянного повышения квалификации профессионалов, работающих в этой области

Перспективы применения медиации в здравоохранении Российской Федерации обширны. Внедрение этого механизма не только способствует разрешению индивидуальных конфликтов, но и оказывает позитивное влияние на систему здравоохранения в целом, укрепляя доверие общества к медицинским учреждениям и содействуя повышению качества оказываемых медицинских услуг.

В последние годы медицинские работники сталкиваются, с возросшим числом конфликтных ситуаций и недовольством пациентов. Это обусловлено не только увеличением осведомленности граждан о своих правах, но и общим ростом требований к качеству медицинских услуг. В сложившейся ситуации необходимость внедрения процедуры досудебного урегулирования споров становится все более актуальной. Главная цель таких мер - минимизация числа судебных разбирательств и создание эффективного механизма примирения сторон. В результате в суде выигрывает одна сторона, но проигрывают обе. Проигрыш состоит не только в потере времени, финансовых средств, эмоциональном перенапряжении и нежелательной для сторон конфликта огласке. В случае победы врача или медицинской организации в суде не всегда делаются объективные выводы из ошибок, что в дальнейшем может привести к новым конфликтам. Для проигравшего же дело пациента это заканчивается тягостным ощущением бессилия, разочарования, уверования в несправедливость

существующего порядка. При ином судебном исходе конфликта, когда пациент получил желаемое решение, зачастую он остается со своими проблемами «один на один», не разрешив их фактически.

Досудебное урегулирование позволяет пациентам и медицинским организациям сэкономить время и ресурсы, избегая длительных и затратных судебных процессов. Включение в процесс третьей стороны - медиатора или специальной комиссии - помогает объективно оценить ситуацию и найти компромиссное решение, удовлетворяющее обе стороны. Такой подход способствует восстановлению доверия между врачами и пациентами, укрепляет репутацию медицинских учреждений и поддерживает общую стабильность в системе здравоохранения.

Кроме того, практика досудебного урегулирования способствует более глубокому анализу и выявлению системных проблем в здравоохранении. Регулярный мониторинг и анализ причин конфликтов позволяют не только предотвратить их повторное возникновение, но и повысить качество медицинских услуг в целом. Организации, внедряющие такие процедуры, демонстрируют высокий уровень заботы о пациентах и стремление к постоянному совершенствованию, что в итоге приводит к укреплению здоровья нации и увеличению доверия к системе здравоохранения в целом.

Необходимость внедрения процедуры досудебного урегулирования споров в здравоохранении очевидна: количество заявлений, жалоб в органы следствия, контрольно-надзорные органы, а также исков в суды к медицинским организациям и врачам со стороны пациентов неуклонно растет. Кроме того, усиливает тенденцию давление со стороны средств массовой информации - публикация обвинительных материалов в отношении медицинских работников. Растет и количество уголовных дел.

В стремлении улучшить качество оказываемой медицинской помощи и сократить количество конфликтов, многие медицинские учреждения начали

внедрять программы повышения квалификации для своих сотрудников, улучшать коммуникацию с пациентами. Такие инициативы помогают уменьшить недопонимание между сторонами и улучшают общий уровень удовлетворенности пациентов. Однако, даже при наличии таких положительных изменений, проблема остается актуальной, поскольку в значительной степени она связана с системными факторами.

Необходимо отметить, что многие конфликты возникают не только из-за качества медицинских услуг, но и из-за недостатка информации или неумения медицинских работников донести её до пациентов. Множество пациентов, столкнувшихся с проблемами в здравоохранении, отмечают банальное отсутствие разъяснений о проведенных медицинских процедурах, возможных рисках и последствиях. В связи с этим, значительная часть работы медицинских организаций должна быть направлена на развитие коммуникационных навыков персонала и расширение информационной поддержки для пациентов.

В тоже время, следует учитывать, что для достижения изменений требуется не только желание медиков адаптироваться к новым условиям, но и активное участие пациентов в процессе оказания им медицинских услуг. Образованные и информированные пациенты, которые способны правильно формулировать свои вопросы и ожидания, помогают медицинским специалистам более эффективно выполнять свою работу. В этом отношении просветительские инициативы, нацеленные на разъяснение прав и обязанностей граждан в сфере здравоохранения, сыграли бы важную роль.

Решение этой непростой задачи требует комплексного подхода, объединяющего усилия медицинских работников, пациентов, законодателей и общественных организаций. Совместными усилиями можно создать такую систему здравоохранения, где количество конфликтов будет сведено к минимуму, а качество медицинских услуг будет соответствовать ожиданиям

современного общества. Именно диалог и взаимное понимание всех участников процесса могут стать ключом к решению возникающих проблем.

В результате профессиональная деятельность медицинских работников все чаще сопровождается стрессом и эмоциональным выгоранием, что, в свою очередь, негативно сказывается на качестве медицинской помощи. В условиях неизбежного роста напряженности в отношениях между врачами и пациентами особенно важным становится формирование эффективно функционирующей системы защиты прав обеих сторон.

Современные механизмы досудебного урегулирования споров, такие как медиация, могут значительно снизить количество конфликтных ситуаций, предоставляя возможность для обоих участников в спокойной обстановке обсудить и разрешить спорные вопросы. Одновременно важно повысить правовую грамотность пациентов, чтобы они могли объективно оценивать медицинскую помощь и понимать, в каких случаях следует обращаться за защитой своих интересов.

Государственные и частные медицинские организации, в свою очередь, должны взять на себя обязанность по повышению правовой и психологической компетентности своих сотрудников, обучая их навыкам урегулирования конфликтов и коммуникации с пациентами. Таким образом, создание доверительной атмосферы между врачами и пациентами будет способствовать укреплению профессионального и социального статуса медицинских работников.

Так, в статье Арестовой Оксаны Николаевны в журнале "Медицинское право", 2023, N 4, поднимается чрезвычайно актуальный в современном медицинском сообществе вопрос применения процедуры медиации как наиболее эффективного способа разрешения конфликтных ситуаций в ходе оказания медицинских услуг, особенно в столь деликатной области, как пластическая хирургия. Автор подробно рассматривает количество пациентов, выразивших

недовольство после проведенных процедур и столкнувшихся с тяжелым психическим состоянием, которое нередко становится триггером для последующих конфликтов с медицинскими учреждениями.

Арестова О.Н., выделяет несколько главных причин, способствующих возникновению таких конфликтов: недостаточность предварительной консультации и психологической подготовки пациента, неоправданные ожидания по поводу результата вмешательства, а также возможные осложнения, возникшие в ходе или после операции. Эти аспекты подчеркивают необходимость двустороннего диалога и разумного подхода со стороны медицинского персонала.

Особое внимание уделяется роли медиатора как независимого посредника, способствующего снижению напряженности и нахождению взаимовыгодного решения конфликта. Поскольку число случаев, связанных с неудовлетворенностью результатами пластической хирургии продолжает расти, внедрение медиативных процессов становится не просто желательным, но и необходимым инструментом для улучшения качества взаимодействия между пациентами и специалистами.

В завершение, Арестова О.Н. предлагает ряд рекомендаций для эффективной интеграции медиативных практик в рамках медицинских учреждений: повышение квалификации медицинского персонала в области коммуникаций, регулярное проведение тренингов по медиативным техникам и активное привлечение специалистов, владеющих навыками решения конфликтов. Таким образом, подобный комплексный подход способен значительно снизить количество врачебных исков и, что не менее важно, улучшить общее понимание и восприятие медицинских услуг пациентами.

Нельзя обойти вниманием и важность работы с средствами массовой информации: необходимо наладить конструктивный диалог, направленный на снижение общей конфликтности в обществе и предотвращение необоснованных

обвинений. Рациональная и объективная подача информации о случаях врачебной ошибки или неудач в лечении не только способствует защите репутации добросовестных медицинских работников, но и повышает уровень информированности населения о реальных проблемах системы здравоохранения.

Досудебное рассмотрение конфликта посредством медиации имеет ряд преимуществ. К ним относятся:

- оперативность;
- конкретные сроки рассмотрения спора;
- отсутствие специальных юридических знаний, так как жалоба или заявление составляются в свободной форме;
- бесплатность обращений;
- быстрое достижение поставленных целей пациента и предоставления качественной медицинской помощи;
- отсутствие огласки и подрыва репутации медицинского учреждения и медицинских работников;
- защита интересов медицинских работников;
- стороны, участвующие в конфликте, самостоятельно приходят к взаимовыгодному решению;
- разрешение спора полностью зависит от воли участников конфликтующих сторон;
- конфиденциальность процедуры медиации позволяет сохранить врачебную тайну.

Для подготовки медиаторов активно привлекают к работе клинических психологов, которые в свою очередь широко используют комплекс психокоррекционных методик для разрешения конфликта. Не стоит забывать о правовом аспекте решения спорных ситуаций конфликтующих сторон. Медиатор должен уметь не только широко анализировать ситуацию, быть

тонким психологом, но и обязан быть дипломированным специалистом в области юриспруденции.

Процедура медиации может происходить на следующих этапах:

- до обращения пациента в суд;
- на одной из стадий судопроизводства;
- в процессе исполнительного судопроизводства.

Одно из главных преимуществ медиации в том, что при подписании медиативного соглашения конфликтующих сторон и заверения этого соглашения нотариально, соглашению придается «суперсила». В статье 12 п.5 Федерального закона о медиации (часть введена 27.07. 2019года) <http://www.kremlin.ru/acts/bank/31539> прописано:

Медиативное соглашение, достигнутое сторонами в результате процедуры медиации, проведенной без передачи спора на рассмотрение суда или третейского суда, в случае его нотариального удостоверения имеет силу исполнительного документа.

Это означает, что данное соглашение по силе приравнивается к решению суда. То есть пациент не тратит время на рассмотрение в судебной инстанции своей жалобы, нет судебных издержек, не томится в ожидании решения суда, а может сразу после подписания соглашения и заверения у нотариуса (ст.59.1 «Основы законодательства РФ о Нотариате»), отправиться к судебным приставам с этим соглашением или в банк, так как оно имеет силу исполнительного документа.

В заключение стоит отметить, что повышение качества взаимодействия в системе «врач-пациент», эффективное досудебное урегулирование споров и создание благоприятного информационного фона являются ключевыми элементами на пути к стабилизации отношений в медицинской сфере и снижению уровня социальной уязвимости медицинских работников.

Литература:

1. Арестова О.Н. К вопросу о медиации как наиболее эффективном способе разрешения конфликтных ситуаций в ходе оказания медицинских услуг по пластической хирургии // "Медицинское право", 2023, N 4
2. Свередюк М.Г. Судебная практика по реализации законодательства об охране здоровья граждан // Российский судья. 2021. N 11

ФИЛОСОФСКИЙ АСПЕКТ МЕДИАЦИИ РАЗЛИЧНЫХ ТИПОВ КОНФЛИКТНОЙ ЛИЧНОСТИ

*Пилюзина Т.С.
педагог-психолог ГАПОУ «ЛМК», к.ф.н.,
г. Липецк*

Аннотация. В работе проведен анализ трудов психологов и философов при рассмотрении конфликтных типов личности и работы в такими типами, а также роль и задачи медиатора в этом процессе.

Ключевые слова: личность, философия, конфликт, взаимодействие, социальная среда, эмоциональное напряжение, спор, агрессия, уклонение, приспособление, компромисс.

Конфликт, как известно, является неотъемлемой частью нашей повседневной жизни. Невозможно в современном интенсивно меняющемся мире прожить без столкновения мнений и интересов и исходя из этого понять способы взаимодействия с окружающими людьми становится еще интереснее.

Проблема конфликта является фундаментальной проблемой конфликтологии, поскольку она связана с раскрытием природы конфликта. Однако стоит рассмотреть не только психологические аспекты данного вопроса, но и философские.

Основными детерминантами межличностных конфликтов выступают социальная сфера, в которой взаимодействуют участники конфликта, и их индивидуально-психологические особенности. По мнению Р. М. Шамионова, детерминанты личности - это совокупность условий, факторов, предпосылок, свойств, определяющих средства ее становления и функционирования.

Многие авторы занимались вопросом изучения типов реагирования в конфликтных ситуациях, но в данной работе мы рассмотрим работу доктора философии Дженни Грехем Скотта, который опирался в своих исследованиях на работы Р.М. Бранса, Роберта М. Бремсона.

В данную классификацию входят такие типы людей, как «агрессивисты», «жалобщики», «молчуны», «сверхпокладистые», «вечные пессимисты», «нерешительные» (стопоры) и др. Однако какой бы классификации мы ни придерживались, главное - выяснение особенностей партнера по общению и выбор в соответствии с этим стратегии и тактики при взаимодействии с ним.

Д. Скотт утверждает, что успех будет зависеть и от того, сумеете ли вы взять под контроль собственные эмоции и дать выход эмоциям партнера по общению: «Не принимайте на свой личный счет оскорбления, не попадите под влияние трудного человека». Он же дает рекомендации по общению с конкретными «трудными» типами людей, однако мы должны иметь в виду, что в жизни скорее встречаются люди, обладающие набором особенностей нескольких типов. Стоит отметить, классификация, предложенная автором, носит, скорее, условный характер.

«Паровой коток». Люди этого типа считают, что все должны уступать им, они убеждены в собственной правоте. Главная угроза для них - подрыв их имиджа, поэтому они могут вести себя грубо, бесцеремонно по причине того, что боятся ошибки, после которой произойдет подрыв их имиджа. Поэтому при общении с таким партнером, если предмет спора не очень для вас важен, лучше использовать такие способы выхода из конфликта, как уклонение или приспособление. Уступив такому человеку в малом, вы поможете ему успокоиться. Если же вы решили бороться за свои права, желательно дать «паровому катку» выпустить пар, снизить эмоциональное напряжение. Не перечьте ему в это время. А затем спокойно и уверенно изложите свою точку зрения, ни в коем случае не критикуя его подход, иначе вместо конструктивного решения вы спровоцируете враждебное отношение к себе. Ярость «парового катка» можно подавить только собственным спокойствием.

«Скрытый агрессор». Такие люди стремятся причинить нам неприятности с помощью закулисных махинаций. Причем они вполне убеждены

в своей правоте, в том, что именно они выполняют роль тайного мстителя, что они восстанавливают справедливость. Иногда их поведение вызвано тем, что они не обладают властью, чтобы действовать открыто. При возникновении трудностей общения с подобным «оппонентом» при возможности лучше уклониться от общения с ним, но в случае необходимости взаимодействия желательно выявить конкретный факт причинения зла и сказать такому человеку, что вам известно, что именно он совершил то или иное действие против вас. Приведите ему доказательства, если он будет оспаривать ваши факты. Однако сохраняйте при этом спокойствие, не давайте ему повод для агрессивного нападения. После того как вы разоблачили его, попытайтесь определить скрытые причины подобного поведения. Если вы поймете их, то вам легче будет прийти к общему решению.

«Разгневанный ребенок». Эти люди не злы по своей природе, но время от времени взрываются подобно детям, у которых плохое настроение. Как правило, также вспышки бывают спровоцированы ощущением беспомощности, испугом, что в настоящий момент у них «земля уходит из-под ног» и они теряют контроль над ситуацией. Будь то родитель, который кричит на сына-подростка, или начальник, топающий ногами на подчиненного, причина вспышки может быть одна и та же: «разгневанный ребенок» боится потерять авторитет, власть, боится не справиться с ситуацией. Если у вас нет возможности уклониться от контакта с таким человеком, то лучше всего в момент вспышки не перечить ему, убедить его в том, что вы слушаете его. То есть он должен быть уверен, что по-прежнему контролирует ситуацию, это его успокоит. После вспышки он, скорее всего, будет ощущать дискомфорт, смущение, раскаяние, поэтому лучше всего не заостряйте внимание на случившемся, не напоминайте и не упрекайте его в содеянном. Переведите разговор на решение проблемы, не настаивайте на извинении перед вами, а если извинения последовали без вашей просьбы, примите их тут же, без анализа случившегося. Помогая «разгневанному ребенку» вновь почувствовать

себя спокойно, уверенно, вы тем самым приблизите обоих к моменту конструктивного решения проблемы.

«Жалобщик». «Жалобщики», как реалистичные, так и параноидальные (они жалуются на воображаемые обстоятельства), как правило, охвачены какой-либо идеей и обвиняют всех окружающих. Если «жалобщик» говорит вам о ком-то другом, можно либо поддакивать, либо возразить ему. Но лучше сначала просто его выслушать, причем совсем не обязательно соглашаться с тем, что он говорит. Может, единственное, что ему необходимо, - быть выслушанным, и вы тем самым возвратите ему ощущение собственной значимости. Выслушав, используйте технику резюме: изложите кратко суть его жалобы, дайте ему понять, что вы услышали его слова. Затем перевести разговор на другую тему. Если же он вновь и вновь будет возвращаться к теме своей жалобы, спокойно и уважительно прервите его, переключите на решение проблемы, а не на её описание. Можно спросить его: «Что бы вы хотели сделать в данной ситуации?» Скорее всего, у «жалобщика» нет готового рецепта, тогда вы спросите: «Чем я могу вам помочь?» Если и тут ситуация не прояснится, попробуйте вместе с ним придумать, какой конкретный человек (или люди) может помочь в этой ситуации.

«Молчун». Причины скрытности таких людей могут быть самыми разными (враждебное отношение, плохое самочувствие, природная интровертность и др.), и успех вашего общения будет зависеть от того, известна ли вам эта причина. Лучше всего с целью выяснения этого задать «молчуну» несколько открытых вопросов (например: «Что вы думаете по этому поводу?»). Но не задавайте слишком много вопросов - «молчун» может замкнуться, ибо ваш разговор будет похож на допрос. Необходимо учитывать особенности человека: если он обычно малоразговорчив и медленно действует, то вы, задав ему какой-либо вопрос, не торопите его с ответом, не подгоняйте (ему необходимо больше времени для ответа). Если этот человек заговорил с вами, не старайтесь тут же

заполнять возможные в этом случае паузы в разговоре. Не торопите его, дайте обдумать и высказать ему все, что он хочет, в удобном для него темпе. В противном случае он вряд ли захочет продолжать общение с вами. Главное при взаимодействии с такими людьми - доброжелательное отношение к ним. Соблюдайте чувство меры: если вы видите, что общение с вами тяготит «молчуна», не настаивайте, не вовлекайте его в разговор против его воли. Возможен вариант, когда вы, размышляя вслух, говорите о причине молчания партнера: «Мне кажется, что вы чем-то расстроены...». Однако такой способ помогает далеко не всегда: если человеку неприятно то, что вы сказали, или вы ошиблись в своем предположении, он может прекратить общение вовсе.

«Сверхпокладистый». Когда такие люди встречаются нам, они кажутся приятными во всех отношениях: поддерживают любую нашу идею, всегда уступают в спорах, стараясь понравиться всем окружающим. Но, как правило, их слова расходятся с делом: вы полагаетесь на такого человека, а он в ответственный момент подводит вас, не выполнив того, что обещал. Если вы вынуждены общаться с таким человеком, скажите ему, что для вас самое главное — правдивость. Пусть он обещает сделать для вас только то, что действительно в его силах. Объясните, что вы будете относиться к нему лучше не в том случае, когда он соглашается с вами во всем и обещает помочь во всем, а когда он будет говорить вам правду о том, что он думает и что делает. Однако этот человек должен видеть и с вашей стороны подобное поведение.

Главная задача медиации - распознав конфликтную личность, реагировать на её поступки так, чтобы не усугублять конфликт, а попытаться прийти к конструктивному решению.

