

2. Глинский, А. А. Психолого-педагогическое сопровождение процесса допрофильной подготовки и профильного обучения учащихся в Республике Беларусь / А. А. Глинский, Т. М. Савельева // Веснік адукацыі. – 2015. – № 10. – С. 36–45.

3. Профильное обучение [Электронный ресурс] // Министерство образования Республики Беларусь. – Режим доступа: <http://edu.gov.by/page-23891>.

4. Резапкина, Г. В. Отбор в профильные классы / Г.В. Резапкина. – М.: Генезис, 2005. – 124 с.

5. Лейтес, Н.С. Б.М. Теплов и психология индивидуальных различий [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://psychlib.ru/mgppu/periodica/VP041982/LTP-036.HTM#p36>

УДК 316.6:316.485.6:37

МЕДИАЦИЯ КАК ТЕХНОЛОГИЯ УРЕГУЛИРОВАНИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ КОНФЛИКТОВ

А.Е. Журавлева, Н.Г. Новак

*Гомельский государственный
университет имени Франциска Скорины,*

Республика Беларусь

alina_sweetsmile@mail.ru,

natalya_novak_80@mail.ru

Аннотация. В статье рассматривается процедура медиации как процесс урегулирования конфликтных ситуаций в образовательных учреждениях. Описаны стадии развития конфликтной ситуации, стратегии урегулирования конфликта. Представлены содержание, задачи, факторы. Перечислены основные законодательные акты, регулирующие сферу медиации в Беларуси.

Ключевые слова: конфликт, конфликтная ситуация, стратегии урегулирования конфликтов, медиация.

MEDIATION AS A TECHNOLOGY FOR SETTLING PEDAGOGICAL CONFLICTS

A.Y. Zhuravleva, N.G. Novak

Francysk Skaryna Gomel State University,

Republic of Belarus

alina_sweetsmile@mail.ru,

natalya_novak_80@mail.ru

Abstract. The article deals with the mediation procedure as a process of conflict resolution in educational institutions. The stages of the development of a conflict situation, strategies for resolving the conflict are described. The content, tasks, factors are presented. The main legislative acts regulating the sphere of mediation in Belarus are listed.

Key words: conflict, conflict situation, conflict resolution strategies, mediation.

Конфликтное поведение – это проявление в эмоциях, разговоре и действиях негативной реакции на конфликтную ситуацию. Такое поведение является следствием конфликта. Конфликт – это столкновение между

людьми из-за различий во взглядах, интересах, целях, восприятии, возникающее в процессе социального взаимодействия.

К педагогическим конфликтам относят межличностные конфликты между воспитателем и воспитанником (учителем и учеником, родителем и ребёнком), а также межгрупповые конфликты, если они возникают между учителем и классом. К этому же классу конфликтов относят ситуации разногласий между педагогическим коллективом и администрацией учреждения образования, столкновения между педагогами, между педагогами и родителями.

Конфликты не возникают на ровном месте. В психологии конфликтов указывается, что от изначальной причины до выбора стратегии и момента разрешения они проходят несколько фаз.

Прелюдия к конфликту включает в себя все факторы, из-за которых конфликт может возникнуть. Отсутствие взаимопонимания, различия в интересах, культуре, религии, образовании – все это способствует возникновению конфликта.

Далее должно произойти само *иницирующее событие*, потому что сам по себе конфликт не возникает, обязательно происходит событие (действие или бездействие), которое его провоцирует. Наступает фаза *инициации*, которая фактически является периодом, когда конфликт уже начался. Непреклонность во мнении, словесные разногласия – все это предупреждающие сигналы, указывающие на то, что конфликт уже начался.

Следующая стадия (фаза *дифференциации*) начинается, когда люди высказывают друг другу свои претензии и показывают недовольство. На этом этапе поднимаются причины конфликта. И наконец, наступает фаза *разрешения*, которая заключается в попытках участников конфликта достичь соглашений или хотя бы компромисса, позволяющего разрешить конфликт. На этом этапе рассматриваются различные варианты разрешения конфликта, происходит выбор наиболее стратегии его урегулирования.

