

Список использованной литературы

1. Евсева, Т. В. Синдром хронической усталости и синдром эмоционального выгорания у медсестер-организаторов и методы профилактики / Т. В. Евсева, В. Д. Краля // Главная медицинская сестра. – 2013. – № 8. – С. 99–106.
2. Ильин, Е. П. Эмоции и чувства / Е. П. Ильин. – СПб. : Питер, 2002. – С. 23.
3. Карпинский, К. В. Профессиональное самоотношение личности и методика его психологической диагностики : монография / К. В. Карпинский, А. М. Кольшко. – Гродно : ГрГУ, 2010. – С. 24.
4. Психология профессионального здоровья / под ред. Г. С. Никифорова. – СПб. : Речь, 2006. – С. 39.
5. Рогинская, Т. И. Синдром выгорания в социальных профессиях / Т. И. Рогинская // Психологический журнал. – 2002. – Т. 23. – №3. – С. 85–95.
6. Скугаревская, М. М. Синдром эмоционального выгорания / М. М. Скугаревская // Медицинские новости. – 2002. – № 7.

УДК 159.9

РОЛЬ И ВЛИЯНИЕ МЕДИАЦИИ В СОВРЕМЕННОМ МИРЕ

К. В. Урбанович

Узбекистан, г. Ташкент, МГУ им. М. В. Ломоносова

(филиал в г. Ташкенте)

Urbanovichkam08@gmail.com

Статья посвящена актуальной проблеме роли и влияния медиации как источника возможностей для урегулирования конфликтов. Рассматриваются функции и роль медиатора как посредника в урегулировании конфликта. Определяется, что основу компетентности медиатора составляют когнитивный (креативность), мотивационный (направленность на конструктивное решение конфликта) и регулятивный (локус контроля) компоненты.

Медиаторская деятельность по разрешению конфликтов – это новая психологическая реальность нашей жизни, требующая отдельного изучения и подготовки специалистов в этой области. В современных реалиях отмечается рост общей социальной напряженности, порождающей столкновение интересов, позиций, мнений, ценностей, что, в свою очередь, инициирует множество конфликтов. На увеличение конфликтности общества влияет много факторов, среди которых для нашей страны характерны следующие: специфика ментальности, отсутствие традиций конструктивного диалога, недостаточный уровень правовой культуры и др.

Особо значимым фактором, воздействующим на успешность разрешения конфликта является присутствие посредника, который должен уметь сохранить (и внешне и внутренне) определенную нейтральность по отношению к позиции участника конфликта, не стать его «адвокатом», что исключит возможность посредничества. Условием повышения качества профессиональной подготовки будущих специалистов по урегулированию конфликтов выступает формирование медиаторских технологий и в целом потенциала посредника для достижения согласия между спорящими сторонами. Новые задачи сформировали дополнительные профессиональные требования к медиаторам, повлекли за собой совершенствование технологии медиации и обогащение ее методического арсенала [4]. Современный медиатор, даже если он специализируется на какой-то отдельной сфере деятельности, должен обладать широчайшим спектром знаний, умений и навыков. Традиционно выделялись коммуникативные, переговорные и собственно медиативные навыки. Высокие требования предъявляются не только непосредственно к способности медиатора помочь сторонам справиться с их осложнениями в данный момент, но и к соблюдению этических норм, а также базовых принципов медиатора.

В психологии медиация рассматривается как процесс урегулирования проблем межличностного взаимодействия, возникающих между двумя и более сторонами. Для оценки технологичности профессиональной деятельности медиатора используют разную терминологию, употребляя понятия возможностей, средств, психолого-педагогических технологий, однако чаще всего применяют различные уточнения понятий ресурса и потенциала. Так, медиаторская деятельность рассматривалась как ресурс: психолого-педагогический, самореализации, социализации, нравственного развития, профессионального развития и др. [7]. С другой стороны, показано, что медиаторская деятельность имеет потенциал: педагогический, психологический, образовательный, воспитательный, нравственный [7]. При этом применительно к развитию субъектов труда переход от потенциала к ресурсу остается неясным, порой их часто используют как взаимозаменяемые. Применительно к медиатору и потенциал, и ресурс – это некие возможности для достижения цели, решения задачи, например, урегулирование конфликтной ситуации. Вместе с тем, между ними есть и важное отличие: ресурс выступает в роли дополнительного средства, наряду с основными средствами, в свою очередь, потенциал – это источник возможностей, которые могут быть реализованы. Применительно к посреднику ресурс – это фактически реализуемый потенциал, т.е. потенциал, снабженный внешними по