Урегулирование конфликта означает недопущение насильственных действий, достижение как минимум взаимоприемлемых договоренностей, выполнение которых более выгодно сторонам, чем продолжение деструктивных конфликтных отношений. На практике наиболее распространенными способами

урегулирования конфликтных ситуаций являются переговоры, посредничество, медиация.

Медиация является посредничеством третьей стороны, не участвующей в конфликте. Этот процесс переговоров основан на удовлетворении интересов обеих сторон. Медиатор помогает перейти от осознания сиюминутных интересов к осознанию значимости базовых интересов, принципов жизнедеятельности. Задача медиатора заключается в проверке действительной реализации интересов, которые были заявлены.

Медиатор, поддерживая равноправную коммуникацию в группах, осуществляет следующие функции: 1) подключение к активной работе всех членов группы; 2) выявление точки зрения всей группы по соответствующей проблеме; 3) развитие творческого мышления посредством поощрения разнообразных точек зрения; 4) когнитивное структурирование содержания конфликта; 5) использование разнообразных способов описания и анализа того или иного конфликтного явления, подразумевающее также способность произвольно переходить от одного способа к другому; 6) синтезирование разных познавательных позиций в условиях диалога с другими людьми.

Задачи медиатора: организовать комфортные условия, чтобы участники могли выразить свои желания; помочь найти общие точки зрения; помочь разработать несколько конструктивных вариантов выхода из конфликта; помочь составить соглашения.

Учёт в медиации специфики типов реагирования на конфликт позволяет целенаправленно искать успешный способ взаимодействия, не пренебрегая мелочами, незначительными характеристиками конфликтной проблемы.

Таким образом, благодаря механизмам интеллектуальной саморегуляции, интеллектуальным ресурсам, входящим в метакогнитивный опыт, человек более эффективно разрешает конфликтные ситуации. Иногда успех в малом деле приносит большие радости и открывает новые возможности для

взаимовыгодного сотрудничества. Для достижения в медиации когнитивных целей необходимы активный контроль и последовательная регуляция процесса познания конфликта.

Литература:

- ришина Н. В. Психология конфликта. СПб.: Питер, 2020. 464 с.
- асан Б. И. Конструктивная психология конфликта. СПб.: Питер, 2023. 250 с.
- еонов Н. И. Конфликты и конфликтное поведение: методы изучения. СПб.: Питер, 2005. 240 с.
- едлих А., Миронов Е. Модерация конфликтов в организации. СПб.: Речь, 2009. 240 с.
- ашапов А. С. Конфликтоустойчивость как личностная детерминанта адаптивного поведения студентов // Вестник Университета (Государственный университет управления). Сер. «Социология, психология, педагогика и управление персоналом». М.: ГУУ, 2011. № 4. С.
- обина Н. И. Психологическая структура конфликтности студентов с различным социометрическим статусом: дис. ... канд. психол. наук. Ярославль, 2011. 190 с.
- ашапов М. М. Основы конфликтологии: учеб. пособие. Ярославль: Изд-во ЯрГУ, 2006. 116 с.

ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ СЛУЖБЫ ПРИМИРЕНИЯ ПО СНИЖЕНИЮ КОНФЛИКТНОСТИ СРЕДИ СТУДЕНТОВ СТАРООСКОЛЬСКОГО МЕДИЦИНСКОГО КОЛЛЕДЖА

*Темникова Марина Юрьевна,
Ошейко Светлана Николаевна,
Эсауленко Нелли Павловна,
Лашина Елена Викторовна,
преподаватели ОГАПОУ «Старооскольский медицинский колледж»,
г. Старый Оскол*

Студенческая жизнь не всегда способствует социализации подростков: развитию у них коммуникативных навыков, формированию умений взаимодействовать с другими людьми, необходимой адаптации в обществе. А еще подростки часто вовлекаются в конфликты, становятся правонарушителями или жертвами. В конфликтной ситуации необходим особый вид деятельности, который заключается в оптимизации при участии третьей стороны процесса поиска решения проблемы конфликтующими сторонами, что позволяет положить конец конфликту. Медиация - один из самых древних и универсальных способов разрешения конфликтов. Необходимость развития служб медиации в образовательных учреждениях обусловлена следующими факторами:

- социальное расслоение в обществе, рост социальной напряженности, ожесточенности и конфликтности, обострение межэтнических конфликтов;
- процесс ослабления роли семьи как фундаментального социального института.
- рост конфликтов в образовательных учреждениях, что сказывается на всех участниках образовательного процесса, на комфортности и целостности процесса обучения и взаимодействия.

Целью данной практики является создание благоприятного, гуманного и безопасного пространства (среды) для полноценного развития и социализации подростков, в том числе находящихся в трудных жизненных ситуациях, включая их вступление в конфликт с законом; содействие профилактике правонарушений и социальной реабилитации участников конфликтных ситуаций в образовательной среде.

Задачи:

1. Обеспечить освоение и применение на практике принципов восстановительной медиации и восстановительных технологий.
2. Интегрировать принципы восстановительной медиации, восстановительных технологий в работу образовательных сообществ и ассоциаций, таких как: Совет по профилактике правонарушений, Педагогический совет, методическое объединение кураторов групп.
3. Создать комфортные условия для развития навыков конструктивного взаимодействия в различных сферах жизни колледжа, таких как: аудиторные занятия, воспитательная работа, внеклассные мероприятия, социальное проектирование.
4. Провести обучение студентов, преподавателей и родителей реабилитационным технологиям медиации в колледже.

Конфликты между подростками в студенческих группах чаще всего основаны на эмоциях и личной неприязни. Межличностные и межгрупповые конфликты оказывают негативное влияние на все процессы студенческой жизни. Конфликты между учащимися негативно сказываются как на самих конфликтующих, так и на всей группе, где сложился неблагоприятный социально-психологический климат, учащиеся плохо усваивают программный материал, простая обида в конечном итоге может привести к жестокости по отношению к своим оппонентам и т.д. Крайне необходимо заниматься своевременной диагностикой и профилактикой конфликтов в колледже.

Во-первых, предотвращение конфликтов, несомненно, будет способствовать повышению качества образовательного процесса. Учащиеся и преподаватели будут тратить свои интеллектуальные и моральные силы не на борьбу с оппонентами, а на свою основную деятельность.

Во-вторых, конфликты оказывают заметное негативное влияние на психическое состояние и настрой конфликтующих сторон. Стресс, возникающий во время конфликтов, может стать причиной десятков серьезных заболеваний. Поэтому своевременные профилактические меры должны положительно сказаться на психологическом и физическом здоровье учащихся.

Профилактика конфликтов важна, поэтому путем проведения различных мероприятий (тренинг, беседа, круглый стол, классные часы) служба примирения может помочь студентам:

- научиться конструктивно общаться со сверстниками и взрослыми; научиться убеждать других словами, а не принуждать силой;
- участвовать в интересных «взрослых» и общественно полезных (волонтерских) мероприятиях;
- научиться самоорганизовываться, стать более ответственным и культурным; научиться помогать другим обрести мир;
- лучше понимать сверстников и взрослых, родителей и преподавателей, поощрять ответственное и взрослое поведение.

Таким образом использование медиативной службы в колледже может принести многочисленные пользы, включая повышение качества образования, снижение количества конфликтных ситуаций, развитие коммуникативных навыков, улучшение системы управления конфликтами и многие другие.

Литература:

1. Афанасьева Н.В. О реализации технологии «Круги сообществ» в образовательных организациях // Информационно-методический и научно-педагогический журнал. – 2020. – № 3. – С. 41-42.

2. Машарова Т.В. Медиация как средство по разрешению конфликтов в современной образовательной среде // Мир науки культуры образования.- 2019.- №1.- С.62-66.
3. Смолянинова О.Г., Коршунова В.В., Андронникова О.О. Формирование медиативной компетентности участников образовательного пространства (на примере Сибирского федерального университета) // Перспективы науки и образования. – 2020. – № 5 (47). – С. 413–428.

ПРИНЦИПЫ МЕДИАЦИИ В ПОВСЕДНЕВНОЙ ЖИЗНИ

*Чернов Роман Романович
советник директора по воспитанию
ГАПОУ «Липецкий медицинский колледж»,
г. Липецк*

Аннотация. Медиация представляет собой эффективный метод альтернативного разрешения споров, в котором третья сторона - медиатор - помогает конфликтующим сторонам достичь взаимоприемлемого соглашения. В отличие от судебных разбирательств, где решение принимает судья, медиация позволяет сторонам сохранять контроль над процессом и условиями разрешения конфликта. Основные принципы медиации включают добровольность, нейтральность, конфиденциальность и равноправие сторон.

Ключевые слова. Медиация, принципы медиации, конфликт, разрешение споров, разногласия.

В России медиация традиционно рассматривается не только как досудебная процедура, но и как социально ориентированная технология, направленная на улучшение качества жизни и разрешение значимых конфликтов. Это видно из концепции развития служб медиации до 2017 года, которая была утверждена правительством и касалась восстановительного правосудия для детей, совершивших правонарушения, но не достигших возраста уголовной ответственности. В этом документе подчеркивается необходимость создания подразделений в государственных учреждениях для организации медиации по детским конфликтам. Таким образом, наличие судебного разбирательства не является обязательным условием для применения медиации; она становится самостоятельной технологией работы с населением.

Теперь разберем определение и цели медиации. Слово «медиация» происходит от латинского «mediare», что означает «посредничать». Основная цель медиации заключается в том, чтобы помочь сторонам конфликта самостоятельно разрешить свои разногласия на основе взаимного согласия и

уважения интересов друг друга. В отличие от судебных разбирательств, где решение принимает судья, в медиации стороны совместно работают над поиском решения, которое удовлетворяет их потребности.

Процесс медиации основан на нескольких ключевых принципах:

- добровольность: все участники должны согласиться на участие в медиации без принуждения;
- нейтральность: медиатор остается беспристрастным и не принимает ничью сторону;
- конфиденциальность: все обсуждения в процессе медиации остаются закрытыми и не могут быть использованы в будущем против одной из сторон;
- равноправие сторон: каждая сторона имеет равные права и возможности для выражения своего мнения и предложений.

Перейдем к процессу медиации. Процесс медиации обычно включает несколько этапов:

1. Вступительное слово медиатора, в котором он объясняет суть процесса и устанавливает правила.
2. Обсуждение проблемы, где каждая сторона имеет возможность высказать свои позиции.
3. Поиск решений, на котором медиатор помогает сторонам находить компромиссы.
4. Заключение соглашения, которое фиксирует достигнутые договоренности.

Преимущества медиации можно описать следующим образом. Она обладает рядом преимуществ по сравнению с традиционными методами разрешения споров: экономия времени и средств, поскольку процесс менее формализован и может быть адаптирован под нужды участников. Также предоставляет возможность сохранить отношения между сторонами, поскольку акцент делается на сотрудничестве, а не на противостоянии. И более высокая

вероятность того, что достигнутые соглашения будут соблюдаться, поскольку они вырабатываются самими участниками.

Медиация может применяться в различных сферах, включая - семейные споры (разводы, опека над детьми), трудовые конфликты (разногласия между работниками и работодателями), Коммерческие споры (разногласия между бизнес-партнерами).

Таким образом, медиация является эффективным инструментом для разрешения конфликтов, позволяющим сторонам находить приемлемые решения в безопасной и благоприятной среде.

Немного разберем основные аспекты семейной медиации - семейная медиация направлена на мирное разрешение конфликтов между супругами или другими членами семьи. Медиатор помогает сторонам выразить свои интересы и потребности, а также найти возможные пути решения проблемы.

Семейная медиация проходит через несколько этапов:

1. Подготовка: Медиатор знакомится с ситуацией и определяет порядок проведения встреч.
2. Первая встреча: Стороны обсуждают свои проблемы и ожидания.
3. Обсуждение вариантов: Медиатор помогает сторонам рассмотреть различные варианты решений.
4. Заключение соглашения: если стороны достигают согласия, оно фиксируется в письменном виде.

Важно помнить, что успешность медиации зависит от готовности всех участников к открытому диалогу и поиску компромиссов.

Существуют и проблемы внедрения медиации. Несмотря на очевидные преимущества, внедрение медиации в систему разрешения трудовых споров сталкивается с рядом проблем. Таких как - недостаток информации: многие работники и работодатели не имеют достаточной информации о медиации и ее преимуществах, Сопротивление изменениям: традиционные методы разрешения

споров в суде могут быть предпочтительнее для некоторых организаций, что затрудняет принятие медиативного подхода, Отсутствие квалифицированных медиаторов: в России наблюдается нехватка профессиональных медиаторов, что может повлиять на качество процесса.

Учитывая растущую сложность современных конфликтов, общественную напряженность, традиционные семейные споры и разногласия между членами семьи, коллектива и др. внедрение медиации в различные сферы жизни становится все более актуальным. Обучение медиации, ее популяризация и интеграция в образовательные программы могут значительно повысить уровень разрешения споров в обществе. Таким образом, медиация не только облегчает процесс разрешения конфликтов, но и формирует культуру сотрудничества и взаимопонимания. Важно продолжать развивать этот подход, чтобы сделать его доступным для всех, кто сталкивается с конфликтами, стремясь к более мирному и гармоничному обществу.

Литература:

1. Удавихина У.А. Социально-психологические особенности профессиональной деятельности медиатора: дисс. ... канд. психол. наук. СПб., 2021. 347 с.
2. Гафнер К.Е. Медиация как социо-коммуникативная технология конфликто разрешения: дисс. ... канд. соц. наук. Нижний Новгород: ФГАОУ ВО «Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского», 2019. 286 с.
3. Кушнарeva, Л. В. Понятие и история становления института медиации // Актуальные проблемы гражданского судопроизводства: Материалы межвузовской научно-практической конференции / С. В. Потапенко. — 2017. — С. 29.

4. Улитин, И. Н. Перспективы становления и развития медиации: [арх_2 декабря 2023] // Международный журнал гуманитарных и естественных наук. — М., 2016. — Т. 1, № 1. — С. 93–96.

НАПРАВЛЕНИЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СОЦИАЛЬНОГО ПЕДАГОГА СО СТУДЕНТАМИ ГРУППЫ - РИСКА ГАПОУ «ЛМК»

*Шамова Яна Владимировна,
социальный педагог
ГАПОУ «Липецкий медицинский колледж»,
г. Липецк*

Аннотация. Социальный педагог - это специалист, который помогает подросткам, а именно учащимся найти свое место в обществе. Встает перед студентом «Большим другом», раскрывает потенциал, реализовывает таланты, учит преодолевать непростые конфликтные ситуации в жизни. Важную роль в деятельности социального педагога с детьми «группы риска», занимает образовательно-профилактическая направленность. Формами деятельности могут быть беседы, индивидуальное консультирование, профилактические мероприятия.

Ключевые слова: социальный педагог, группа риска, девиантное поведение, социально-педагогическая работа, риск, помощь.

Современный кризис, охвативший все мировое сообщество, характеризуется такими общими для разных стран чертами, как усиление социальной отчужденности среди молодежи, все большее распространение в детской среде само разрушающего поведения, что приводит к росту преступности, проституции, наркомании, алкоголизма и других негативных явлений. Заметным становится разрушение института семьи; родители недостаточно много уделяют внимание своим детям, не выполняет родительских обязанностей, нередко сами создают условия, опасные для жизни и развития их детей.

Деятельность социального педагога в учреждении среднего профессионального образования рассматривается через оказание социально-педагогической помощи детям группы риска (выпускникам детских домов, малообеспеченным, детям с девиантным, т.е. отклоняющимся от нормы

поведением, неуспевающим) через овладение социальными знаниями, умениями, нормами поведения. Обычно социальный педагог является одним из субъектов психолого-педагогической (психологической) службы, которая существует в учреждении.

Одним из самых важных и в то же время наиболее сложных направлений профессиональной деятельности социального педагога является социально-педагогическая работа с детьми, которых так или иначе всегда выделяют в самостоятельную категорию, но называют при этом по-разному: трудные, трудновоспитуемые, педагогически запущенные, проблемные, дезадаптированные, дети с отклоняющимся (девиантным) поведением, дети группы риска и др.

Л. Я. Олиференко рассматривая термин «дети группы риска», включает в него как педагогические, так и социальные проблемы детей. Данное понятие является достаточно широким и у каждого автора трактуется по-разному. Само слово «риск» в работе Л. Я. Олиференко трактуется, как наиболее высокая вероятность чего-то негативного и нежелательного, что может произойти. Также и дети группы риска - это дети, которые подвержены воздействию отрицательных факторов, которые могут сработать и нанести вред ребенку, однако могут и не сработать.

Поскольку категория «дети группы - риска» имеет широкое значение, появилась необходимость ее классификации. В первую очередь обратимся к правовой грамотности, а именно к законодательной базе. Стоит отметить, что такого понятия, как «дети группы риска» там нет, вместо него используется понятие «дети в трудной жизненной ситуации».

Федеральный закон «Об основных гарантиях прав ребенка в РФ» от 24.07.1998 года принимает за основу термин «дети в трудной жизненной ситуации», в Статье 1. «Понятия, используемые в настоящем Федеральном законе» предлагаются следующие критерии их дифференциации:

- «дети, оставшиеся без попечения родителей;
- дети-инвалиды;
- дети, имеющие недостатки в психическом и физическом развитии;
- дети-жертвы вооруженных и межнациональных конфликтов, экологических и техногенных катастроф, стихийных бедствий;
- дети из семьи беженцев и вынужденных переселенцев;
- дети, оказавшиеся в экстремальных условиях;
- дети-жертвы насилия;
- дети, отбывающие наказание в виде лишения свободы в воспитательных колониях;
- дети, находящиеся в специальных учебно-воспитательных учреждениях;
- дети, проживающие в малоимущих семьях;
- дети с отклонениями в поведении;
- дети, жизнедеятельность которых объективно нарушена в результате сложившихся обстоятельств и которые не могут преодолеть данное обстоятельство самостоятельно или с помощью семьи».

Социальный педагог помогает учащимся привыкнуть к новой роли «студент», адаптироваться к новым условиям обучения. Он оказывает студентам помощь в преодолении трудностей в обучении, взаимодействии с учителями, родителями, сверстниками, осуществляет профилактику девиантного поведения, внедряет в образовательный процесс здоровые сберегающие технологии, обучает студентов, у которых есть проблемы с поведением, соблюдению социально принятых норм поведения в общении со взрослыми и сверстниками.

При осуществлении своих функций в процессе профессиональной деятельности социальный педагог должны уметь оказывать разные виды помощи. К ним относятся:

- социально-информационная помощь, направленная на обеспечение детей информацией по вопросам социальной защиты, помощи и поддержки, а также деятельности социальных служб и спектра оказываемых ими услуг;
- социально-правовая помощь, направленная на соблюдение прав человека и прав ребенка, содействие в реализации правовых гарантий различных категорий детей, правовое воспитание детей по жилищным, семейно-брачным, трудовым, гражданским вопросам;
- социально-реабилитационная помощь, направленная на оказание реабилитационных услуг в социальных службах по восстановлению психологического, морального, эмоционального состояния и здоровья нуждающихся в ней детей;
- социально-бытовая помощь, направленная на содействие в улучшении бытовых условий детей, проживающих в семьях группы риска;
- социально-экономическая помощь, направленная на оказание содействия в получении пособий, компенсаций, единовременных выплат, адресной помощи детям, на материальную поддержку сирот, выпускников детских домов;
- медико-социальная помощь, направленная на уход за больными детьми и профилактику их здоровья, профилактику алкоголизма, наркомании несовершеннолетних, медико-социальный патронаж детей из семей группы риска;
- социально-психологическая помощь, направленная на создание благоприятного микроклимата в семье и микросоциуме, в которых развивается ребенок, предупреждение и преодоление педагогических ошибок и конфликтных ситуаций во взаимоотношениях детей с родителями, сверстниками, педагогами; устранение негативных воздействий дома, в образовательные затруднения во взаимоотношениях с окружающими, в профессиональном и личностном самоопределении;

- социально-образовательная помощь, направленная на обучение и просвещение детей, а также родителей и других лиц, оказывающих влияние на их развитие и социализацию, по вопросам воспитания, социальной защиты и др.