Конкуренция – это стиль, в котором собственные потребности ставятся над потребностями других. Это агрессивный стиль общения, те, кто его используют, стремятся контролировать дискуссию. Они опасаются, что утрата контроля приведет к принятию решений, которые не будут отвечать их потребностям. Конкуренция, как правило, приводит к ответным мерам, усугублению ситуации и нарастанию напряжения в коллективе.

Приспособление (сглаживание, уступка, противоположно конкуренции) - люди, использующие этот стиль, уступают другим, стараясь быть дипломатичными. Они, как правило, позволяют желаниям группы подавлять свои собственные, которые вообще редко выносятся на обсуждение, поскольку сохранение отношений является приоритетным.

Избегание – это обычная реакция на негативное отношение к конфликтам в принципе. Люди, избегающие конфликтов, думают, что, если они не будут поднимать эту тему, все уляжется само собой. Но, как правило, чувства сдерживаются, мнение остается невыраженным, и конфликт разрастается до тех пор, пока его уже невозможно будет игнорировать. Из-за

того, что претензии остаются невыраженными, а отношения неизбежно портятся, вторая сторона часто даже не понимает, что произошло. Чаще всего данный тип реагирования люди применяют в конфликтной ситуации, в которой предмет разногласия не является для человека значимым, или когда ситуацию изменить объективно невозможно, или в том случае, если человек боится выразить свое мнение, не умеет конструктивно разрешать конфликты, и вынужден их обходить.

Компромисс – это подход к конфликту, в котором люди обсуждают свои желания и договариваются. Хотя компромисс и является оптимальным решением, он, как правило, не приносит удовлетворения. Каждая сторона по-прежнему верна своим взглядам и не всегда достаточно хорошо понимает другую сторону.

Сотрудничество – это объединение индивидуальных потребностей и целей для достижения общей цели. Часто называемое беспроигрышным решением проблем, сотрудничество требует общения, чтобы достичь оптимального решения. Сотрудничество дает возможность достичь консенсуса, интегрировать потребности и потенциально превысить бюджет возможностей, который ранее ограничивал конфликт.

При оценке эффективности выбора той или иной стратегии поведения в конфликтной ситуации, следует учитывать содержание самой ситуации, индивидуальные особенности участников конфликта, их опыт разрешения конфликтов.

В настоящее время во многих учреждениях образования стали организовывать службы медиаторов, основная функция которых заключается в своевременном и конструктивном урегулировании педагогических конфликтов. *Медиация* – это один из способов урегулирования споров при содействии независимого лица (медиатора) на основе добровольного согласия сторон в целях достижения ими взаимоприемлемого и жизнеспособного решения.

Медиация является одним из возможных вариантов урегулирования, если:

- участники конфликта нуждаются в помощи друг друга для того, чтобы его разрешить;
- они придают большое значение сохранению взаимоотношений между ними;
- конфликт имеет эмоциональную окраску;
- участники конфликта готовы общаться и вести переговоры под наблюдением медиатора;
- стороны не в состоянии и не желают разрешить конфликт самостоятельно без посторонней помощи;
- стороны готовы принять во внимание взаимные интересы при разрешении конфликта;
- стороны заинтересованы в соблюдении достигнутых в итоге договоренностей.

Использовать медиацию не рекомендуется, если единственной целью участников конфликта является взаимное разрушение; стороны не желают или не в состоянии вести переговоры. Например, если стороне необходимо создать «судебный прецедент». Противопоказанием является психическое заболевание одной из сторон конфликта. Медиация не проводится, если это прямо запрещено законом (уголовные, административные дела может сопровождать только сертифицированный медиатор).

В кратком изложении суть процесса медиации заключается в том, что участники конфликта совещаются друг с другом и самостоятельно определяют исход конфликта с учетом индивидуальных и взаимных интересов.

При организации медиативного процесса следует учитывать *факторы*, определяющие успешность инициирования медиации: мотивы инициатора; стимулы участников, а также их советников и консультантов, сторонников и лиц, оказывающих им поддержку, если таковые имеются; индикаторы успеха; принятие осмысленного решения об участии в медиации ее непосредственными участниками.