отношению к нему условиями и средствами реализации, поэтому медиаторские ресурсы – это фактически реализуемый потенциал профессионального медиатора. Ресурсы являются внутренними силами медиатора, значительно расширяют его возможности, делают более успешным, жизнестойким и повышают его ценность в глазах окружающих. Медиатор помогает оценить и выровнять соотношение сил сторон, понять и удовлетворить их реальные долгосрочные интересы. Поскольку задачей медиатора является не разобраться в ситуации и решить проблему самому, а помочь сторонам справиться с эмоциями, увидеть конкретные объективные обстоятельства, осознать реальные последствия и понять свои истинные интересы, выработать взаимоприемлемые решения самостоятельно, то его работа становится еще более сложной. Медиация исходит из того, что стороны – сами эксперты по своей проблеме, и медиатор не дает им советов и не принимает за них решение. В конфликте у сторон искажаются и становятся необъективными восприятие ситуации, оппонентов, себя и своей роли, мышление и принятие решений, эмоции и чувства, целеполагание и поведение. Стороны видят ситуацию в черно-белых тонах, демонизируют оппонента, не слышат и не понимают друг друга, неверно определяют баланс сил, недооценивая противника, который может нанести чувствительный урон, питают иллюзии по поводу перспектив спора, застопориваются на позициях, часто не отвечающих их интересам. В свою очередь медиация, постоянно находясь на переднем крае столкновений между людьми, выявляет многие закономерности человеческого взаимодействия, которые особенно ярко проявляются в конфликте. Медиация оснащает психологов средствами налаживания взаимопонимания и достижения договоренностей между клиентами, в чем представители психологии часто отмечают потребность. Овладение медиативной технологией повышает квалификацию, успешность и востребованность психологов-практиков, помогает разрешать внутриорганизационные и личные конфликты в этой сфере.

Б. К. Кушекова охарактеризовала медиаторскую деятельность как ресурс эффективной воспитательной работы, а школьную медиацию (службу примирения) – как ресурс решения конфликтов. Автор отметила, что в мире существует большое разнообразие моделей и программ медиации в образовательной сфере и проанализировала опыт некоторых стран по внедрению медиации в образование, очертив важные вопросы: необходимость обучения профессионалов для школьной медиации; оценка эффективности проведения процесса медиации в школе (один медиатор или вовлечение школьников в процесс медиации) и др. [6].

Медиации в системе образования посвящено пособие О. А. Драгановой, в котором обсуждается необходимость формирования целого мировоззрения обучающихся в области конфликтологии, развития функций у специалистов службы примирения и анализа различных ее моделей [3]. Этим же вопросам посвящено пособие О. В. Аллаhverдовой, которая расширила круг проблемы, добавив аспекты этических стандартов профессиональной ответственности медиатора, ресурсность медиатора в качестве психологических особенностей человека, который может стать успешным посредником. Автор рассмотрела специфические характеристики личности, способствующие овладению навыками медиатора [1]. Среди перечня таких качеств выделены: доброжелательность к людям, настойчивость, терпение в достижении целей, работоспособность, терпимость к критике, толерантность к конфликту, отсутствие страха перед конфликтом, готовность принять людей такими, какие они есть, способность работать в агрессивной среде, умение и желание учиться, осмысленное понимание, что спра ведливость – понятие субъективное. Мешает медиатору отсутствие гибкости, авторитарность, абсолютизирование собственного мнения, неумение наладить контакт с людьми, желание всех поучать [1]. Таким образом, личностные ресурсы (локус контроля, жизнестойкость, оптимизм, самоэффективность, эмоциональный интеллект) играют первостепенную роль в процессе совладания с ситуацией конфликта [5; 8].

Проблемам психологического потенциала медиатора посвящено исследование М. В. Башкина. Автор рассматривает личность медиатора: структурно-функциональную организацию его конфликтной компетентности в процессе межличностного взаимодействия на разных этапах обучения и профессионализации [2]. Исследователь пришел к выводу, что основу конфликтной компетентности личности составляют когнитивный, мотивационный и регулятивный компоненты, которые образуют целостную структуру данной компетентности. Базовое качество в структуре конфликтной компетентности медиатора – субъективный локус контроля как показатель регулятивного компонента. Выбор личностью оптимального типа реагирования в конфликте определяется когнитивным компонентом конфликтной компетентности, прежде всего, степенью развития в нем креативности. Конфликтная компетентность в области межличностных отношений выражена в превентивной, прогностической, конструктивной, рефлексивной и коррекционной функциях, взаимосвязанных со структурными компонентами и обеспечивающих реализацию профилактических мер в межличностном взаимодействии. Когнитивная структурная характеристика предполагает

способность личности анализировать конфликтную ситуацию и выделять ее структурные компоненты; мотивационная характеристика представляет собой направленность личности на конструктивное разрешение конфликта; регулятивная – обозначает способность медиатора сознательно управлять собой и своим эмоционально-волевым состоянием в предконфликтных и конфликтных ситуациях.