Социальный педагог, должен иметь дело с человеческими проблемами, трудностями, поэтому важной ценностью в данной профессии является уважение человеческого достоинства, независимо от различия по расовому, этническому, сексуальному, общественному, возрастному, языковому, политическому, социально-экономическому, религиозному признакам, способностей, вклада в общественное развитие, личных характеристик, состояния или статуса того человека, с которым специалисту приходится работать. Поэтому, реализуя принцип социальной справедливости, социальный педагог должен гуманно относиться к каждому ребенку, молодому человеку или взрослому, кто оказался в трудной жизненной ситуации.

Ключевая форма работы социального педагога с детьми «группы риска» - это тесный контакт с родителями, приемными родителями и опекунами. Работа со студентами учащимися «группы - риска» также должна проводиться с педагогическим коллективом в целом. В первую очередь социальный педагог работает с педагогом - психологом, где выявляются социально-личные проблемы ребенка. Классный руководитель находится в контакте с родителями или опекунами детей, попавших в трудную жизненную ситуацию.

Направление деятельности социального педагога является создание условий для психологического комфорта и безопасности ребенка, удовлетворение его потребностей с помощью социальных, правовых, психологических, медицинских, педагогических механизмов предупреждения и преодоления негативных явлений в семье, в образовательных учреждениях, в ближайшем окружении и других социумах.

Литература:

1. Галагузовой М. А., Галагузовой Ю. Н., Штинова Г. Н. «Социальная педагогика». Учебник для студентов высших учебных заведений. Гуманитар. изд. центр ВЛАДОС; Москва; 2008 – 260 с.
2. Олиференко Л.Я., Шульга Т.И., Дементьева И.Ф. Социально-педагогическая поддержка детей группы риска. М.: Академия, 2004. 256 с
3. Федеральный закон от 24.07.1998 N 124-ФЗ (ред. от 28.11.2015) «Об основных гарантиях прав ребенка в Российской Федерации.
4. Шишковец Т. Справочник социального педагога: Учеб. пособие для ВУЗов. – М. 2005. – 209с.

2 Раздел Студенческий вклад в развитие медиативных служб СПО

ОСОБЕННОСТИ ПРОВЕДЕНИЯ МЕДИАЦИИ В СТУДЕНЧЕСКОЙ СРЕДЕ

Александров Евгений Александрович

1 курс, специальность 31.02.01 Лечебное дело

Научный руководитель: преподаватель Устинова Ольга Вячеславовна
*ОГАПОУ «Старооскольский медицинский колледж»,
г. Старый Оскол*

В современном образовательном процессе важной частью является создание гармоничной и продуктивной атмосферы, способствующей максимальному раскрытию потенциала студентов. В этом контексте медиация становится эффективным инструментом для разрешения конфликтов и улучшения межличностных отношений. Рассмотрим особенности проведения медиации в студенческой среде, а также её ключевые преимущества.

Медиация - это процесс, в котором нейтральная третья сторона (медиатор) помогает конфликтующим сторонам достичь взаимопонимания и найти решение, приемлемое для всех. В студенческой среде данная практика может применяться для разрешения конфликтов между студентами, преподавателями и даже администрацией учебного заведения.

Особенности медиации в студенческой среде:

1. Возрастная специфика. Студенты часто находятся в переходном возрасте, что нередко сопровождается эмоциональными всплесками и нестабильностью. Медиатору важно учитывать эту особенность и подходить к каждому случаю с пониманием и терпением.

2. Разнообразие культур. Учебные заведения часто объединяют студентов разных национальностей и культур. Это может стать причиной недопонимания

и конфликтов. Медиатор должен быть культурно грамотным и уважительно относиться к различиям в мировосприятии участников.

3. Стресс и давление. Учеба, экзамены и социальные взаимодействия могут вызывать значительный стресс у студентов. Именно поэтому медиатор должен быть внимателен к эмоциональному состоянию участников и создавать комфортную атмосферу для открытого общения.

4. Информированность о правовых аспектах. Студенты часто не знают своих прав и обязанностей, что может усугублять конфликты. Медиаторы должны обладать знаниями о правилах и регламентах учебного заведения, чтобы помочь разобраться в сложных ситуациях.

5. Неформальная обстановка. В отличие от официальных судебных разбирательств, медиация в студенческой среде проводится в более неформальной обстановке, что способствует снижению напряженности и созданию доверительной атмосферы.

Преимущества медиации в студенческой среде:

1. Экономия времени и ресурсов: медиация позволяет быстрее разрешать конфликты, избегая длительных процессов, которые могут отвлекать студентов от учёбы.

2. Сохранение отношений: решения, достигнутые в ходе медиации, чаще способствуют поддержанию и улучшению отношений между сторонами, что особенно важно в условиях учебного процесса.

3. Развитие навыков коммуникации: участие в медиации помогает студентам развивать навыки эффективной коммуникации, которые им пригодятся в будущей профессиональной деятельности.

4. Анонимность и конфиденциальность: медиация предоставляет возможность решать конфликты, не прибегая к официальным процедурам, что позволяет сохранить анонимность участников.

5. Поощрение активного участия: студенты сами участвуют в процессе разрешения конфликта, что способствует формированию за ними ответственности за свои действия и решения.

Медиация в студенческой среде - это мощный инструмент для разрешения конфликтов, повышения уровня взаимопонимания и создания более безопасной и продуктивной образовательной атмосферы. С учётом особенностей, связанных с возрастом и культурным разнообразием, она может эффективно применяться для устранения недопонимания и противоречий. Развивая навыки медиации, студенты не только учатся решать собственные конфликты, но и приобретают важные навыки, необходимые им в будущем.

Литература:

1. Зеркин, Д.П. Основы конфликтологии / Д. П. Зеркин. - Ростов н/Д.: «ФЕНИКС», 2017. - 76 с.
2. Семенов, К.В. Конфликтология / К.В. Семенов. - М.: Наука, 2015. - 217 с.

МЕДИАЦИЯ КАК СОСТАВЛЯЮЩАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СТАРОСТЫ ГРУППЫ КОЛЛЕДЖА

*Батырева Евгения Дмитриевна,
Параскив Алёна Ионовна
3 курс, специальность 31.02.01 Лечебное дело
Научный руководитель:
преподаватель Фёдорова Лидия Николаевна,
преподаватель Леоненко Светлана Юрьевна
ГБПОУ «МК №7», г. Москва*

Аннотация. Статья посвящена анализу роли старосты учебной группы колледжа в процессе медиации. Конфликты в образовательной среде присутствуют, как и в обществе в целом, поэтому медиация в настоящее время является достаточно распространённым методом посредничества в конфликтах. В данной статье мы рассматриваем медиацию как средство преодоления конфликтных ситуаций в образовательной среде и как процесс разрешения конфликтов, основанный на принципах активного слушания, уважения и поиске согласия между участниками.

Ключевые слова: медиация, староста, студенты, конфликт, медиативные технологии.

Посредничество - форма разрешения конфликта, предполагающая вмешательство нейтральной третьей стороны для содействия процессу прямых или непрямых переговоров между основными участниками конфликта. Задача посредника - установить и поддерживать общение непосредственно между противоборствующими сторонами. Посредник занимает нейтральную позицию в конфликте, помогает обеим сторонам в выяснении причин и преодолении разногласий для конструктивного разрешения конфликта. Посредничество используется в тех случаях, когда стороны не могут самостоятельно выяснить причину разногласий, достичь соглашения в ходе прямых переговоров.

Современные технологии регулирования конфликтных ситуаций основаны на понимании конфликта как противостояния и противоборства сторон, стремящихся реализовать свои интересы. Важнейшим способом достижения высокой результативности завершения конфликта становится участие третьей стороны - посредника, позволяющее взвешенно учесть интересы конфликтующих сторон.

Посредничество - форма конструктивного разрешения конфликта.

Если говорить о медиации как о технологии, то очень важно обозначить четыре ключевых принципа ее реализации:

1) Первый принцип - нейтральность (независимость) медиатора. Староста-медиатор не решает, кто прав, а кто виноват. Он не заинтересован в каком-то конкретном решении, не принимает ни чью из сторон конфликта. Более того, он не принимает решения за стороны, он лишь стимулирует участников беседы к поиску оптимальных вариантов разрешения конфликтной ситуации. Задача медиатора - грамотно организовать пространство для эффективных переговоров.

2) Второй принцип - добровольность. Стороны добровольно принимают участие в процедуре медиации. Все участники переговоров (в том числе медиатор) могут выйти из процесса медиации в любой момент. Технология предполагает, что всё происходит только с согласия сторон. Стоит отметить, что чаще всего к медиатору (третьей стороне) обращается одна из сторон конфликта, задача медиатора - помочь выявить мотивы второй стороны и прийти к взаимному компромиссу.

3) Третий принцип - конфиденциальность. Медиатор не имеет права разглашать информацию, полученную в ходе медиации, без согласия сторон. Сами стороны, в свою очередь, могут распоряжаться полученной в процессе медиации информацией так, как они пожелают.

4) Четвертый принцип медиации - равноправие. Каждый из участников имеет равное право высказываться, принимать участие в разработке, обсуждении

и принятии конечного решения. Медиатор уделяет каждой стороне равное количество времени и внимания.

В успешном разрешении и регулировании конфликтов важную роль играет целый ряд факторов: психологические, правовые, нравственные, политические, экономические и др. С точки зрения посредничества особое значение имеют нравственные аспекты регулирования и разрешения конфликта. Это, прежде всего, ответственность посредника, а также специфические нравственные правила поведения в процессе проведения переговоров между сторонами. Ответственность сторон заключается в понимании и признании посредником степени собственной ответственности за неудачу на переговорах по урегулированию конфликта.

Нейтральная позиция старосты-медиатора и доверие к нему способствуют выяснению позиций сторон и возможностей их сближения. Для этого медиатор должен выявить по возможности все проблемы, разделяющие стороны, раскрыть их обеим сторонам, помочь сторонам осознать последствия того или иного варианта решения проблем.

Чаще всего в процессе урегулирования конфликта старостой-медиатором могут быть использованы переговоры как процесс взаимосогласованных действий сторон урегулирования конфликта с целью установления меры соответствия или несоответствия их позиций.

Выделяют следующие этапы ведения переговоров: подготовительный, переговорный процесс, заключительный этап.

На подготовительном этапе решается ряд вопросов организационного характера, осуществляется проработка основного содержания переговоров, например: анализ проблемы, цели и задачи переговорного процесса, возможные варианты решения, необходимая документация.

Переговорный процесс предполагает взаимное уточнение интересов, точек зрения, концепции и позиций участников, обсуждение и выдвижение аргументов

в обосновании собственных предложений, согласование позиции. На данном этапе важным является выбор методов ведения переговоров.

На заключительном этапе стороны выбирают решение и документально его оформляют.

Медиация, являясь одним из способов альтернативного урегулирования споров с участием третьей нейтральной, не заинтересованной в данном конфликте стороны, является эффективной процедурой по урегулированию конфликтов и споров и обладает рядом преимуществ.

Конфликт - это способ разрешения противоречий, возникающих на почве несоответствия суждений, целей, интересов, выводов, умозаключений, мнений или взглядов на те или иные аспекты.

Причины конфликтов в студенческой группе:

1. Нарушения этики, намеренные или непреднамеренные.
2. Подшучивание.
3. Обман или попытка обмана есть средство добиться цели нечестным путем и является сильнейшим конфликтогеном.
4. Напоминание (возможно, и непреднамеренное) о какой-то проигрышной для собеседника ситуации.
5. Перекладывание ответственности на другого человека.

Ведущая роль в управлении конфликтностью студенческого социума, в выявлении и объективации конфликтов в студенческой среде принадлежит старосте учебной группы.

Именно он как формальный лидер студенческой группы диагностирует конфликтные ситуации и конфликты, в основе которых лежит нарушение «Кодекса учебного взаимодействия учебной группы». От старосты во многом зависит создание позитивной атмосферы в группе. Поэтому так важно с его стороны поощрять уважение, открытое общение и сотрудничество между всеми студентами в коллективе. Важно сохранять

спокойствие, разобраться в ситуации и помочь одноклассникам решить конфликт.

Также староста **отвечает за поддержание в коллективе дружелюбной атмосферы**. Поэтому староста должен знать современные медиативные технологии и активно применять их.

Ещё одним важным моментом в работе старосты является понимание, что смысл медиации - не найти виновных и наказать их, а достичь согласия со всеми участниками конфликта, ориентируясь на моральные нормы: уважение, умение признать вину и попросить.

Старосте, как медиатору, приходится работать не только со своими сверстниками, но и над собой. У него как у всех людей тоже бывают трудности и проблемы, которые надо решать вовремя. Нужно развиваться, много читать, узнавать новое, быть сдержанным и терпеливым, потому что медиатор должен быть серьезным, умным, умеющим хранить секреты, понимающим и коммуникабельным. Медиатор помогает мирно завершить конфликт.

Выводы: роль старосты группы в решении конфликтов заключается в том, что он помогает разрешать ссоры внутри группы. Он должен уметь находить язык с каждым студентом и преподавателем, чтобы уметь находить решение проблем. Медиативные технологии позволяют старосте разрешать конфликты в студенческой группе более конструктивно.

Литература:

1. Федеральный закон от 27.07.2010 № 193-ФЗ «Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)» [Электронный ресурс] // <https://base.garant.ru/12177508> (дата обращения: 29.10.2024).
2. Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» [Электронный ресурс] // <https://base.garant.ru/77308190/> (дата обращения: 29.10.2024)

3. Медиация: история, современное состояние, проблемы и перспективы развития : монография / М.А. Панфилов, И.Н. Минеева, Н.В. Никишова [и др.]. — Москва : ИНФРА-М, 2022. — 131
4. Харина, К. С. Медиация как технология социальной работы / К. С. Харина. — Текст : непосредственный // Молодой ученый. — 2021. — № 7 (349). — С. 139-142. — URL: <https://moluch.ru/archive/349/78515/>
5. Шер М. Л., Юрченко Т. В. Педагогическая медиация как средство предупреждения деструкции в цифровом пространстве у будущих педагогов // Ярославский педагогический вестник. 2024. № 1 (136). С. 89-99.

ОСОБЕННОСТИ РАЗВИТИЯ ЛИЧНОСТИ МЕДИАТОРОВ СТУДЕНТОВ МЕДИЦИНСКОЙ СПЕЦИАЛЬНОСТИ.

Безбородых Диана Сергеевна

3 курс, специальность 34.02.01 Сестринское дело

Научный руководитель: преподаватель Эсауленко Нелли Павловна,

преподаватель Ошейко Светлана Николаевна.

ОГАПОУ «Старооскольский медицинский колледж»,

г. Старый Оскол.

Аннотация. В статье рассмотрены методы обучения и воспитания будущих медицинских работников среднего звена и их формирование высокой культуры, нравственности, ответственности и духовности, азы урегулирования спорных ситуаций в рамках своей компетенции, без которых невозможно достигнуть высокого профессионализма и формирования личности медиаторов.

Ключевые слова: профессионализм, культура, нравственность, духовность, здоровье, знания, умения, потребности, саморегуляция, наставник, личность, медиатор

В условиях дефицита теплоты человеческих отношений, резких негативных изменений социально экономической структуры, перед людьми встает проблема эмпатии как проблема сочувствия и сопереживания. Проникновение в природу эмпатии дает возможность ближе подойти к проблеме взаимосвязи личности и эмоциональной сферы, что способствует глубокому изучению формирования личности, роли эмпатии в поведении медицинских работников. Актуальность темы исследования обуславливается, с одной стороны, потребностями развития личности и функционирования общества, с другой - тем, что при многообразии существующих теорий, формируется недостаток конкретных эмпирических данных о роли и месте эмпатии в структуре индивидуальности медицинских работников. Медицинские работники осуществляют деятельность в системе «человек» - «человек», когда

происходит мысленный процесс уподобления себя другому человеку, с целью «понять» переживания и чувства познаваемого человека. Во взаимодействии медицинского работника и пациента происходит проявление личностных характеристик субъектов. Значимость их личностных характеристик - это самый важный аспект в работе медицинского работника, принять сторону больного, понять его чувства и переживания. При этом, говоря о процессе эмпатии, нужно иметь в виду, безусловно, положительное отношение к личности партнера. Это означает наличие: а) принятия личности этого человека в целостности; б) собственной эмоциональной нейтральности, отсутствия оценочных суждений о нем. Слово «понимание» здесь отражается на качестве медицинской помощи через механизм комплексности, что приводит к снижению конфликтности и агрессии.

Медиация это переговоры по правилам, особым образом организованный процесс, направленный на разрешение конфликтов с участием третьей стороны - медиатора. Медиатор это специально подготовленный посредник, который помогает сторонам разрешать конфликт мирным путем.

Главной задачей обучения и воспитания будущих медицинских работников среднего звена с элементами медиатора является формирование высокой культуры, нравственности, ответственности и духовности, владение приемами бесконфликтного поведения без которых невозможно достигнуть высокого профессионализма, а тем более овладеть навыком медиатора. Подготовка высококвалифицированных специалистов-медиков особенно важна в современных условиях, когда медицина бурно развивается, появляются высокотехнические методы диагностики, лечения и оперативных вмешательств, у пациентов появляются ряд противоречивых вопросов которые необходимо решить. Медиатор ориентирован не на выяснение «кто прав и кто виноват», а на конкретный поиск такого варианта решения, который максимально

удовлетворит интересы обеих сторон. Медиатор независимый человек, помогающий разрешить конфликт, спор и примирить его участников.

Для того, чтобы успешно осуществлять на достаточном высоком уровне медицинскую помощь и принимать участие в разрешении конфликтных ситуаций в этих условиях, необходимо в процессе обучения студентов медиков активизировать познавательную деятельность, стремление постоянно пополнять свои знания и активнее включаться в самостоятельную работу в процессе обучения, что будет способствовать хорошей адаптации к своей будущей работе умение находить общий язык при возникновении спорных ситуаций овладевая искусством медиации.

Это особенно важно, так как предметом будущей профессиональной деятельности студентов-медиков является человек, здоровье которого, а порой жизни буквально находясь в руках врачей и среднего медперсонала. Чем больше познает студент во время обучения под руководством опытного наставника, медиатора тем больше узнает о заболеваниях, о взаимодействии и пути решения спорных конфликтных ситуаций. Чем больше освоит методик лечебных манипуляций и процедур, тем меньше ошибок избежит в своей будущей работе.

Познавательная активность студентов является, важным фактором улучшения и одновременно показателям эффективности и результативности процесса обучения, поскольку она стимулирует развитие самостоятельности, поисково-творческого подхода к овладению и обучению урегулированию различных конфликтных ситуаций (споров).

Современный этап развития средне специального образования характеризуется интенсивным поиском нового в теории и практике.