К основным *задачам* деятельности медиатора в учреждении образования относят следующие:

- обеспечение сторонам возможности самостоятельного урегулирования возникшего между ними конфликта через признание и взаимное удовлетворение законных интересов и требований, потребностей, достижение соглашения о примирении;

- содействие сторонам в выработке взаимоприемлемых условий урегулирования спора.

В Республике Беларусь правовое урегулирование медиации осуществляется в рамках законодательства. Основными законодательными актами, регулирующими сферу медиации в Беларуси, являются следующие: Закон Республики Беларусь от 12.07.2013 № 58-3 «О медиации»; Постановление Совета Министров Республики Беларусь от 28.12.2013 № 1150 «Об утверждении Правил проведения медиации»; Постановление Совета Министров Республики Беларусь от 31.12.2013 № 1184 «О некоторых мерах по реализации Закона Республики Беларусь «О медиации»; Постановление Министерства юстиции Республики Беларусь от 17.01.2014 № 12 «О некоторых вопросах подготовки в сфере медиации»; Постановление Министерства юстиции Республики Беларусь от 17.01.2014 № 15 «Об утверждении Правил этики медиатора»; Решение Конституционного Суда Республики Беларусь от 08.07.2013 № Р-841/2013 «О соответствии Конституции Республики Беларусь Закону Республики Беларусь «О медиации»; Закон Республики Беларусь от 18 декабря 2019 г. N 275-3 «Об изменении законов». Принят Палатой представителей 19 ноября 2019 г. Одобрен Советом Республики 3 декабря 2019.

Так, Законом Республики Беларусь от 12 июля 2013 года «О медиации» предусмотрено, что участниками медиации являются стороны либо представители сторон, медиатор. При этом «сторона медиации» - это

физическое лицо, обладающее полной дееспособностью, и(или) юридическое лицо, заключившее соглашение о применении медиации. Стороны вправе по соглашению между ними и с согласия медиатора привлекать любых иных лиц для участия в проведении медиации, если это необходимо для урегулирования конфликта. Стороны несут ответственность за анализ конфликта, осознание интересов – как собственных, так и партнера, за выработку и критическую оценку предложений по урегулированию спора, за принятие того или иного решения.

УДК [37.015.3 : 005.32] – 057.875

**ФОРМИРОВАНИЕ ОБЩЕЧЕЛОВЕЧЕСКОЙ ЦЕННОСТИ
«СЧАСТЬЕ» У УЧАЩИХСЯ ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ ГРУППЫ В ХОДЕ
ПОДГОТОВКИ И ПРОВЕДЕНИЯ УРОКА ДЛЯ ПЕДАГОГОВ
«СЧАСТЛИВЫЙ УЧИТЕЛЬ»**

И.В. Каравай

*ГУО «Гимназия № 3 г. Минска»,
Республика Беларусь
irina_karavai@mail.ru*

Аннотация. В статье рассматривается сущность ценностного понятия «счастье». Представлен опыт формирования общечеловеческой ценности «счастье» у учащихся педагогической группы ГУО «Гимназия № 3 г. Минска» в ходе подготовки и проведения урока для педагогов «Счастливый учитель».

Ключевые слова: общечеловеческие ценности, аксиосфера личности учителя, механизм формирования ценностей, ценности самовыражения, учащиеся педагогической группы, урок для учителей, счастливый учитель, мастер-класс.

**FORMATION OF UNIVERSAL VALUE «HAPPINESS» AMONG
STUDENTS OF PEDAGOGY GROUP DURING PREPARATION AND
CONDUCT OF THE LESSON FOR TEACHERS «HAPPY TEACHER»**

I.V. Karavai

*State Educational Institution
«Gymnasium No. 3 of Minsk»
Republic of Belarus
irina_karavai@mail.ru*

Abstract. The article shows the essence of the value concept of «happiness». The experience of forming universal value «happiness» among students of the State Educational Institution «Gymnasium No. 3 of Minsk» pedagogy group during preparation and conduct of the lesson for teachers «happy teacher» is presented.