Подводя итоги, отметим, что медиация – новая для нашей реальности деятельность, обозначающая примирительный процесс, а профессиональные медиаторы, в свою очередь, обладают посредническим потенциалом, раскрывая который возможно урегулировать проблемы межличностного взаимодействия. Участие в медиации дает переговорщикам модель успешного поведения в сложных переговорных ситуациях. В ходе медиативной практики вырабатываются новые техники и стратегии взаимодействия, которые обогащают переговорную теорию и расширяют инструментарий профессиональных переговорщиков. При этом конструктивность и ориентация на исследование интересов сторон в процессе медиации позволяет эмоциональную ситуацию конфликта перевести в рациональное осознанное поведение. Реальная эффективность метода медиации зависит от профессионализма посредника, от типа конфликта и личностных особенностей конфликтующих сторон.

Список использованной литературы

1. Аллахвердова, О. В. Методическое пособие для посредников-медиаторов / О. В. Аллахвердова, А. Д. Карпенко. – СПб. : Изд-во ф-та журналистики, 2005. – 107 с.
2. Башкин, М. В. Конфликтная компетентность личности : автореф. дис. ... канд. психол. наук: 19.00.05, 19.00.01 / М.В.Башкин : Ярослав. гос. ун-т им. П. Г. Демидова. –Ярославль, 2009. – 26 с.
3. Драганова, О. А. Организация службы примирения (медиации) в системе образования : учебно-методическое пособие / О. А. Драганова. – Липецк : ИРО, 2016. – 68 с.
4. Иванова, Е. Н. Медиация : возможности vs. ограничения / Е. Н. Иванова // Конфликт как проблема. Очерки современной теоретической и прикладной конфликтологии. – СПб., 2015. – С. 412–433.
5. Крюкова, Т. Л. Психология совладающего поведения в разные периоды жизни / Т. Л. Крюкова. – Кострома: КГУ им. Н. А. Некрасова, Костромаиздат, 2010. – 380 с.
6. Кушекова, Б. К. Школьная медиация: из опыта внедрения медиации в систему образования / Б. К. Кушекова // Вестник Института развития образования. – 2019. – № 2 (26). – С. 217–220.

7. Леньков, С.Л. Психологический потенциал студенческого волонтерства / С. Л. Леньков, Н. Е. Рубцова, Т. Б. Мацюк // Вестник Удмуртского университета. Серия: Философия. Психология. Педагогика. – 2018. – Т. 28. – № 2. – С. 202–212.

8. Хазова, С. А. Когнитивные ресурсы совпадающего поведения: эмпирические исследования / С. А. Хазова. – Кострома : КГУ, 2010. – 149 с.

УДК 378.14.015.62

ОСОБЕННОСТИ ПОДГОТОВКИ БУДУЩИХ СПЕЦИАЛИСТОВ ГУМАНИТАРНЫХ НАПРАВЛЕНИЙ ПОДГОТОВКИ В ВУЗЕ

Т. Г. Федоренко

Россия, г. Южно-Сахалинск, Сахалинский
государственный университет
fedorenko.tatyana@bk.ru

В данной статье рассмотрена сопоставительная характеристика подготовки будущих специалистов в Сахалинском государственном университете. Исследовательская работа осуществлялась в естественных условиях образовательного процесса на базе ФГБОУ ВО «Сахалинский государственный университет» Института психологии и педагогики и Институт филологии, истории и востоковедения.

В данной статье рассмотрена сопоставительная характеристика подготовки будущих специалистов в ФГБОУ ВО «Сахалинский государственный университет» (СахГУ). Исследовательская работа осуществлялась в естественных условиях образовательного процесса на базе СахГУ Института психологии и педагогики (ИПиП) и Институт филологии, истории и востоковедения (ИФИиВ).

За экспериментальную группу был принят 2 курс направления подготовки 44.03.01 «Педагогическое образование» профиль «Начальное образование» очной формы обучения и студенты 2 курса по направлению 41.03.03 «Востоковедение и африканистика» профиль: Языки и литература стран Азии и Африки (Корея)».

По профилю «Начальное образование» всего в академической группе числится 19 человек, из них 2 студента из особой квоты. Большая часть студентов учатся за счет бюджетных ассигнований федерального бюджета. В группе доброжелательная атмосфера, спокойный стиль отношений со сверстниками, большинство участников