Изменился социальный заказ общества к средней специальной школе:

необходимо формирование личности, способной к творчеству, к сознательному, самостоятельному определению своей деятельности возможностью самостоятельного урегулирования в противоречивых ситуациях

при взаимодействии в ЛПУ. Уже недостаточно владеть багажом знаний, умений и навыков. Обществу необходим специалист, умеющий работать на результат, способный к определённым социально-значимым достижениям умение владеть психологическими приемами без конфликтного поведения уметь разрешить ситуацию в интересах каждого из сторон, которые требует работодатель. Именно поэтому личностная направленность образования является одной из основных тенденций развития средних специальных учебных заведений. Активность, как черта личности, предполагает, что студент становится субъектом деятельности и руководит своим собственным развитием. Развитие активности происходит в течение всего процесса обучения.

Познавательная активность - это целенаправленное сложное образование личности, включающее мотивационный, рациональный и эмоционально-волевой компоненты. Познавательная активность реализуется через познавательную потребность, инициативу, саморегуляцию, целенаправленность, организованность.

Развитие познавательной активности в сфере медиации студентов является одной из актуальных проблем учебного процесса: формирование познавательной активности проходит через 3 этапа: 1) начальную (актуализация опорных знаний, мотивация, восприятие и осмысление 2) среднюю (закрепление и применение), 3) завершающую (общение и систематизация).

Среди всех познавательных процессов ведущим является мышление.

Развитие мышления у студентов-медиков проводится путем решения ситуационных, проблемных задач, непосредственно у постели пациента во время курации и разборе историй болезни пациентов, при тематических диспутах, ролевых играх, участие в конкурсах Профессионал. Где каждый из студентов может попробовать себя в роли медиатора.

Для развития познавательных способностей студентов необходимо также наставникам формировать у них мотивы учения. Задача формирования у обучаемого мотивов учения неразрывно связана с задачей развития мышления.

Как и любая другая деятельность, мышления вызывается потребностями.

Поэтому, не воспитывая, не пробуждая познавательных потребностей у студентов, невозможно развивать и их мышление. В этом процессе огромную роль играет профессионализм наставника преподавателя. Среди всех мотивов обучения самым действенным является интерес к предмету. Интерес к предмету осознается учащимися раньше, чем другие мотивы обучения, им они чаще руководствуются в своей деятельности, для них он наиболее значим имеет личностную ценность и поэтому является действенным реальным мотивом обучения.

Возникновение интереса к предмету в огромной степени зависит от таланта-педагога наставника, наставника в ЛПУ насколько он сумеет преподнести изучаемый предмет, и наглядно показать в лечебном учреждении.

После того, как интерес к предмету появился, у студента появляется желание глубже разобраться, больше узнать о предмете. Он становится активным, задает много вопросов преподавателю во время занятий, начинает изучать дополнительную литературу по предмету.

Задача преподавателя наставника в ЛПУ состоит в том, чтобы поддерживать любознательность и стремиться сформировать у студентов устойчивый интерес к предмету, к самостоятельному решению нестандартных задач, освоению практических навыков согласно стандартам, стремлению к самостоятельной работе. Знакомство с новой должностью медиатор в медицинских организациях. Отчёт о самостоятельной деятельности содействует перераспределению любопытства и первоначальной любознательности в устойчивую черту личности - познавательный интерес.

Как и все психические свойства личности, познавательный интерес зарождается и развивается в процессе деятельности, то есть самостоятельной работы. Он выражается в стремлении глубоко изучить данный предмет, проникнуть в сущность познаваемого.

Большое внимание на формирование и развитие интереса к профессии и азам к профессии медиатора на учащихся оказывают формы организации учебной деятельности. Для студентов-медиков в этом плане, кроме всего выше описанного, очень важна их деятельность во время дежурства в лечебных отделениях больниц, где они непосредственно осуществляют медицинскую помощь пациенту, и осознают важность и ответственность своей профессии с элементами медиатора. Во время прохождения учебной или производственной практик в ЛПУ на себе испытывают, ощущают важность и ответственность перед пациентами. Важным условием развития интереса к предмету является отношение между студентом и преподавателем наставником, которое складывается в процессе обучения. Эрудиция преподавателя-наставника, умение предъявлять студентам необходимые требования и последовательно усложнять познавательные задачи, с элементами и азами медиатора, доброжелательное отношение к учащимся, педагогический оптимизм-все это способствует воспитанию познавательного интереса у студентов. Занимательность обучения так же является средством пробуждения познавательного интереса у студентов.

Занимательность оживляет рассказ преподавателя, привлекает внимание студентов, служит средством запоминания сложного и трудного материала, переключения внимания и повышение эмоционального тонуса в учебной деятельности, способствует доступности сообщаемых знаний, лучшему протеканию познавательных процессов. Занимательность должна обладать не только внешней привлекательности, выразительности, но и рождать интерес к изучаемой теме и вовлекать студентов в учебный поиск медиации.

Приемы занимательного изложения материала, используемые на лекциях преподавателем:

- использование современных достижений изучаемой науки (хирургии, терапии, обеспечение безопасной окружающей среды в медицинской организации и т.д.);
- разбор интересных случаев из медицинской практики;
- решение проблемных задач, содержанием которых должны действовать будущие медработники;
- проведение экскурсий в историю предмета.

Все приемы развития познавательного интереса должны быть в системе средств, направленных на развитие познавательной активности студентов.

Литература:

1. Ананьев, Б.Г. Человек как предмет познания. СПб: Питер, 2020. - 228 с.
2. Андриянова, Е.В. Личностно-ориентированные методы в подготовке среднего медперсонала / Е.В. Андриянова // Сестринское дело. - 2022. - №4.- С. 18-19.
3. Кулешова, Л.И. Основы сестринского дела: курс лекц, сестр.технологий: учебник / Л.И. Кулешова, Е.В. Пустоветова. - 4-е изд. - Ростов н/Д.: Феникс, 2019. - 719с.
4. Этический кодекс медицинской сестры России/ Медицинская психология для медсестёр и фельдшеров: Косенов В.Г и др. - Ростов н/Д: Феникс, 2020. – 416 с.

МЕДИАЦИЯ КАК СРЕДСТВО РАЗРЕШЕНИЯ КОНФЛИКТОВ И СПОРОВ В СТУДЕНЧЕСКОЙ СРЕДЕ

Каптюх Лидия Алексеевна

1 курс, специальность 34.02.01 Сестринское дело

Научный руководитель:

педагог-организатор Тверитнева Анастасия Николаевна

ГБПОУ «МК №7», г. Москва

Противостояние одного человека другому заложено у личности на биологическом уровне, человек отстаивает свои личные границы, интересы, мнение. Конфликты являются неотъемлемой частью взаимоотношений внутри любого коллектива. Они могут возникнуть в любой обстановке - это признак наличия отношений. Другой вопрос в том, что нельзя оставлять такие ситуации без внимания и решения проблемы.

В настоящее время медиация воспринимается как что-то новое, но она уходит корнями в многовековую историю развития общественных отношений, поскольку зародилась тогда, когда появились конфликты, споры. Но во многих источниках вряд ли можно встретить само понятие «медиация», так как раньше она называлась по иному, а именно: переговоры, посредничество и т.д. К разрешению конфликтов с помощью медиации прибегали только тогда, когда переговоры двух сторон приобретали тупиковую форму. В России набирает популярность школьная медиация, однако в учебных программах колледжа в настоящее время не предусмотрено обучение медиации, которая способствовала бы формирования у студентов конфликтологических компетенций. А ведь период обучения в колледжах студенты попадают в возрастную категорию юношества, которая характеризуется как кризисный период личности, на данном этапе происходит у студентов наблюдается нигилизм, завышенная самооценка, поиск жизненных ориентиров. В связи с психологическими особенностями юношеского возрастного периода среди студентов колледжа наблюдается повышенный уровень стресса, конфликтности, не способность конструктивно

решать конфликтные ситуации. Образовательная среда колледжа позволяет снизить уровень конфликтности у студентов с помощью формирования конфликтологических компетенций с применением медиации. Внедрение в колледже медиации в образовательный процесс и в систему воспитания, а также создание службы медиации способствуют профилактической работе, развитию конфликтологических компетенций у обучающихся, обеспечению доступа к медиации студентов.

Медиация - это процесс решения споров и проведения переговоров с помощью специального нейтрального посредника (медиатора). Цель медиации - найти решение, которое удовлетворит обе стороны спора. Эта процедура предполагает, что во внимание принимаются интересы сторон. Таким образом, медиация является примирительной процедурой, заинтересованной в поиске деловых, нравственных взаимоотношений между противоборствующими сторонами. Она помогает найти сторонам общие точки соприкосновения в интересах и сохранить нормальные, дружеские, партнерские взаимоотношения. Особенность медиации заключается в ее конфиденциальности, нейтральности и добровольности переговоров.

Создание в колледже службы медиации будет способствовать профилактической работе, развитию конфликтологических компетенций у обучающихся.

В настоящее время в системе образования нашей страны наблюдается распространение медиативно-восстановительных технологий как наиболее эффективного и востребованного инструмента разрешения конфликтов и профилактики правонарушений среди несовершеннолетних. Об этом говорят данные Мониторинга деятельности служб медиации в субъектах Российской Федерации. Если обратить внимание на количество служб медиации и служб примирения, то оно показывает положительную динамику: в 2019/20 учебном году – 24 414 службы, а в 2020/21 – 29 775 служб. Растет уровень

информированности о медиативно-восстановительном подходе, его принципах, техниках работы, результативности в качестве альтернативного способа разрешения спорных и конфликтных ситуаций.

Также в 2022 году в целях помощи в урегулировании споров, разногласий и конфликтных ситуаций в образовательных организациях на основе использования медиативно-восстановительного подхода по поручению Министерства просвещения Российской Федерации в ФГБУ «Центр защиты прав и интересов детей» была организована Горячая линия по вопросам урегулирования конфликтов в школе, медиации и примирения в образовательных организациях, на которую обращаются за консультацией обучающиеся, их родители и законные представители, педагоги, администрация образовательных организаций и специалисты служб.

Таким образом, в нашей стране создается современная сеть служб по предотвращению и разрешению конфликтных ситуаций.

Обучение детей, подростков и молодежи навыкам позитивного осознанного общения на основе медиативного подхода будет способствовать построению вокруг несовершеннолетнего максимально возможной бесконфликтной среды, позволит сформировать с учетом возрастных особенностей активную жизненную позицию и принимать на себя ответственность, проявлять эмпатию к окружающим.

Важным фактором является понимание различий в технологиях медиации и их правила. При описании процесса медиации принято различать следующие группы техник:

- техники рефлексивного вмешательства - направлены на установление и поддержание контакта с участниками конфликта;
- техники контекстуального вмешательства - направлены на формирование благоприятного климата переговоров;

- техники независимого вмешательства - обеспечивают процесс принятия решений и анализа вариантов.

Во время процесса медиации необходимо соблюдать ряд правил, которые способствуют успешному результату беседы:

- отсутствие оскорблений, ругательств, угроз в адрес другой стороны;
- четкое изложение фактов с предоставлением подтверждающих документов;
- конфиденциальность - неразглашение информации, полученной в процессе медиации, в том числе в качестве свидетельских показаний в суде;
- полная добровольность участия в медиации: каждый из участников может выйти из процесса медиации в любой момент, если посчитает дальнейшее ее проведение бессмысленным.

Примером технологии разрешения конфликта можно привести медиативную беседу взрослый-ребёнок, этапами которой являются:

1. Установление контакта. Формирование чувства безопасности и доверия: Приветствие. Разговор о делах, настроении. Обозначение правил и принципов. Организационные вопросы.

2. Рассказ сторон о ситуации. Формирование информационного поля беседы. Работа с эмоциями. Расспросить на уровне действий, фактологии, а не интерпретаций: Расскажи пожалуйста, что случилось? Что произошло? Что ты чувствовал?

3. Прояснение интересов и потребностей: Что для тебя важно в этой ситуации? Почему ты поступил именно так? Как бы ты хотел, чтобы ситуация разрешилась? Почему так? Зачем тебе это нужно?

4. Выход на варианты решения. Составление плана действий: Как можно по-другому? Какой может быть выход? Как можно изменить ситуацию? Как

этого можно достичь? Что можно сделать по-другому? Какие есть варианты решения? Что еще можно предложить?

5. Проверка на реалистичность, завершение беседы: Проверка рисков – считаете ли вы, что ситуация разрешилась? Насколько вас устраивает данное решение? Считаете ли вы возможным исполнять данное решение? Может ли кто-то (что-то) повлиять на исполнение решения?

В заключении процесса медиации выбирается наиболее приемлемый вариант и составляется соглашение. Текст соглашения должен быть четким, без двусмысленностей, в позитивных формулировках (вместо "не буду делать..." надо писать "буду делать") - это облегчает выполнение соглашения сторонами. Действия сторон должны быть определены максимально четко, с описанием содержания, времени, места выполнения.

В процессе медиации могут использоваться методы бихевиоральной терапии, коучинга, многих психотерапевтических подходов. Медиаторы могут работать по одиночке и в парах (ко-медиация), например, с разнополыми участниками конфликта (как в случае бракоразводного процесса) могут работать медиаторы разного пола, чтобы исключить эффект гендерной коалиции.

Разрешение конфликтов важно для создания гармоничных отношений, как с окружающими, так и с самим собой. Это способствует лучшему пониманию себя и окружающих, уменьшению стресса и улучшению качества жизни.

Медиация выступает одним из альтернативных методов разрешения конфликтов. Она позволяет выстроить позитивное общение, в котором отсутствует агрессия и негатив и конфликт разрешается не с помощью применения физической силы, психологического давления, а благодаря знаниям «что есть конфликт» и возможностям интеллекта. Студентам колледжа медиативные умения помогают выстроить дружеские и партнерские взаимоотношения.

Литература:

1. Психолого-педагогический журнал «гаудеамус». 2022. Т. 21. № 1. С. 95-102.
2. Медиация. Молодость. Будущее! Материалы II Международного фестиваля.– Ярославль-Москва: Канцлер, 2024. – 124 с
3. <https://www.b17.ru/article/472966/>
4. <https://practicum.yandex.ru/blog/upravlenie-konfliktami/>
5. <https://nsportal.ru/npo-spo/obrazovanie-i-pedagogika/library/2019/05/20/mediativnye-tehnologii-sposoby-razresheniya>

ОПЫТ ВНЕДРЕНИЯ МЕДИАТИВНЫХ ТЕХНОЛОГИЙ В ПРОЦЕСС РАЗРЕШЕНИЯ СТУДЕНЧЕСКИХ КОНФЛИКТОВ

Лисак Злата Сергеевна

4 курс, специальность – 31.02.03 Лабораторная диагностика

Научные руководители: преподаватель Громова Светлана Викторовна,
преподаватель Аксенова Елена Владимировна
*ОГАПОУ "Старооскольский медицинский колледж",
г. Старый Оскол*

Современное образование не ограничивается лишь передачей знаний. Важным аспектом учебного процесса является развитие навыков межличностного общения и разрешения конфликтов. Конфликты среди студентов особенно актуальны, так как они могут негативно влиять на учебный процесс, климат в группе и общее состояние студентов. В связи с этим, внедрение медиативных технологий в процесс разрешения студенческих конфликтов становится все более важной задачей.

Медиация - это процесс разрешения конфликтов с помощью нейтрального третьего лица, медиатора. Основной целью медиативных технологий является помощь сторонам в поиске решения, которое удовлетворит интересы всех участников конфликта. Медиатор не принимает стороны, не навязывает решения, а создает условия для конструктивного диалога.

Конфликты среди студентов могут возникать по различным причинам: различия в мнениях, конкуренция, культурные и социальные различия, а также индивидуальные личные особенности. Эти конфликты, если их не разрешать, могут перерасти в более серьезные проблемы - от ухудшения успеваемости до создания токсичной атмосферы в группе.

Преимущества медиативных технологий:

1. Создание безопасной среды: Медиативные технологии позволяют создать пространство, где стороны могут свободно выразить свои мысли и чувства без страха осуждения.

2. Сохранение отношений: При помощи медиации можно не только разрешить конкретный конфликт, но и сохранить или даже укрепить отношения между сторонами.

3. Разработка навыков: Участие в медиативных процессах позволяет студентам развивать навыки коммуникации, активного слушания и критического мышления.

4. Индивидуальный подход: Медиатор способен учитывать уникальные особенности каждого участника, что позволяет находить наиболее подходящие решения.

Успешный опыт внедрения медиативных технологий можно наблюдать в различных учебных заведениях. В одном из университетов была организована служба медиации, где обученные студенты-медиаторы брали на себя роль третьей стороны в конфликтах.

Опыт реализации медиативных технологий:

1. Обучение студентов: в начале учебного года проводились курсы для студентов, желающих стать медиаторами. В рамках курса студенты изучали основные принципы медиации, техники активного слушания и разрешения конфликтов.

2. Реклама сервиса: через социальные сети, ярмарки и информационные стенды студенты узнавали о возможности обратиться в службу медиации. Это помогло создать позитивный имидж медиативных технологий и снизить сопротивление к их применению.

3. Конфликтные ситуации: обычно конфликты поступали к медиаторам через студенческий совет или непосредственно от участников конфликта.

Медиаторы проводили предварительные встречи, чтобы определить проблемы и подготовить участников к основной сессии.

4. Процесс медиации: на сессии медиация проходила в формате группового обсуждения, где каждая сторона имела возможность высказать свои мысли. Медиаторы помогали выявить интересы сторон и работать над поиском взаимоприемлемых решений.

5. Оценка результатов: После окончания процесса собирали отзывы участников, что позволило оценить эффективность медиативных технологий. Большинство респондентов отметили, что чувствуют себя услышанными и получили возможность понять позицию оппонента.

Внедрение медиативных технологий в процесс разрешения студенческих конфликтов стало важным шагом в создании гармоничной учебной среды. Студенты, участвующие в таких процессах, не только учатся разрешать конфликты, но и развивают важные жизненные навыки. Этот опыт демонстрирует, что при наличии надлежащей подготовки и поддержки, медиация может стать эффективным инструментом в управлении конфликтами в учебной среде.

Тем не менее, для дальнейшего успеха необходимо продолжать обучение студентов и преподавателей, а также активно популяризировать медиативные технологии внутри учебного заведения. Необходимо также разрабатывать продолжение внедрения медиативных практик, чтобы создавать культуру мирного разрешения конфликтов в учебных заведениях. Таким образом, медиативные технологии могут сыграть ключевую роль в формировании позитивного образовательного климата и развитии коммуникационных навыков у студентов.

Литература:

1. Емельянов, С.М. Конфликтология : учебник и практикум для вузов / С. М. Емельянов. — 6-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство

- Юрайт, 2024. — 317 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-18839-4. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт].
2. Аллахвердова О.В. Карпенко А.Д. Медиация – переговоры с участием посредника. СПб.: Издательский дом Роза мира, 2013. 176 с.
 3. Конфликтология / Под ред. А.С. Кармина. – СПб.: Издательство «Лань», 2016. – 448 с.
 4. Мельник К.С. Особенности разрешения конфликтов в образовательной организации // Научно-методический электронный журнал «Концепт». – 2016. – Т. 11. – С. 3806–3810.
 5. Рогаткин Д.В. Как создать службу примирения?: сборник материалов / Рогаткин Д. В. и др.; пер. с фин. яз.: Давыдов В., Кюлленен, И. – Петрозаводск: 2014. – 95 с.

