

Государственное образовательное учреждение Республики Коми
«Специальная (коррекционная) школа-интернат № 7 » города Воркуты

***Школьная служба медиации - что
это такое?***

Педагог-психолог: Желонкина Ю. В.

2020-2021
учебный год

ШКОЛЬНАЯ МЕДИАЦИЯ

Во всех учебных заведениях неизбежны конфликты между его участниками: педагогами, учениками, родителями. Конфликт может привести и к разрушительным последствиям: напряженные отношения, отказ от продолжения обучения и многое другое. Такие негативные результаты возникают, когда нет управления конфликтом. Поэтому, современным способом урегулирования конфликта и является школьная медиация. В данный момент школьная медиация имеется и в нашей школе. В состав комиссии нашей школьной службы медиации входит психолог, (Я как медиатор) дефектолог (Богова В.В.; соц.педагог Астахова Е.С; При желании в роли медиатора для детей может выступать и классный руководитель, то есть вы сами . Я вам расскажу более подробно как это всё происходит и вы сами можете эту процедуру проводить.

На самом деле примирительные методы применялись со времен существования первобытного общества, но медиация в современном ее понимании возникла только во второй половине 20 века. Для разрешения конфликтов нужен был независимый посредник.

К сожалению, традиционные способы разрешения конфликтов зачастую неэффективны. Большинство спорных ситуаций решаются путем принуждения, навязывания одной стороной другой своих вариантов решения. Процедура медиации же ориентирована не на выяснение вопроса, кто прав, кто виноват, а на поиск решений проблемы. Этот подход позволяет максимально без потерь выйти из конфликтной ситуации. То есть медиация – это способ урегулирования споров при содействии медиатора, нейтральной, стороны и она проводится на основе добровольного согласия участников конфликта.

Хочется сразу отметить, что медиация эффективна лишь тогда, если не происходит навязывания одной стороны другой своих

вариантов решения. Еще раз повторюсь, процедура медиации ориентирована не на выяснение вопроса, кто прав, кто виноват, а на поиск решений проблемы.

Процедура службы медиации в образовательной организации состоит из нескольких этапов:

1. Подготовительный этап

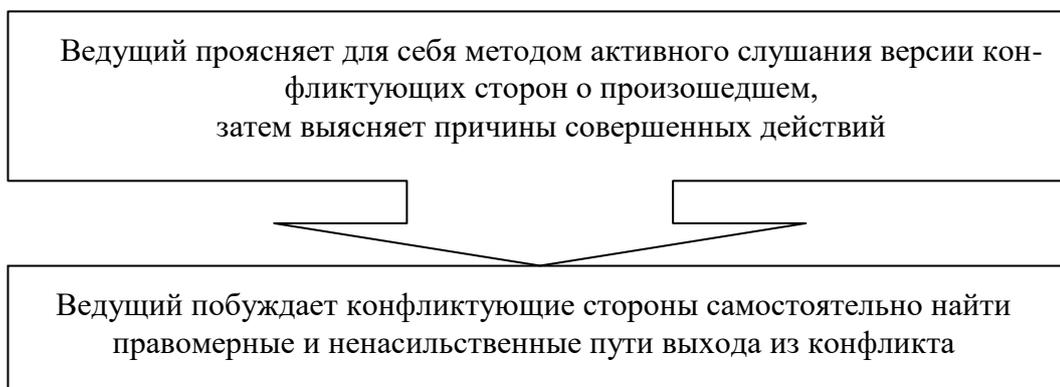
Медиатор обычно получает информацию о конфликте от участников конфликта, оценивает конфликт с точки зрения эффективности применения к нему посредничества и получает письменное согласие на проведение медиации от двух конфликтующих сторон.

Таким образом, когда участники признают что произошел конфликт, признают негативные последствия конфликта и готовы обсудить существующую проблему, то можно переходить ко второму этапу.

2. Предварительные встречи с каждым участником конфликта

Основным методом работы медиатора на данном этапе является беседа, в процессе которой он устанавливаются доверительные отношения с конфликтующими сторонами.

Работа ведется по следующей схеме:



Когда участники признают свою ответственность и искренне желают совершить какие-либо действия для изменения ситуации и

уверенны в своей готовности встретиться «лицом к лицу» с противоположной стороной для обсуждения конкретных действий по выходу из сложившейся ситуации, то только тогда переходим к 3 этапу.

3. Примирительная встреча

Примирительная встреча должна проходить на нейтральной территории, на нее приходят только те люди, которых желают видеть участники конфликта, чаще всего это родители.

Как происходит примирительная встреча?

Медиатор создает спокойную комфортную атмосферу, подчеркивает, что

пришедшие собрались по своему желанию, и что участие в такой встрече – это важный шаг к достижению согласия. Просит участников быть открытыми и максимально честными. Напоминает, что все собрались для того, чтобы разобраться в произошедшем, постараться прийти к соглашению, исправить то, что возможно. Обязательно ведущий оглашает правила проведения примирительной встречи и свои обязанности.

Правила проведения встречи:

- Короткий перерыв может попросить любая сторона в любой момент.
- Нельзя перебивать говорящего.
- Слушать и говорить следует с уважением друг к другу.
- Стороны могут выдвинуть свои особые условия.
- Обе стороны должны дать согласие по порядку проведения встречи.
- Обязанности ведущего медиатора: (ведущим может быть и учитель)
- Соблюдение конфиденциальности.
- Ведущий не может предлагать решения, он может только помочь сторонам найти свои собственные решения.

Далее ведущий просит стороны поочередно рассказать о том, что произошло, что они чувствовали в тот момент, и что чувствует

теперь, что было потеряно в результате случившегося и как это повлияло на их жизнь. Во время рассказа ведущий следит, чтобы рассказывающего не перебивали. Используя наводящие вопросы: «Что вы подумали, что почувствовали в тот момент?», Ведущий кратко суммирует сказанное, обращает внимание на то, что стороны могут не соглашаться относительно конкретных фактов. Уточняет, не хотят ли они что-то добавить к сказанному, прокомментировать, спросить о чем-то вторую сторону. Просит стороны поделиться своими мыслями о случившемся с учетом услышанного.

Далее ведущий говорит о необходимости выработать пункты договора, просит стороны подумать, при каких условиях, по их мнению:

- конфликт можно было бы считать разрешенным;
- нанесенный вред можно было бы считать компенсированным;
- обе стороны выиграли бы от заключения договора.

После того, как условия согласованы и участники пришли к обоюдному согласию, создается письменное соглашение, которое подписывается обеими сторонами. Для того, чтобы примирительное соглашение (договор) по результатам примирения было эффективным, необходимо:

- составить его абсолютно точным и конкретным языком, так, чтобы оно воспринималось однозначно обеими сторонами;
- прописать только реалистичные, удовлетворяющие интересам обеих сторон действия;
- указать, каким образом будут разрешаться вопросы, которые могут возникнуть в будущем.

Далее идёт подписание примирительного соглашения

Для примирительного процесса очень важно, чтобы соглашение об урегулировании давало содержательное и психологическое удовлетворение. То есть мы должны видеть, что обе стороны удовлетворены решением. Высокая степень не удовлетворенности

одного или нескольких участников ведет к продолжению конфликта после его формального завершения.