МЕДИАЦИЯ КАК СПОСОБ УРЕГУЛИРОВАНИЯ КОНФЛИКТОВ

Резниченко Милана Андреевна

1 курс, специальность 34.02.01 Сестринское дело

Научный руководитель:

преподаватель Литвиненко Светлана Анатольевна

ГБПОУ «МК №7», г. Москва

Медиация представляет собой альтернативный способ разрешения конфликтов, который активно используется в различных сферах человеческой деятельности. Российским законодательством определены новые инструменты разрешения конфликтов. Закон «Об образовании в Российской Федерации» ФЗ-273 в 45 статье предусматривает защиту прав обучающихся, родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся посредством организации комиссий по урегулированию споров между участниками образовательных отношений, функциями которых является урегулирование разногласий в образовательной организации.

Основными причинами конфликтов в студенческой среде являются:

- учебные причины - разногласия по поводу оценок, выполнения домашних заданий, групповых проектов;
- социальные причины - конфликты, возникающие на культурных и спортивных мероприятиях;
- личные причины - конфликты на личностной основе, связанные с взаимодействием между студентами.

В последние годы все больше внимания уделяется медиации в образовательной среде, в том числе среди студентов. Студенческая среда, как место, где формируются будущие специалисты, имеет свои особенности, которые влияют на процесс медиации.

Медиация представляет собой процесс, в котором третья сторона (медиатор) помогает участникам конфликта найти взаимоприемлемое решение.

Медиатор не принимает решения за участников, а лишь способствует их диалогу и поиску компромисса. Это позволяет избежать судебных разбирательств и сохранить хорошие отношения между сторонами.

Процедура медиации направлена на диалог и делает обе конфликтующие стороны активными участниками разрешения конфликта. Особым преимуществом медиации является то, что основой данного метода является уважение к личности, добровольное участие и волеизъявление, свобода выработки и принятия решений, возможности защиты и удовлетворения интересов всех сторон при условии предоставления им равных прав. Медиация напрямую «работает» на достижение следующих личностных образовательных результатов:

- формирование коммуникативной компетентности в общении и сотрудничестве со сверстниками, взрослыми;
- осознанного, уважительного и доброжелательного отношения к другому человеку, его мнению, мировоззрению;
- готовности и способности вести диалог с другими людьми и достигать в нем взаимопонимания.

Процесс медиации включает пять этапов: подготовительный этап, предварительные встречи сторонами конфликта, примирительная встреча, выполнение примирительного договора, профилактический этап.

Освоение медиации способствует достижению метапредметных компетенций, таких как:

- умение осознанно использовать речевые средства в соответствии с задачей коммуникации для выражения своих чувств, мыслей и потребностей;
- умение организовывать учебное сотрудничество и совместную деятельность, находить общее решение и разрешать конфликты на основе согласования позиций и учета интересов;
- формулировать, аргументировать, отстаивать свое мнение.

Процесс медиации обычно проще и быстрее, чем судебное разбирательство. Это особенно актуально для студентов, у которых может не быть времени и ресурсов на длительные разбирательства. Медиация позволяет разрешить конфликты на ранних стадиях, предотвращая дальнейшее усугубление отношений между конфликтующими сторонами. Инструмент договоренностей или медиация - есть конструктивная проработка конфликта и выработка решения, которое удовлетворяет все стороны. Обычно достигается консенсус, возможно - компромисс. Медиация считается искусством подвести спорящих к консенсусу, когда каждая из сторон считает себя удовлетворенной.

Участие в процессе медиации способствует развитию у студентов навыков общения, активного слушания, эмоционального интеллекта и критического мышления.

Медиация нацелена на восстановление и улучшение отношений между конфликтующими сторонами, что особенно важно для студентов, которые будут продолжать общаться в рамках учебного процесса.

Информирование студентов о внедрении службы медиации в колледже: встречи, кураторские часы, информационные стенды, буклеты, листовки; информация на официальном сайте; колледжа.

Создание и внедрение специализированных программ медиации в медицинских колледжах может способствовать повышению осведомленности студентов о методах разрешения конфликтов.

Медиация учит активному слушанию, умению контролировать эмоции, отделять проблемы от человека. Наиболее положительное влияние на урегулирование конфликта оказывает вовлечение конфликтующих сторон в совместную деятельность. Служба медиации позволяет разрешать конфликт, выявляя его причину и движущую силу, предотвращать конфликты, оберегать подростков от агрессивного, порой отвергающего воздействия окружающей среды, корректировать поведение тех, кто уже оступился.

Медиация - иной, более свободный и демократический подход к проблеме взаимоотношений между людьми, и в этом ее главная ценность. Таким образом, мы можем сделать вывод, что введение в практику образовательной организации «Службы медиации» позволит снизить уровень конфликтности в образовательной организации; улучшить психологический климат в учебных группах, активизировать процесс конструктивного решения конфликтных ситуаций, которые возникают в процессе обучения и общения в коллективе среди студентов медицинского колледжа.

Литература:

1. Федеральный Закон Российской Федерации «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации» от 21.11.2011 № 323 // Официальный интернет-портал правовой информации. – 2011 г. - № 5. – Ст. 12 с изм. И допол. В ред. от 08.03.2011.
2. Закон РФ "Об образовании" (273-ФЗ) 2017 // Интернет-ресурс: <https://dogovor-urist.ru/законы/закон об образовании/>
3. Федеральный закон от 27.07.2010 № 193-ФЗ «Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)» Последняя редакция 2024 год
4. Здрог, О. Н. Медиация: учебное пособие/О.Н. Здрог. – Четыре четверти, 2019 – С. 26с.
5. Распопова, Н.И. Медиация: учебное пособие/Н.И. Распопова. – Юрайт, 2024 – С. 100 – 125 с.
6. Пронина, Е.В. Психологические основы медиации: новый способ решения проблем: учебное пособие / Е.В. Пронина, Попова С.Ю. (Смолик), г. Владимир – 2024 – С. 38 – 60 с
7. Материалы Всероссийской научно-практической конференции /Медиация в современном мире: проблемы и перспективы развития– Курск: Юго - Запад. гос. ун-т, 2019. С. 113. – 116 с.

СТУДЕНЧЕСКАЯ МЕДИАТИВНАЯ СЛУЖБА В СИСТЕМЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Сидельников Андрей Александрович

2 курс, специальность 31.02.01 Лечебное дело

Научный руководитель: преподаватель Тарасова Светлана Александровна
*ОГАПОУ "Старооскольский медицинский колледж",
г. Старый Оскол*

Современное профессиональное образование сталкивается с растущим числом вызовов, связанных с формированием компетенций будущих специалистов. Одним из важных аспектов успешной профессиональной социализации является умение эффективно разрешать конфликты и выстраивать конструктивные коммуникации. В этом контексте студенческие медиативные службы (СМС) представляют собой инновационный инструмент, способствующий развитию медиативной культуры в колледжах и повышению качества подготовки специалистов. Данная статья рассматривает роль и значение СМС в системе профессионального образования, анализирует её функции, особенности организации и перспективы развития.

Служба студенческой медиации предназначена для того, чтобы создать условия, где две конфликтующие стороны смогли бы снова понимать друг друга и договариваться о приемлемых для них вариантах разрешения проблем.

Медиация - это инструмент помощи в разрешении конфликтов между студентами, между студентами и преподавателями, благодаря медиации можно хотя бы в какой-то мере снизить уровень подростковой преступности.

Главная задача СМС - сделать так, чтобы максимальное число конфликтов разрешалось восстановительным способом позволяющим избавиться от обиды, ненависти и других негативных переживаний, самостоятельно разрешить ситуацию (возместить ущерб, договориться, извиниться, простить), избежать повторения подобного в будущем. В отличие от традиционных методов разрешения конфликтов (например, судебного разбирательства или

административного воздействия), медиация ориентирована на нахождение взаимовыгодного решения, учитывающего интересы всех участников конфликта.

СМС является не только инструментом решения конкретных конфликтов, но и важным элементом формирования культуры миролюбия и толерантности в колледже. Она способствует развитию навыков коммуникации, эмпатии, критического мышления и саморегуляции у студентов-медиаторов и участников медиативного процесса.

Медиация в современном мире: проблемы и перспективы развития
Участие подростков в деятельности Службы студенческой медиации создает условия для реализации их социальных, лидерских потребностей и содействует успешной социализации.

СМС выполняет ряд важных функций, способствующих улучшению климата в колледже и развитию компетенций студентов.

Основная функция заключается в организации и проведении медиативных процедур для разрешения различных конфликтов: межличностных (между студентами, студентами и преподавателями), между студентами и администрацией колледжа, конфликтов, связанных с академической деятельностью и др.

СМС осуществляет подготовку студентов-медиаторов, проводя специальные курсы и тренинги. Эта функция является ключевой для обеспечения качества предоставляемых услуг.

Также студенты могут заниматься исследованием проблем конфликтности в студенческой среде, анализом эффективности медиации и разработкой рекомендаций по улучшению работы службы.

Распространять информацию о своей работе, преимуществах медиации и способах разрешения конфликтов среди студентов и преподавателей.

Деятельность медиаторов направлена на профилактику, разрешение конфликтов, а также на предупреждение возникающих конфликтов в образовательной среде. Это могут быть тренинги, лекции, семинары по коммуникативным навыкам, решению конфликтов и медиации.

Владение процедурами медиация помогает подросткам договариваться и исправить ошибки, восстанавливать отношения и самостоятельно компенсировать нанесенный ущерб, способствует повышению самооценки и самоуважения подростков, росту их способности к самоконтролю и пониманию своей ответственности. Сегодня студенты самостоятельно, без участия взрослых, разбирают конфликты, и даже приглашают посредников - ребят из своего окружения - чтобы «рассудить конфликт».

Из собственного личного студенческого опыта, из литературных источников, взрослые представляют, что может произойти на этих «переговорах», и, по возможности, пресекают проведение этих встреч.

С другой стороны, ребята нуждаются в приобретении собственного опыта урегулирования конфликтов, и в случае, если они пойдут после колледжа самостоятельно «выяснять отношения», хочется, чтобы они знали и умели использовать современные инструменты разрешения конфликтов. Навыки анализа ситуации, грамотная коммуникация, самоконтроль и ответственность - помогут подросткам использовать силу слова, контролировать ситуацию, избежать драк и насилия. Но, основной целью внедрения студенческой медиации является создание такой атмосферы и таких условий в колледже, чтобы у ребят не возникало необходимости уходить из колледжа для выяснения отношений. Каждый студент должен иметь возможность обратиться за помощью в урегулировании конфликта в Службу медиации своего образовательного учреждения и выбрать медиатора, с которым ему было бы удобно решать свою проблему - взрослого или кого-нибудь из студентов.

Внедрение СМС в системе профессионального образования имеет ряд важных преимуществ.

Повышение качества подготовки специалистов. Обучение студентов навыкам медиации способствует развитию их коммуникативных компетенций, умению эффективно решать конфликты и выстраивать конструктивные отношения.

Создание благоприятного климата в учебном заведении. Служба медиации способствует созданию более благоприятного и доверительного климата в колледже, снижению уровня конфликтности и повышению удовлетворенности студентов учебным процессом.

Медиация способствует развитию культуры толерантности, уважения к мнению других и стремлению к мирному решению споров.

Медиация является более экономичным способом разрешения конфликтов, чем судебные процессы или другие формы административного воздействия.

Участие в работе СМС способствует развитию социальной ответственности и активной гражданской позиции студентов.

В будущем перспективы развития СМС будут связаны с:

1. Увеличением числа образовательных учреждений, внедряющих СМС, и расширение круга проблем, решаемых с помощью медиации.
2. Разработка более эффективных программ обучения студентов-медиаторов, использование инновационных методик и технологий.
3. Включение курсов по медиации в учебные планы различных специальностей.
4. Создание сети студенческих медиативных служб для обмена опытом и совместной работы.

Применение онлайн-платформ и других технологий для оптимизации работы СМС и расширения доступа к медиативным услугам.

Таким образом, студенческая медиативная служба является важным инструментом повышения качества профессионального образования и создания благоприятного климата в вузе. Её функционирование способствует развитию коммуникативных компетенций студентов, формированию культуры миролюбия и толерантности, а также решению конфликтов эффективными и гуманными способами. Дальнейшее развитие СМС обеспечит более высокий уровень подготовки специалистов и создаст условия для успешной профессиональной социализации выпускников. Внедрение и поддержка СМС являются инвестицией в будущее образования и социума.

Литература:

1. Анцупов А.Я., Шпилов А.И. Конфликтология: Учебник для вузов. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2004. – 591 с.
2. Иванова Е.Н. Методы эффективной работы медиатора в разных сферах практики // Вестник Нижегородского университета им. Н.И. Лобачевского. – 2015. – № 4. – С. 131-136.

ОСОБЕННОСТИ ВНЕДРЕНИЯ МЕДИАТИВНЫХ ТЕХНОЛОГИЙ В ПРОЦЕСС РАЗРЕШЕНИЯ СТУДЕНЧЕСКИХ КОНФЛИКТОВ

Титова Яна Игоревна

3 курс, специальность 31.02.01 Лечебное дело

Научный руководитель: преподаватель Бахматова Юлия Вячеславовна
*ОГАПОУ «Старооскольский медицинский колледж»,
г. Старый Оскол*

Медиация в студенческой среде: преодоление противоречий и путь к эффективному разрешению конфликтов В современной студенческой жизни конфликты - явление неизбежное. Традиционные методы их разрешения, часто опирающиеся на авторитарные решения и применение мер дисциплинарного воздействия, зачастую неэффективны и могут усугубить ситуацию, порождая новые конфликты и негативный эмоциональный фон. Альтернативой является медиация - процесс структурированного диалога, помогающий сторонам самостоятельно найти взаимоприемлемое решение.

Однако внедрение медиации в студенческую среду сталкивается с определёнными трудностями, связанными с противоречием между принципами медиации и устоявшимися практиками разрешения конфликтов в учебных заведениях. Основное противоречие заключается в разном понимании роли "судьи". В традиционной модели "судья" (преподаватель, администрация) принимает решение, часто на основе собственного восприятия ситуации, игнорируя интересы и потребности сторон.

Медиация же предполагает нейтральную позицию медиатора, который помогает сторонам самим найти решение, удовлетворяющее всех участников конфликта. Этот принцип нейтральности может быть особенно сложен для студентов, привыкших к иерархическим отношениям в учебном заведении. Например, староста, выступающий в роли медиатора, может столкнуться с давлением со стороны администрации или сверстников, вынуждающим его

отклониться от принципов нейтральности. Преодолеть это противоречие можно через целенаправленное обучение медиации. Программы обучения должны не только знакомить студентов с теорией медиации, но и развивать практические навыки: активного слушания, эмпатии, формулирования вопросов, управления конфликтом. Важной составляющей является формирование "медиативной культуры" - атмосферы взаимного уважения, доверия и готовности к конструктивному диалогу. Это требует системной работы, включающей тренинги для студентов, преподавателей и администрации.

Включение студентов в процесс медиации в качестве медиаторов - перспективное направление. Овладение навыками медиации способствует развитию у студентов таких важных качеств, как самостоятельность, ответственность, умение эффективно общаться и находить компромиссы. Однако, как верно подмечено, вопрос о компетентности студента - медиатора остаётся открытым. Недостаток коммуникативных навыков может свести на нет все усилия. Поэтому обучение будущих медиаторов должно быть комплексным и включать оценку их коммуникативных способностей и работу над устранением выявленных недостатков.

Возможно, предварительный отбор кандидатов на роль студенческих медиаторов, с учетом их личностных качеств и коммуникативных навыков, позволит повысить эффективность программы. Успешность внедрения медиации в студенческую среду зависит от нескольких факторов: Поддержка администрации, руководство учебного заведения должно активно способствовать развитию медиативной культуры и предоставлять ресурсы для обучения и реализации программ медиации, обучение медиаторов, программы обучения должны быть практико-ориентированными и адаптированными к специфике студенческой среды, повышение медиативной грамотности всех участников, все студенты должны понимать преимущества медиации и быть готовы к участию в этом процессе, оценка эффективности, необходимо

регулярно оценивать эффективность работы медиативных программ и вносить корректировки в зависимости от полученных результатов.

В заключение, медиация может стать эффективным инструментом разрешения конфликтов в студенческой среде, но для этого необходимо преодолеть существующие противоречия и создать благоприятные условия для ее внедрения и развития. Системный подход, включающий обучение, формирование медиативной культуры и поддержку администрации, позволит достичь значительных позитивных изменений в климате студенческой жизни.

Литература:

1. Аллахвердова О.В., Медиация. Пособие для посредников, - СПб: СПб, 1999
2. Петер Фар и др. Медиация в нотариальной практике. \ Под ред. Грефин фон Шлиффен К., Вегман Б, / пер. с немецкого С.С. Трушников.// : М: Волтерс Клувер, 2005, 388 с.
3. Шамликашвили Ц.А. Медиация как альтернативная процедура урегулирования споров: что необходимо знать судье, чтобы компетентно предложить сторонам обращение к процедуре медиации: учеб. пособие для вузов, обучающихся по специальности "Юриспруденция"//Межрегиональный центр управленческого и политического консультирования, 2010. - с. 160
4. Бюллетень Федерального Института Медиации. 2013 год//Научный редактор Шамликашвили Ц.А. - М.: Издательство ООО "Межрегиональный центр управленческого и политического консультирования", 2013 - 290 с.;
5. Бюллетень Федерального Института Медиации. 2013 год//Научный редактор Шамликашвили Ц.А. - М.: Издательство ООО "Межрегиональный центр управленческого и политического консультирования", 2015. В 2-х т. Т. I. - 334 с.

ОСОБЕННОСТИ ПРОВЕДЕНИЯ МЕДИАЦИИ СРЕДИ СТУДЕНТОВ СПЕЦИАЛЬНОСТИ «ЛЕЧЕБНОЕ ДЕЛО»

Чепчурова Мария Андреевна
2 курс, специальность 31.02.01 Лечебное дело
группа 201д

Научный руководитель: преподаватель профессиональных дисциплин,
председатель ЦМК "Клинические дисциплины" Сурова Ольга Ильинична
ОГАПОУ "Старооскольский медицинский колледж",
г. Старый Оскол

Многие из нас, будучи студентами, хотя бы раз вступали в конфликты с другими учащимися и преподавателями, но не всегда конфликты доходили до общего разрешения в пользу обеих сторон. Не хватало методов психолого-педагогического воздействия. В процессе конфликта также возникают сложности, связанные с трудностями выбора разрешения конфликта и механизмами принятия решений.

Одним из наиболее эффективных и набирающих популярность способов разрешения конфликтов в студенческой среде является медиация. Это способ урегулирования конфликтов при содействии третьего независимого лица в виде медиатора, реализующего свой функционал исключительно на добровольном согласии участников конфликта в целях достижения ими взаимоприемлемого, мирного решения конфликтной ситуации.

Медиаторы играют важную роль в разрешении студенческих конфликтов, помогая студентам находить конструктивные пути для разрешения разногласий. В учебных средах, где студенты имеют дело с различными проблемами и напряженностью, у медиаторов есть множество преимуществ.

Первое преимущество медиаторов в разрешении студенческих конфликтов заключается в их нейтральности. Медиаторы не являются стороной конфликта и не имеют предвзятых мнений по поводу ситуации, поэтому они способны видеть обе стороны проблемы и помочь студентам найти компромиссное решение.

Второе преимущество медиаторов - это их навыки посредничества и умение эффективно общаться с людьми. Медиаторы обладают навыками активного слушания, общения без предвзятости и умением применять различные техники урегулирования конфликтов, что помогает студентам лучше понимать друг друга и находить общий язык.

Третье преимущество медиаторов - их способность создавать безопасное пространство для диалога. Студенты часто испытывают стресс от конфликтных ситуаций, и медиаторы помогают им чувствовать себя комфортно и выразить свои чувства и потребности без страха быть осужденными.

Наконец, медиаторы способствуют развитию навыков сотрудничества, эмоционального интеллекта и умения решать конфликты в будущем. Благодаря опыту работы с медиаторами студенты учатся конструктивно решать разногласия, улучшать свою коммуникацию и строить здоровые взаимоотношения.

Таким образом, медиаторы являются ценными помощниками в разрешении студенческих конфликтов, способствуя созданию мирной и поддерживающей атмосферы в университетском сообществе, развитию личных навыков студентов и способствуя формированию позитивных взаимоотношений.

Медиация является эффективным методом разрешения конфликтов и споров, особенно в студенческой среде, где люди молоды, имеют различные точки зрения и взгляды на жизнь. Особенности проведения медиации в студенческой среде включают в себя следующие аспекты:

1. Гибкий подход. Студенты обладают индивидуальными потребностями и особенностями, поэтому медиатор должен быть готов к адаптации своего подхода к каждому конкретному случаю.
2. Понимание психологии студентов. Студенческая среда часто напряжена эмоционально из-за учебных нагрузок, личных проблем и стресса, поэтому

медиатор должен быть готов работать со сложными эмоциональными состояниями студентов.

3. Конфиденциальность. Очень важно соблюдать конфиденциальность информации, обсуждаемой во время процесса медиации, чтобы студенты чувствовали себя комфортно и могли откровенно высказывать свои мысли и чувства.
4. Компетентность и профессионализм. Медиаторы должны обладать соответствующими навыками и знаниями в области медиации, чтобы эффективно работать со студентами и помогать им находить конструктивные решения конфликтов.
5. Развитие навыков урегулирования конфликтов. Медиация в студенческой среде может быть отличной возможностью для студентов научиться разрешать конфликты самостоятельно, что поможет им в будущем в личной и профессиональной жизни.

Очень важно понимать, что проведение медиации в студенческой среде требует особого подхода и внимания к индивидуальным потребностям студентов, а также умения работать со сложными эмоциональными состояниями. Использование медиации, таким образом, может стать эффективным инструментом в решении конфликтов и споров среди студентов, способствуя созданию гармоничной и поддерживающей среды для обучения и развития.

Подготовка медиаторов из числа студентов

Медиация является эффективным методом разрешения конфликтов, который все чаще применяется в различных областях жизни - от семейных отношений до бизнеса. Однако для успешной работы в качестве медиатора необходимо обладать определенными навыками и знаниями, особенно будущим медицинским работникам.

Подготовка медиаторов из числа студентов является важным шагом в развитии их профессиональных качеств и навыков, которые им пригодятся в будущей работе, так как они уже будут подготовленными к разрешению конфликтов и работе с трудными пациентами.

Для того чтобы студенты могли стать успешными медиаторами, необходимо проводить специальную подготовку. Она может включать в себя следующие компоненты:

1. Теоретические знания. Студентам необходимо изучить основы конфликтологии, психологии конфликта, принципы медиации и методы разрешения конфликтов. Это позволит им понимать суть конфликтов и эффективно работать с ними.
2. Практические навыки. Студентам следует проводить практические занятия, на которых они смогут применить полученные знания на практике. Это поможет им развить навыки коммуникации, эмпатии, умения находить общий язык с разными людьми.
3. Обучение этическим принципам. Медиатор должен следовать определенным этическим принципам, таким как нейтралитет, независимость, конфиденциальность. Студентам необходимо изучить эти принципы и научиться их соблюдать.
4. Стажировки и мастер-классы. Для того чтобы студенты могли применить полученные знания на практике, им полезно пройти стажировку у опытных медиаторов или участвовать в мастер-классах. Подготовка медиаторов из числа студентов позволит приобрести не только новые знания и навыки, но и подготовиться к профессиональной деятельности в области разрешения конфликтов. Медиаторы, которые прошли такую подготовку, будут способны эффективно работать с конфликтами и помогать людям находить конструктивные решения для разрешения споров.

Медиация в медицинском колледже.

Особенностью нашего колледжа является то, что колледж готовит специалистов среднего медицинского профиля: медицинских сестер, фармацевтов, фельдшеров, медицинских лаборантов и зубных техников. Будущая работа наших студентов требует навыков психологического общения с пациентами, руководством, умением работать с трудными пациентами.

Уже с первого года обучения уделяется огромное внимание обучению студентов умению находить решение в конфликтных ситуациях как в студенческой среде, а также и при общении с другими людьми.

В нашем колледже большое значение уделяют роли медиации в жизни студентов. Из студентов-активистов колледжа сформирована группа медиаторов, которые помогают в возникающих конфликтах и по любым другим ситуациям, требующим срочного решения. Более профессиональную помощь, в течение первого курса обучения, оказывала наш преподаватель психологии Белая Дария Вячеславовна. Она устраивала встречи, тренинги и семинары, в которых студенты первого курса изучали способы решения конфликтов, а также получали психологическую помощь и поддержку с «нейтральной стороны».

Часто обучающиеся, понимая, что назревает конфликтная ситуация, сами приходят в кабинет медиатора за советом, как им поступить, чтобы не допустить конфликта или ссоры с друзьями.

Уже на втором курсе, сейчас, этим занимаются её последователи - студенты и заместитель директора по воспитательной работе. Мы проводим сессии, на которых каждый студент может высказать свои мысли и чувства, а также найти разумное решение, в случае назревания конфликтной ситуации в группе, в студенческом общежитии и др.

Также мы с Амбассадорами «Профессионалитета» и группой участников «Движения Первых» проводим неофициальные уютные встречи, которые своей нерабочей обстановкой позволяют нам получше узнать друг друга и обсудить

прошедшее за месяц обучения. Встречи, мастер - классы проводятся в центре творчества и досуга колледжа, где созданы для этого все условия. Встречи мы стараемся делать минимум раз в месяц, иногда чаще, по просьбе участников, если есть необходимость.

Хочу привести наши популярные мастер - классы для обучения медиаторов:

- **«Портрет медиатора».** Цель - раскрытие представлений о возможных трудностях и положительных моментах в работе медиатора. Задачи - формирование умения определять личностные особенности каждого участника, развитие коммуникативных навыков и уверенности в себе.
- **«Мир общения или компетенции и инструменты медиатора».** Цель - повышение компетентности юных медиаторов. Задачи - актуализация знаний о целях и функциях школьных служб примирения, показ одной из форм организации работы с медиаторами в рамках ШСП, создание условий для активного взаимодействия, ведущего и участников.

Тренинговые занятия. Предполагают знакомство с основами конфликтологии, с анализом влияния на развитие событий эмоциональных состояний, с законами проведения переговоров. Занятия состоят из трёх этапов: ознакомление с программами, подходами и техниками медиации, создание учебных ситуаций и самостоятельная работа участников в форме ролевых игр, игры для сплочения коллектива.

За первый год обучения, благодаря созданию группы медиаторов и ее профилактической работе под руководством преподавателя - психолога, среди студентов нашего курса не было конфликтных ситуаций, решение которых потребовало бы привлечения администрации колледжа и другой административной помощи.

Мы стали дружнее, научились понимать друг друга, уступать, если этого требовало разрешение возникшей конфликтной ситуации, может даже и мудрее.

Всегда нужны люди, способные стать нейтральной стороной в конфликте, способные объективно и бескорыстно помочь в разрешении конфликта, которыми и стала наша группа медиаторов колледжа.

Приобретаемые нами навыки медиации будут полезны в нашей последующей профессиональной деятельности для умения выстраивать коммуникации с пациентом.

Литература:

1. Распоряжение Правительства РФ от 29.11.2014 г. № 2403-р «Об утверждении Основ государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года» [Электронный ресурс] // Режим доступа к изд.: <http://docs.cntd.ru/document/420237592>. – Систем. требования: IBM PC, Internet Explorer.
2. Басова А.В. Медиация в здравоохранении: проблемы применения и перспективы // Вестник Костромского государственного университета. 2020. Т. 26, № 1. С. 190-194. DOI 10.34216/1998-0817-2020-26-1- 190-194.
3. Кашка, Д. А. Причины конфликтов в медицине и перспективы медиации для их взаимовыгодного урегулирования / Д. А. Кашка. — Текст : непосредственный // Молодой ученый. — 2021. — № 49 (391). — С. 318-320. — URL: <https://moluch.ru/archive/391/86135/> (дата обращения: 10.11.2024).— С. 318-320. — URL: <https://moluch.ru/archive/391/86135/> (дата обращения: 10.11.2024).
4. Попов П.П., Скороходько Д.С. Возможность применения медиации в медицине// Педагогика: история, перспективы. 2022. Том.5 № 3. С. 89-107 DOI: 10.17748/2686–9969–2022–5-3-89-107
5. Распопова Н.И. Медиация: учебное пособие для вузов / Н. И. Распопова. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва: Издательство Юрайт, 2024. — 241 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-

19001-4. — Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/555668> (дата обращения: 10.11.2024).

ЗНАЧЕНИЕ МЕДИАЦИИ В СИСТЕМЕ СПО.

Чичина Елизавета Николаевна

3 курс, специальность 34.02.01 Сестринское дело

Научный руководитель: преподаватель Сапрыкина Наталья Витальевна

ГАПОУ «Елецкий медицинский колледж

имени Героя Советского Союза Ксении Семеновны Константиновой»,

г. Елец

Аннотация. Статья рассматривает эволюцию службы медиации. В исследовании акцентируется внимание на ключевых факторах, способствующих внедрению медиативных практик, среди которых можно выделить нарастающее социальное напряжение, наличие споров и конфликты в обществе, а также увеличение конфликтности среди студентов. Отдельное внимание в статье уделено положительным аспектам, которые возникают в процессе проведения медиации в студенческой среде.

Ключевые слова: медиация, современное общество, студенческая среда, студенческая служба медиации, конфликт.

В современном обществе система образования претерпела значительные трансформации, затрагивающие, прежде всего, взаимодействие между участниками образовательного процесса и ключевыми сторонами, вовлечёнными в него. Эти изменения во многом обусловлены факторами, оказывающими значительное воздействие на социально важные сферы, включая образование и общественные отношения в целом.

Процессы познания, преодоления трудностей и принятия часто сопряжены с различными конфликтными ситуациями. Современная система разрешения споров формировалась многие века, и сегодня в разных странах, в том числе и в России, она год от года совершенствуется в соответствии с вызовами времени.

Одной из наиболее известных форм разрешения споров является медиация. Эта служба нацелена на создание условий, при которых две конфликтующие стороны могут вновь начать понимать друг друга и находить приемлемые для них варианты решения возникших проблем.

Термин «медиация» прочно закрепился как в теоретической, так и в практической сфере отечественного образования. В данной статье мы сначала уточним смысл слова «медиация». Медиация - это посредничество, представляющее собой метод разрешения конфликтов с привлечением третьей, независимой и беспристрастной стороны.

Кроме того, медиация рассматривается как способ разрешения споров в рамках альтернативных методов с участием посредника. Таким образом, медиация является методом, основанным на уважении к личности, добровольном участии и свободе воли, что позволяет сторонам самостоятельно принимать решения. Этот подход акцентирует внимание на защите и удовлетворении интересов всех участников конфликта, обеспечивая при этом равные права для каждой стороны.

В России медиация представляет собой один из наиболее развивающихся и востребованных подходов в работе с молодежью, особенно в контексте разрешения конфликтов в студенческой среде, так как в случае возникновения конфликтной ситуации в работе со студенческой молодежью следует применять наиболее деликатные методы для её разрешения. Это обусловлено тем, что одним из ключевых признаков молодежного возраста являются социально-психологические характеристики, обусловленные переходным периодом, нестабильностью психики, биологическим созреванием, а также преобладанием эмоций и аффектов над логическим мышлением. В связи с этим эмоциональные реакции зачастую преобладают над рациональными решениями, что, в свою очередь, делает молодежную среду более конфликтной.

Многие ученые в своих трудах делали акцент на том, что процесс медиации основывается на таких принципах как:

- конфиденциальность информации, которую получил медиатор;
- нейтральность позиции медиатора;
- равноправие сторон в медиативном процессе.

Исходя из выше изложенного, главная цель студенческой службы медиации заключается в том, чтобы максимальное количество конфликтов разрешалось восстановительным способом, что позволяет избавиться от обид, ненависти и других негативных эмоций, а также самостоятельно находить пути выхода из ситуации (компенсировать ущерб, достигать соглашений, извиняться, прощать) и предотвращать повторение подобных ситуаций в будущем. Студенческая служба медиации создает основу для формирования безопасного пространства в учебных заведениях. Лишь удовлетворив базовую потребность в безопасности, можно ожидать эффективности работы системы и появления глубокого интереса к получению знаний, познанию мира и открытости к нему.

Участие обучающихся в деятельности службы медиации создает условия для удовлетворения их социальных и лидерских потребностей, а также способствует успешной социализации. Освоение медиационных процедур позволяет подросткам достигать соглашений, исправлять ошибки, восстанавливать взаимоотношения и самостоятельно компенсировать причиненный ущерб. Это, в свою очередь, способствует повышению их самооценки и самоуважения, а также развитию навыков самоконтроля и осознания своей ответственности.

На сегодняшний день учащиеся самостоятельно разбирают конфликты и даже приглашают в качестве посредников сверстников из своего окружения для разрешения споров. Однако, основываясь на собственном опыте, взрослые часто предвосхищают возможные исходы таких «переговоров» и останавливают их. Важно отметить, что подростки нуждаются в возможности получить опыт

урегулирования конфликтов. Если они решат после школы самостоятельно «выяснять отношения», важно, чтобы они знали и умели применять современные методы разрешения споров.

Служба студенческой медиации предоставляет возможность решить ряд психологических задач, включая:

- эффективное управление конфликтами;
- применение конфликтов в качестве воспитательной ситуации, которая, при правильной организации, может способствовать развитию учащихся;
- приобретение новых знаний и практических навыков в области примирения и формирования межличностных отношений в подростковой среде, а также развитие методов и форм гражданского образования и воспитания, содействующих социализации школьников;
- использование инструментов для разрешения сложных ситуаций и конфликтов;
- овладение подходами и приемами, способствующими поддержанию порядка в подростковой среде;
- укрепление роли школьного самоуправления;
- развитие навыков конструктивного общения со сверстниками и взрослыми;
- умение убеждать других с помощью слов, а не силы;
- участие в интересной и общественно полезной (волонтерской) деятельности;
- освоение самоорганизации и повышение ответственности;
- умение конструктивно выходить из конфликтов, ссор и обид, чтобы они не перерастали в правонарушения;
- помощь другим в примирении (друзьям, сверстникам и родителям).

Навыки анализа ситуации, эффективной коммуникации, самоконтроля и ответственности помогут подросткам использовать словесную силу, управлять

обстоятельствами, а также избегать конфликтов и насилия. Однако основное значение службы медиации заключается в создании в образовательной среде таких условий, при которых у учащихся не возникнет необходимости покидать образовательное учреждение для разрешения споров. Каждый студент должен иметь возможность обратиться за поддержкой в процессе урегулирования конфликта в службу медиации своего образовательного учреждения и выбрать медиатора, с которым ему будет комфортно решать свою проблему - либо взрослого, либо сверстника.

Из этого следует, что служба студенческой медиации особое направление воспитательной работы, содержащее в себе массовое просвещение учащихся, педагогов и родителей, а также разнообразные образовательные программы, конкурсы, семинары и другие мероприятия, направленные на развитие медиативных навыков среди подростков. В образовательных организациях среднего звена деятельность медиаторов сосредоточена на профилактике и разрешении конфликтов, возникающих в образовательной среде. Интеграция медиативных принципов в систему взаимодействия участников образовательного процесса создает основу для комплексной профилактической работы. Реализация процедуры медиации в образовательной организации позволяет в кратчайшие сроки достичь взаимопонимания между сторонами конфликта и найти решения, ориентированные на будущее сотрудничество.

Таким образом, служба студенческой медиации перенаправляет энергию конфликтов между участниками образовательного процесса из деструктивного русла в созидательное. Это, в свою очередь, закладывает основы воспитания будущих поколений с развитым правосознанием и социальным интеллектом, способными к сотрудничеству и ориентированным на гуманистические ценности, где человеческая жизнь, здоровье и позитивное общественное взаимодействие занимают первостепенное значение.

Литература:

1. Азбука медиации / Науч.-метод. центр медиации и права ; [С. Ташевский]. - М. : Межрегион. центр управлен. и полит. консультирования, 2011. – 64 с. – ISBN 978-5-98872-018-8. I. Шамликашвили, Ц., Ташевский, С., сост.
2. Быкова, Л.В. Служба школьной медиации. Заметки практика. [Текст] / Л.В. Быкова // Журнал «Прообраз» Фонд поддержки образования – СПб, 2016. – №2 (4).
3. Васильева, Е.Н. Проблемы обеспечения качества современного образовательного процесса» [Текст] / Е.Н. Васильева. – М.: Прогресс, 2011.
4. Медиация: учебник / под ред. А.Д. Карпенко, А.Д. Осинковского. - СПб.: Редакция журнала Третейский суд, 2016.
5. Шамликашвили Ц.А. Медиация — современный метод внесудебного разрешения споров / Ц.А. Шамликашвили. — М.: Издательство ООО «Межрегиональный центр управленческого и политического консультирования», 2017. — 77 с.

Раздел 3 Исследования студентов по теме медиация

КОМПЛЕКСНЫЙ ПОДХОД К УПРАВЛЕНИЮ КОНФЛИКТАМИ В МЕДИЦИНСКОМ КОЛЛЕДЖЕ: ОПЫТ ИНТЕГРАЦИИ МЕДИАЦИИ И ВНЕУЧЕБНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Балащенко Яна Романовна

3 курс, специальность 31.02.01 Лечебное дело

Шамуратова Виктория Альбертовна

3 курс, специальность 31.02.01 Лечебное дело

Научные руководители:

преподаватель Четверикова Ольга Анатольевна

преподаватель Ефремова Люция Вадимовна

педагог-психолог Аюшеева Елена Булатовна

ГБПОУ «МК №7», г. Москва

Аннотация. В статье представлено теоретико-эмпирическое исследование эффективности комплексного подхода к управлению конфликтами в медицинском колледже. На основе анализа нормативно-правовой базы и опыта медиации в образовании разработана и обоснована модель интеграции медиативных практик с системой внеучебной деятельности. Описаны механизмы реализации реер-медиации через институт студентов-наставников, проанализирована роль различных секторов студенческого самоуправления в профилактике конфликтов. Представлена типология конфликтных ситуаций в медицинском колледже и критерии оценки эффективности их разрешения [4,5]. Результаты исследования подтверждают гипотезу о том, что интеграция медиативных практик с системой внеучебной деятельности способствует более эффективному управлению конфликтами в образовательной среде.

Развитие медиации в образовательных организациях является одним из приоритетных направлений современной образовательной политики [1,4]. Особую актуальность данный вопрос приобретает в контексте медицинского

образования, где высокая интенсивность межличностного взаимодействия и стрессогенность учебного процесса создают потенциально конфликтогенную среду.

Цель исследования: теоретическое обоснование и эмпирическая проверка эффективности комплексного подхода к управлению конфликтами в медицинском колледже, основанного на интеграции медиативных практик и системы внеучебной деятельности.

Задачи исследования: проанализировать нормативно-правовую базу и опыт применения медиации в образовательных организациях; разработать типологию конфликтных ситуаций, характерных для образовательной среды медицинского колледжа; описать механизмы реализации реег-медиации через институт студентов-наставников; определить критерии эффективности медиативных практик в образовательной среде; обосновать роль внеучебной деятельности в профилактике конфликтов.

Теоретико-методологическая база исследования

Нормативно-правовую основу медиации в образовательных организациях составляют Федеральный закон "Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)", Кодекс медиаторов России [1,2]. Анализ показывает, что медиация в образовательных организациях развивается в двух основных направлениях: как метод разрешения конфликтов и как инструмент социально-педагогического воздействия [3]. Особый интерес представляет опыт интеграции медиативных практик в систему реег-поддержки, когда в качестве медиаторов выступают сами обучающиеся [4].

Типология конфликтов в образовательной среде медицинского колледжа

На основе анализа литературы и практического опыта можно выделить следующие основные типы конфликтов: межличностные конфликты между обучающимися (конкуренция, личные разногласия); конфликты в системе "студент-преподаватель" (несогласие с оценкой, методами обучения); групповые

конфликты (между учебными группами, курсами); организационные конфликты (связанные с учебным процессом, практикой); адаптационные конфликты (характерные для первокурсников) [4,5]. Особенностью конфликтов в медицинском образовании является их тесная связь с профессиональной спецификой: высокая ответственность, эмоциональная нагрузка, необходимость работы с пациентами во время практики.

Модель комплексного управления конфликтами

В основу разработанной модели положены следующие принципы: системность (интеграция различных подходов и методов); превентивность (акцент на профилактике конфликтов); студентоцентрированность (активное вовлечение обучающихся); профессиональная направленность (учет специфики медицинского образования) [3,5]. Ключевым элементом модели является институт студентов-наставников, формируемый из числа старшекурсников [4]. Подготовка наставников включает изучение теоретических основ медиации, тренинги по развитию коммуникативных навыков, практику разрешения типовых конфликтных ситуаций, контроль со стороны опытных медиаторов [2].

Система профилактики конфликтов через внеучебную деятельность

Важную роль в профилактике конфликтов играет развитая система студенческого самоуправления, включающая различные направления деятельности [4,5]. Учебный сектор: организация взаимодействия с администрацией; мониторинг учебных проблем; развитие системы реобучения. Научный сектор (студенческое научное общество): организация научно-исследовательской работы, проведение конференций и семинаров, развитие проектной деятельности. Спортивный сектор: организация спортивных мероприятий, развитие командных видов спорта, пропаганда здорового образа жизни. Культурно-массовый сектор: организация творческих мероприятий, развитие студенческой самодеятельности, формирование корпоративной культуры. Волонтерский сектор: организация добровольческой деятельности,

развитие социальных проектов, формирование профессиональной идентичности.

Механизмы реализации медиативных процедур

В колледже внедрена двухуровневая система разрешения конфликтов [3,4]: Первичный уровень (реег-медиация): работа студентов-наставников; индивидуальные консультации; групповые тренинги. Административный уровень: рассмотрение сложных случаев; участие профессиональных медиаторов; коллегиальное принятие решений.

Критерии эффективности медиативной работы

На основе анализа литературы разработаны критерии оценки эффективности [2, 4]. Количественные показатели: число успешно разрешенных конфликтов; количество обращений к медиаторам; процент конфликтов, разрешенных на первичном уровне. Качественные показатели: удовлетворенность сторон результатами медиации; устойчивость достигнутых договоренностей; улучшение психологического климата.

Результаты внедрения комплексного подхода

Практика показывает, что интеграция медиативных технологий с системой внеучебной деятельности позволяет достичь убедительных результатов [4, 5]. В сфере управления конфликтами: снижение общего числа конфликтных ситуаций; повышение эффективности их разрешения; развитие культуры конструктивного диалога. В сфере личностного развития обучающихся: развитие коммуникативных навыков; формирование лидерских качеств; повышение социальной активности. В сфере профессионального становления: развитие эмпатии и толерантности; формирование навыков работы в команде; повышение стрессоустойчивости.

В нашем медицинском колледже осуществляется двухуровневая система медиации, представленная реег-медиаторами - старостами групп и активистами 2 и 3 курса и кураторами групп, и психологом. Через эту систему получается

решать подавляющую часть вопросов, связанных с предотвращением и решением конфликтов. Таким образом, представленная выше модель комплексного управления конфликтами прекрасно показала себя в рутинной практической деятельности, доказав свою эффективность. Дальнейшее развитие этого направления видим в разработке программ подготовки студентов-медиаторов с учетом специфики медицинского образования, исследовании влияния медиативных практик на формирование профессиональных компетенций будущих медицинских работников, изучение возможностей интеграции медиации в систему профессиональной подготовки медицинских кадров.

Выводы

1. Теоретический анализ подтверждает эффективность интеграции медиативных практик с внеучебной деятельностью.
2. Разработанная модель комплексного управления конфликтами учитывает специфику медицинского образования и опирается на активное участие студентов-наставников.
3. Система студенческого самоуправления играет ключевую роль в профилактике конфликтов через вовлечение обучающихся в различные виды внеучебной деятельности.
4. Двухуровневая система разрешения конфликтов обеспечивает эффективное сочетание реег-медиации и профессиональной медиативной помощи .

Литература:

1. Федеральный закон от 27.07.2010 N 193-ФЗ "Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)" // Собрание законодательства РФ. 2010. № 31. Ст. 4162.
2. Кодекс медиаторов России // Бюллетень Федерального института медиации. 2020. № 1.

3. Колесникова Анастасия Дмитриевна. Основы управления конфликтами в образовательной организации // "Молодой учёный", № 41 (383), октябрь 2021, раздел "Психология". Елабужский институт Казанского (Приволжского) федерального университета. 2021. С. 295-296.
4. Машарова Т.В. Медиация как средство разрешения конфликтов в современной образовательной среде // Журнал микробиологии и биологического образования. 2021. № 22(2). С. 62-66.
5. Оборотова С.А. Медиация как современная технология управления конфликтами в образовательной среде // ТРИ "М": Методология - Методика - Метод. 2015. С. 116-126.

МЕДИАЦИЯ В ТРУДОВЫХ СПОРАХ

*Коннова Анастасия Игоревна
студент 2 курса 5 группы
специальность 34.02.01
ГАПОУ «ЛМК»*

Научный руководитель: Линькова Любовь Владимировна,
преподаватель ГАПОУ «ЛМК»,
г. Липецк

Актуальность. В современном мире трудовые споры становятся всё более распространённым явлением, что обусловлено разнообразием факторов, таких как изменения в законодательстве, экономические кризисы и изменения в условиях труда. Эффективное разрешение конфликтов между работниками и работодателями имеет важное значение для поддержания стабильности на рынке труда и улучшения социального климата в организациях. Традиционные методы разрешения споров, такие как судебные разбирательства, часто оказываются длительными, дорогостоящими и могут негативно сказываться на трудовых отношениях. В этом контексте медиация как альтернативный способ разрешения конфликтов становится особенно актуальной, так как она предлагает более быстрые, гибкие и менее затратные решения. Исследование медиации в трудовых спорах позволяет выявить её преимущества и недостатки, а также определить правовые рамки, в которых она функционирует, что способствует более эффективному использованию этого инструмента в практике.

Цель: Исследование медиации в трудовых спорах, исследование среди студентов и преподавателей.

В данной работе выдвигается **гипотеза** о том, что медиация является более эффективным инструментом разрешения трудовых споров по сравнению с традиционными судебными разбирательствами.

Теоретическая часть

Медиация - это процесс разрешения конфликтов, при котором нейтральная сторона, медиатор, помогает оппонентам добровольно достичь соглашения.

Медиатор облегчает диалог, помогает участникам выявить свои интересы и потребности.

1.1. Определение трудового спора и его основные виды.

Трудовой спор - это когда работник и работодатель не смогли договориться по каким-то вопросам.

Например, сотрудник считает, что ему незаконно не дают отпуск и заставляют работать сверхурочно, а работодатель с этим не согласен. Или весь коллектив полагает противоправной отмену годовой премии.

Бывает и наоборот: инициатором трудового спора становится работодатель. Например, компания оплатила обучение сотрудника с условием, что он отработает в фирме не менее пяти лет. Но через год после окончания учебы он уволился и возмещать затраты отказался.

Трудовые споры бывают коллективными и индивидуальными. В зависимости от вида спора разрешать его может комиссия по трудовым спорам - КТС, - суд, примирительная комиссия или трудовой арбитраж. Расскажу, как спорить о работе по закону.

1.2. Традиционные методы разрешения трудовых споров

Традиционные методы разрешения трудовых споров включают судебные разбирательства и арбитраж. Эти подходы имеют свои особенности, преимущества и недостатки, которые важно учитывать при выборе метода разрешения конфликта.

1. Судебные разбирательства

Преимущества судебных разбирательств

- Официальность и законность
- Защита прав
- Объективность

Недостатки судебных разбирательств:

- Длительность процесса

- Высокие затраты
- Конфликтность

2. Арбитраж

Особенности арбитража в контексте трудовых споров:

Арбитраж - это альтернативный способ разрешения споров, при котором стороны выбирают независимого арбитра или арбитражный суд для вынесения решения по спору. Арбитраж может быть, как обязательным, так и добровольным.

Преимущества арбитража:

- Быстрота
- Конфиденциальность: Процесс арбитража может быть закрытым, что позволяет сохранить конфиденциальность информации.
- Гибкость: Стороны могут выбирать арбитра, который обладает специальными знаниями в области трудового права, что может повысить качество решения.

Недостатки арбитража:

- Ограниченные возможности обжалования: Решение арбитра может быть обжаловано только в ограниченных случаях, что снижает возможности для пересмотра.
- Затраты: Хотя арбитраж может быть дешевле, чем судебное разбирательство, расходы на услуги арбитров и организацию процесса могут быть значительными.

Традиционные методы разрешения трудовых споров, такие как судебные разбирательства и арбитраж, имеют свои сильные и слабые стороны. Выбор между ними зависит от конкретной ситуации, целей сторон и характера спора. Важно учитывать, что в некоторых случаях медиация может стать более эффективным и конструктивным способом разрешения конфликтов, позволяя сохранить трудовые отношения и достичь взаимовыгодного соглашения.

Трудовая медиация - это процесс разрешения споров между работниками и работодателями с помощью нейтрального посредника (медиатора), который помогает сторонам достичь взаимоприемлемого решения. Этот процесс направлен на конструктивное обсуждение конфликтных ситуаций, выявление интересов и потребностей сторон, а также на поиск компромиссов, которые могут удовлетворить обе стороны. Трудовая медиация обычно проходит в конфиденциальной обстановке и направлена на сохранение деловых отношений и улучшение климата в коллективе.

1.3 Преимущества трудовой медиации

- Сохранение деловых отношений: Медиация способствует сотрудничеству и компромиссам, что помогает сохранить положительные рабочие отношения между сторонами.
- Экономия времени и ресурсов: Процесс медиации, как правило, занимает меньше времени и требует меньших затрат по сравнению с судебными разбирательствами.
- Активное участие сторон: Участники имеют возможность самостоятельно формировать решения, что способствует лучшему пониманию позиций друг друга и повышает удовлетворенность результатом.
- Конфиденциальность: Медиация является закрытым процессом, что позволяет сторонам обсуждать свои проблемы в безопасной обстановке без страха перед публичностью.
- Гибкость: Процесс медиации может быть адаптирован под конкретные нужды сторон, включая выбор медиатора и формат обсуждений.
- Профилактика эскалации конфликтов: Медиация помогает предотвратить дальнейшую эскалацию споров, что может привести к более серьезным последствиям.

- Улучшение климата в коллективе: Успешное разрешение конфликтов через медиацию может способствовать созданию более гармоничной и продуктивной рабочей среды.

1.4 Недостатки трудовой медиации

- **Необязательность результатов:** Решения, достигнутые в ходе медиации, не имеют юридической силы, если стороны не оформят их в виде соглашения, что может привести к повторным спорам.
- **Необходимость согласия сторон:** Успех медиации зависит от готовности обеих сторон к сотрудничеству и поиску компромисса, что не всегда возможно.
- **Квалификация медиатора:** Эффективность медиации во многом зависит от квалификации и опыта медиатора. Неподходящий медиатор может ухудшить ситуацию.
- **Потенциальная асимметрия сил:** В случае значительной разницы в силах сторон (например, между крупной компанией и отдельным работником) может возникнуть риск давления на более слабую сторону.
- **Ограниченность в сложных вопросах:** Некоторые споры могут быть слишком сложными или требовать юридического вмешательства, что делает медиацию менее подходящей.
- **Возможность манипуляций:** В процессе медиации одна из сторон может попытаться манипулировать ситуацией для достижения своих целей, что может привести к недоверию.
- **Не всегда подходит:** Медиация не является универсальным решением и может не подойти для всех типов конфликтов, особенно если речь идет о серьезных нарушениях или злоупотреблениях.

Практическая часть

В рамках практической части нашего проекта по теме "Медиация в трудовых спорах" мы провели исследование, в котором приняли участие 50 респондентов, включая студентов, преподавателей и сотрудников колледжей. Тестирование позволило нам собрать мнения и опыт участников относительно применения медиации в трудовых конфликтах. Полученные данные помогут углубить понимание восприятия медиации в образовательной среде и выявить ключевые аспекты, способствующие её более широкому внедрению в практику разрешения споров. Результаты тестирования послужат основой для анализа и формулирования рекомендаций по улучшению процессов медиации в колледжах. (было задано 12 вопросов)

1.1 «Ваш возраст». Основная часть опрошенных — это люди в возрасте от 18 до 25 лет. Также среди респондентов есть представители других возрастных групп: до 18 лет, от 26 до 35 лет, от 36 до 50 лет.

1.2 «Ваша должность». Основная часть опрошенных (52%) — это студенты, которые составляют значительное большинство среди респондентов. Также в опросе участвуют сотрудники колледжа (10%), а также преподаватели (10%), которые занимаются обучением и научной деятельностью.

1.3 «Ваш опыт в медиации». Опыт в медиации среди 50 респондентов можно представить следующим образом. 60% участников ответили, что "Никогда не участвовал(а)" в медиации, что указывает на значительный недостаток опыта и знакомства с этим процессом среди большинства респондентов. 20% отметили, что "Участвовал(а) один раз", что свидетельствует о минимальном, но все же существующем опыте, возможно, связанном с первым знакомством с медиацией. Еще 20% респондентов указали, что "Участвовал(а) несколько раз", что говорит о более осознанном участии в медиационных процессах и некотором уровне знакомства с основами этой практики.

1.4 «Как вы узнали о медиации в трудовых спорах?» Как вы узнали о медиации в трудовых спорах? Результаты о том, как респонденты узнали о медиации в

трудовых спорах, демонстрируют разнообразие источников информации. 34% участников сообщили, что узнали о медиации от коллег, что подчеркивает важность устного общения и обмена опытом в профессиональной среде. 36% респондентов указали, что получили информацию из интернета, что свидетельствует о значительном влиянии онлайн-ресурсов на распространение знаний о медиации. В то же время, лишь 2% отметили, что узнали о медиации на тренингах или семинарах, что может указывать на недостаточную доступность или популярность таких мероприятий. Наконец, 28% респондентов признались, что не знают о медиации в трудовых спорах, что подчеркивает необходимость повышения осведомленности и образовательных программ в этой области.

1.5 «Как вы оцениваете важность медиации как инструмента разрешения трудовых споров?» Итоговые данные о восприятии важности медиации как инструмента разрешения трудовых споров предоставляют интересный взгляд на мнение респондентов. 34% участников оценили медиацию как очень важную, что свидетельствует о признании ее значимости в процессе разрешения конфликтов на рабочем месте. 28% респондентов считают ее важной, что также подчеркивает положительное отношение к этому методу. В то же время 34% участников выразили нейтральное мнение, что может указывать на отсутствие четкого понимания или опыта в использовании медиации. Лишь 2% респондентов отметили, что медиация не важна, и еще 2% считают ее совершенно не важной.

1.6 «Как вы считаете, насколько эффективна медиация в трудовых спорах по сравнению с судебными разбирательствами?» 32% респондентов считают медиацию очень эффективной, что указывает на признание ее способности успешно разрешать конфликты. 38% участников оценили медиацию как эффективную, что еще больше подтверждает положительное восприятие этого метода. При этом 30% респондентов выразили нейтральное мнение, что может свидетельствовать о недостаточном опыте или понимании медиации. Интересно,

что ни один из участников не оценил медиацию как неэффективную или совершенно неэффективную, что говорит о том, что большинство респондентов видят в ней ценность. В целом, результаты подчеркивают высокую степень доверия к медиации как к альтернативе судебным разбирательствам в разрешении трудовых споров.

1.7 «Какие проблемы чаще всего решаются с помощью медиации в трудовых спорах?» В результате опроса, касающегося эффективности медиации в трудовых спорах, были получены следующие данные: конфликты между работниками составляют 84% всех случаев, что делает их наиболее распространенной проблемой. Конфликты между работником и руководством также имеют значительное присутствие, составив 64%, что совпадает с процентом дисциплинарных споров, которые также составляют 64%. Проблемы, связанные с оплатой труда, встречаются реже и составляют 36%.

1.8 «Каковы, на ваш взгляд, основные преимущества медиации в трудовых спорах?» В дополнение к ранее обсужденным результатам, опрос выявил также ключевые преимущества медиации в трудовых спорах. Сохранение рабочих отношений было отмечено 86% респондентов как важный аспект, что подчеркивает значимость поддержания здоровой атмосферы на рабочем месте. Быстрота процесса медиации была важна для 52% участников, что указывает на желание сторон быстро разрешать конфликты. Конфиденциальность процесса привлекла внимание 44% опрошенных, что свидетельствует о важности приватности в разрешении споров. Более низкие затраты на медиацию отметили 46% респондентов, что делает этот подход экономически выгодным. Наконец, гибкость в решениях, которую ценят 66% участников, подчеркивает возможность находить индивидуальные и адаптированные решения для каждой конкретной ситуации.

1.9 «Каковы основные недостатки медиации в трудовых спорах?» Результаты опроса выявили несколько недостатков и ограничений медиации в трудовых

спорах. 54% респондентов отметили, что решения, принятые в ходе медиации, не являются обязательными, что может снижать их эффективность в некоторых случаях. 64% участников выразили обеспокоенность тем, что более сильная сторона может манипулировать процессом медиации, что может привести к неравным условиям для обеих сторон. 62% респондентов указали, что медиация не всегда подходит для разрешения более сложных конфликтов, где могут быть задействованы юридические или серьезные финансовые вопросы. Наконец, 58% участников подчеркнули, что для успешной медиации требуется согласие обеих сторон, что может быть проблематично в условиях глубоких конфликтов.

1.10 «Как вы оцениваете роль медиатора в трудовых спорах?» Результаты опроса по оценке роли медиатора в трудовых спорах показывают, что большинство респондентов воспринимает медиатора в положительном свете. 28% участников оценили роль медиатора как очень положительную, а 32% – как положительную. 40% респондентов выразили нейтральное отношение, что может указывать на смешанные чувства по поводу эффективности медиаторов. При этом никто из участников не высказал отрицательного или очень отрицательного мнения о роли медиатора, что свидетельствует о том, что в целом медиаторы воспринимаются как полезные участники процесса разрешения конфликтов.

1.11 «Если вы участвовали в медиации по трудовому спору, как бы вы оценили свой опыт?» Результаты опроса о личном опыте участия в медиации по трудовым спорам показывают, что большинство респондентов не имели такого опыта, так как 44% указали, что не участвовали в медиации. Среди тех, кто участвовал, 18% оценили свой опыт как очень положительный, а 12% – как положительный. 26% респондентов выразили нейтральное мнение о своем опыте. Это говорит о том, что хотя некоторые участники имели положительный опыт, значительная часть респондентов не смогла сформировать четкое мнение или не имела опыта медиации, что может указывать на необходимость повышения осведомленности о данном методе разрешения конфликтов.

1.12 «Как вы считаете, какие навыки и качества должны быть у медиатора в трудовых спорах?» Результаты опроса о необходимых навыках и качествах медиатора в трудовых спорах показывают, что респонденты выделяют несколько ключевых аспектов, которые, по их мнению, важны для эффективной работы медиатора: 82% респондентов считают критически важным умение слушать, 76% участников отметили важность коммуникационных навыков для успешного взаимодействия сторон, 70% респондентов указали на необходимость умения управлять конфликтами для эффективного разрешения споров, 68% участников подчеркнули, что медиатор должен оставаться беспристрастным, а 56% респондентов считают, что знание трудового законодательства также является важным качеством медиатора.

Заключение

В завершение нашего исследования темы медиации в трудовых спорах можно выделить несколько ключевых аспектов, подчеркивающих важность и эффективность данного подхода. Медиация представляет собой конструктивный и гибкий метод разрешения конфликтов, который позволяет сторонам достичь взаимоприемлемых решений без обращения к судебным инстанциям. Это особенно актуально в условиях современного рынка труда, где отношения между работодателями и работниками становятся всё более сложными и многообразными.

Во-первых, медиация способствует сохранению деловых отношений, так как фокусируется на сотрудничестве и поиске компромиссов, а не на противостоянии. Это позволяет избежать эскалации конфликта и сохранить репутацию сторон.

Во-вторых, процесс медиации, как правило, менее затратен по времени и ресурсам по сравнению с судебными разбирательствами. Это делает его более привлекательным для организаций и работников, стремящихся к быстрому разрешению споров.

В-третьих, медиация предоставляет сторонам возможность более активно участвовать в процессе разрешения конфликта, что способствует лучшему пониманию позиций друг друга и повышает уровень удовлетворенности итоговым результатом.

Таким образом, внедрение медиации в практику разрешения трудовых споров может значительно улучшить климат в коллективе, повысить уровень доверия между сторонами и способствовать более гармоничным и продуктивным трудовым отношениям. Важно, чтобы организации и работники осознавали преимущества медиации и активно использовали этот инструмент для решения возникающих конфликтов.

Литература:

1. Анцупов А.Я., Шпилов А.И. Конфликтология: Учебник для вузов. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2004. – 591 с.
2. Иванова Е.Н. Методы эффективной работы медиатора в разных сферах практики // Вестник Нижегородского университета им. Н.И. Лобачевского. – 2015. – № 4. – С. 131-136.

ИССЛЕДОВАНИЕ МЕЖЛИЧНОСТНЫХ КОНФЛИКТОВ СТУДЕНТОВ УСМАНСКОГО ФИЛИАЛА ГАПОУ «ЛМК»

Полупанова Виктория Владимировна

4 курс, специальность 34.02.01 Сестринское дело

Научный руководитель: педагог-психолог Малахова Юлия Георгиевна
(ГАПОУ «ЛМК» Усманский филиал)

г. Усмань

Конфликты играют важнейшую роль в жизни человека, развитии личности, семьи, жизнедеятельности, образовательных учреждениях, и любой другой организации, государства, общества и человечества в целом. Конфликт, как социально-психологический феномен, является закономерной и естественной характеристикой социальных отношений.

Социальное благополучие общества на различных уровнях его организации влияет на проявление конфликтности во взаимоотношениях всех его членов и, в частности, подростков, осуществляющих поиск способов «взрослого поведения». Недостаток социальных умений и навыков способствует обращению подростка к моделям поведения, используемым окружающими. Действия и поступки взрослых часто рассматриваются и воспринимаются им как примеры, предлагаемые обществом для подражания.

В этой связи актуальна проблема овладения оптимальными способами реагирования в ситуации конфликта, особенно в подростковом возрасте.

Наряду с социальными факторами и недостатком компетентности в общении, межличностные конфликты подростков обусловлены спецификой возрастного кризиса и их разрешение или не разрешение оказывают значительное влияние на формирование личности и ее социализацию.

Между тем, межличностное взаимодействие в ситуациях конфликта вызывает затруднения у подростков, в их отношениях преобладают деструктивные тенденции. Зачастую вместо анализа проблемы и поиска

оптимальных путей ее решения подросток пытается интенсивным способом повлиять на объект противоречия и производит действия, ведущие к эскалации конфликта. Это связано, прежде всего, с недостатком коммуникативной и социальной компетентности подростков.

В связи с актуальностью целью исследовательской работы является исследование особенностей межличностных конфликтов подростков.

Объект исследования: общение подростков со сверстниками.

Предмет исследования: особенности межличностных конфликтов подростков.

Гипотеза: особенности межличностных конфликтов подростков обусловлены их личностными характеристиками.

Задачи:

1. Анализ и обобщение литературы по проблеме исследования;
2. Обосновать принципы и методы исследования;
3. Определить психологические особенности студентов подросткового возраста;
4. Рассмотреть особенности межличностных конфликтов среди подростков;
5. Изучить особенности конфликтов среди подростков;
6. Обработать и проанализировать результаты эмпирического исследования.
7. Сделать выводы по данной проблеме.

Практической базой исследования являются обучающиеся Усманского филиала ГАПОУ «ЛМК» 1,2 курсов в возрасте 16-17 лет в количестве 90 человек.

Результаты исследования уровня конфликтности показали, что высокий уровень конфликтности выражен у 7% подростков. Для них свойственно мелочность, стремление найти поводы для споров, большая часть которых

излишня. Они любят критиковать, но только когда это выгодно им, стремятся навязать свое мнение, даже если они не правы.

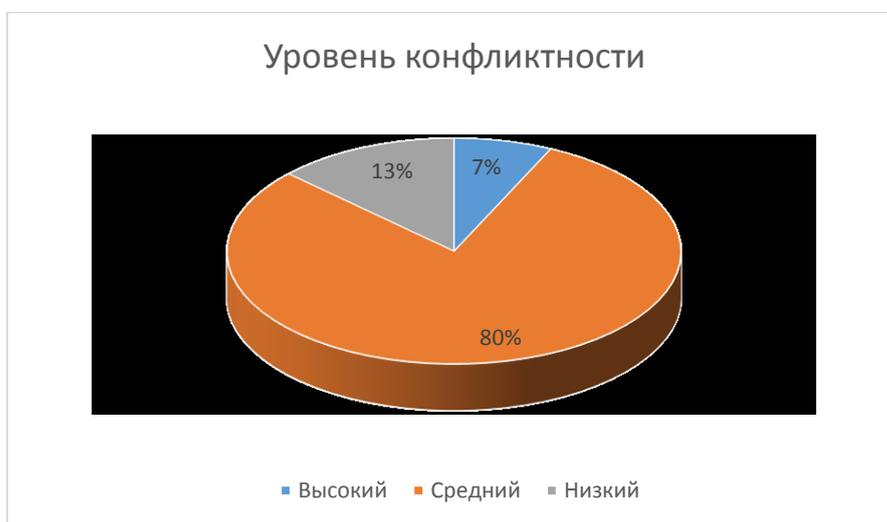


Рис.1 Результаты исследования уровня конфликтности

80% подростков имеют средний уровень конфликтности. О таких подростках говорят, что они конфликтные люди. Они настойчиво отстаивают свое мнение, невзирая на то, как это повлияет на их отношения с окружающими, однако за это качество их уважают.

13% подростков не склонны к конфликтам. Они умеют их сгладить, легко избежать критических ситуаций. Когда им приходится вступать в спор, они склонны учитывать, как это может отразиться на их отношениях с окружающими, так как стремятся быть ими приятным.

Для определения собственного поведения подростка в конфликтной ситуации был проведен тест ведущих стратегий поведения.

40% обучающихся относятся к «жесткому» типу решения конфликтов и споров. Студенты данного типа до последнего стоят на своем, защищая свою позицию. Во что бы то ни стало стремятся выиграть. Это тип человека, который «всегда прав».

30% обучающихся относятся к «демократичному» типу. Они придерживаются мнения, что всегда можно договориться. Во время спора пытаются предложить альтернативу, ищут решения, которые удовлетворили бы обе стороны.

23% обучающихся склонны к «компромиссному» стилю. С самого начала они согласны на компромисс.

7% обучающихся относятся к «мягкому» стилю. Своего противника они «уничтожают» добротой. С готовностью встают на точку зрения противника, отказываясь от своей.



Рис.2 Результаты исследования ведущих стратегий поведения в конфликте

Анализ теста на оценку склонности к конфликту показал, что высокая склонность у 13% студентов, выраженная у 70%, ничтожная у 17%.



Рис.3 Оценка склонности к конфликту

Для определения кто является инициатором конфликтов среди подростков, нами был задан соответствующий вопрос.

Анализ результатов показал, что 83% подростков склонны винить других в возникновении конфликтов и лишь 17% признают себя виновными. Такие результаты могут свидетельствовать об осознании негативной роли конфликтов и отрицании причастности к их возникновению, также, как и других плохих поступков.

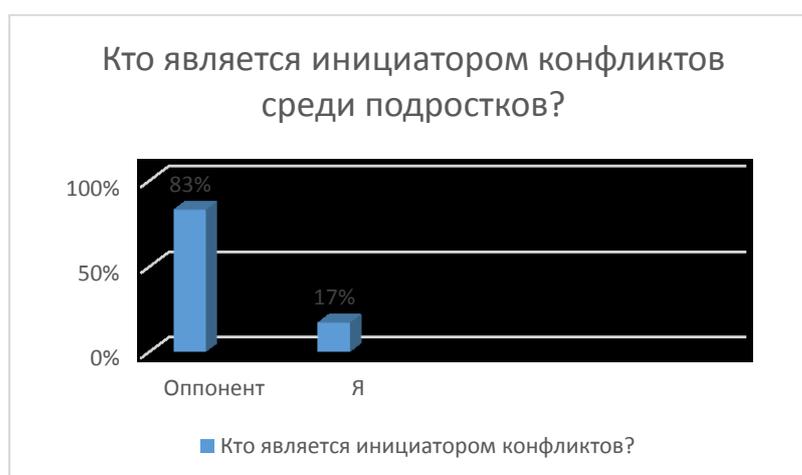


Рис.4 Ответы подростков на вопрос: «Кто является инициатором конфликтов?»

Далее 23% подростков считают, что причинами их конфликтов со сверстниками является несправедливый поступок или обман. Это говорит о том, что у них начинает формироваться система ценностей и рефлексия как личных поступков, так и поступков других. Наряду с ростом нравственного сознания и морали, они начинают на сознательном уровне дифференцировать «плохие» и «хорошие» поступки, выражать свое несогласие с «плохими» посредством конфликтов.

Грубость и оскорбление является чаще всего причиной конфликтов, по мнению 27% подростков. Они очень восприимчивы к оценке их личности, и проигнорировать грубый выпад сверстников не могут. Именно это и становится довольно часто причиной деструктивных отношений.

43% подростков считают, что причиной их конфликтов является несовпадение точек зрения на что-либо. Для данных студентов является принципиально важным дружба только с единомышленниками и с теми, кто разделяет их вкусы, взгляды, идеи, а если этого не происходит, то дружеские отношения прекращаются, и начинается конфликт.

7% подростков видят причинами конфликтов со сверстниками рассогласование ролевых позиций и стремление одних занять лидирующую позицию по отношению к другим и несогласие последних с данным обстоятельством («А почему я должен делать, так как он хочет», «Почему он командует» и прочие можно услышать во время подобных конфликтов).

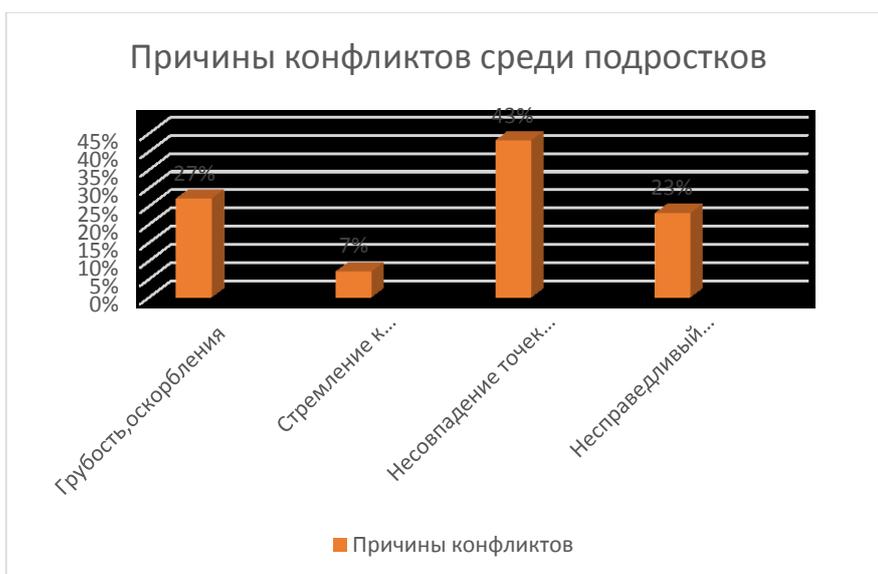


Рис.5 Представления подростков о том, что является причинами их конфликтов со сверстниками

Среди подростков в почти равном количестве представлены ответы, которые отражают, как личное стремление к примирению и готовность первым сделать шаг навстречу, так и ожидание первого шага со стороны других, так и обоюдное стремление к примирению.

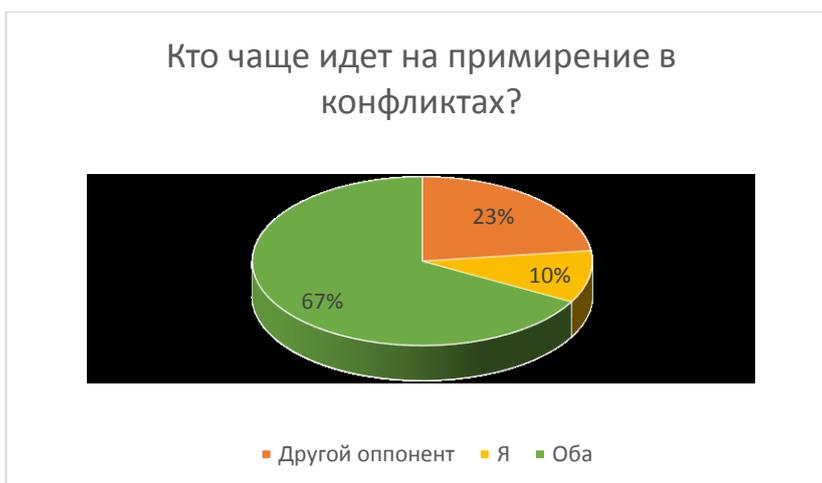


Рис.6 Ответы подростков на вопрос: «Кто чаще идет на примирение в конфликтах?»

По результатам исследования сделаны следующие выводы:

Межличностные конфликты среди подростков возникают довольно часто, но отличаются небольшой продолжительностью, при этом студенты часто отрицают свою причастность к их возникновению, отмечают основными их причинами несправедливые поступки и оскорбления.

1. Большинство подростков имеют высокий уровень конфликтности, то есть им свойственна мелочность, стремление найти поводы для споров, большая часть которых излишня. Они любят критиковать, но только когда это выгодно им, стремятся навязать свое мнение, даже если они не правы.

2. Для большинства подростков характерна активная позиция поведения в конфликте, целью которой является, как поиск взаимодовлетворяющих решений противоречивых ситуаций, так и стремление при взаимодействии настоять на своем путем открытой борьбы за свои интересы, занятие жесткой позиции непримиримого антагонизма в случае сопротивления. Наименее характерными стратегиями для подростков являются стратегия избегание и приспособление.

3. У большинства подростков адекватная самооценка, то есть они правильно соотносят свои возможности и способности, достаточно критически относятся к себе, стремятся реально смотреть на свои неудачи и успехи, стараются ставить перед собой достижимые цели, которые можно осуществить на деле.

4. Анализ наличия взаимосвязи между особенностями конфликтов и личностными особенностями у подростков показал, что чем более конфликтны подростки, чем выше их самооценка и чем более они стремятся к конкуренции, тем чаще у них возникают конфликты со сверстниками, тем более они стремятся других обвинить в возникновении конфликта и тем продолжительнее конфликты. Наличие достоверных взаимосвязей между особенностями

конфликтов и личностными особенностями у подростков, позволяет заключить, что выдвинутая нами гипотеза подтвердилась

В связи с этим и учитывая, что в подростковом возрасте многие временные состояния закрепляются и становятся устойчивыми свойствами личности, педагогам, родителям, психологам при организации и осуществлении воспитательного процесса важно, не подавлять конфликты между подростками, а развивать у них коммуникативные качества, объективную самооценку и здоровую критичность к окружающим, формировать навыки конструктивного взаимодействия. Все это поможет преодолеть высокую конфликтность свойственную подросткам, сделать отношения в подростковых группах более гармоничными, а их воспитательный и развивающий потенциал более высоким.

Литература:

1. Ананьев, Б.Г. Избранные психологические труды: в 2-х т. – М.: Изд-во Педагогика, 1980. – Т. 1: Избранные психологические труды. – 486 с.
2. Андреева, Г.М. Социальная психология / Г.М. Андреева. – М.: Аспект Пресс, 2007. –362 с.
3. Анцупов А.Я., Шипилов А.И. Конфликтология. – СПб .: Питер, 2008. – 490 с.
4. Березин С.В. , Лисецкий К.С. Личностно-развивающий потенциал подростковых конфликтов //«Вестник СамГУ», 1996, № 1. – 0.5 п.л.
5. Винокуров Л.Н. Основы педагогической диагностики и профилактики нервно- психических нарушений у детей и подростков. – Кострома: Изд-во Костром. гос. пед. ун-та, 1994. – 250 с.
6. Гришина Н.В. Психология конфликта. - СПб.: Питер, 2000. - 464 с.
7. Гришина Н.В. Психология межличностного конфликта: Дис. д-ра психол. наук. – СПб, 1995. – 361 с.
8. Дмитриев А.В. Конфликтология: Учебное пособие. – М.: Гардарики, 2000. – 320 с.

9. Климов Е.А. Об амбифлекторной природе психического.//Вестник моск. ун-та N1, 1992. с. 51-57
- 10.Ковалев А. Г. Психология личности.- М.: Просвещение, 1970. – 391 с.
- 11.Козырев Г.И. Введение в конфликтологию. - М.: ВЛАДОС, ИМПЭ им. А.С.Грибоедова, 2001. - 176 с.
- 12.Лисецкий К.С. Психология межличностного конфликта в старшем школьном возрасте. - Самара, 1996
- 13.Лозовцева В.Н. Конфликты, развивающиеся в условиях деформированных взаимоотношений подростка с одноклассниками// Конфликты в школьном возрасте: пути их преодоления и предупреждения/ Под ред. Е.А, Шумилина. – М., 1986. – С. 26 – 39