




МИНИСТЕРСТВО ПРОСВЕЩЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«ЮЖНО-УРАЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ГУМАНИТАРНО-
ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»
(ФГБОУ ВО «ЮУрГГПУ»)

ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ ИНСТИТУТ
КАФЕДРА ПОДГОТОВКИ ПЕДАГОГОВ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБУЧЕНИЯ И
ПРЕДМЕТНЫХ МЕТОДИК


Использование инструмента мягкого права для эффективного решения
конфликтных ситуаций в организации среднего профессионального
образования

Выпускная квалификационная работа по направлению
44.04.04 Профессиональное обучение (по отраслям)
Направленность программы магистратуры
«Менеджмент профессионального образования»
Форма обучения заочная

Проверка на объем заимствований:
73,09 % авторского текста

Работа рекомендована к защите
«19» 12 2025 г.
Зав. кафедрой ППО и ПМ
 Корнеева Н.Ю.

Выполнил:
Студент группы ЗФ-309-174-2-1
Валитова Розалия Игоревна 

Научный руководитель:
д.п.н., профессор
Уварина Наталья Викторовна 

ВВЕДЕНИЕ

В современном мире среднее профессиональное образование вышло на новый виток развития. Все чаще молодые люди, получая основное общее и среднее общее образование для дальнейшего обучения выбирают организации СПО. На сегодняшний день система СПО играет ключевую роль в обеспечении экономического роста и социальной стабильности Российской Федерации. Именно система среднего профессионального образования формируют основу кадрового резерва для отраслей промышленности, сельского хозяйства, здравоохранения и других секторов экономики.

В условиях стремительных изменений, происходящих как в экономике и образовании, так и в частности в системе СПО, традиционный подход к государственному регулированию сферы образования оказывается малоэффективным. Необходимость быстрой реакции на внешние вызовы, способность быстро адаптироваться к новым экономическим условиям и социальным ожиданиям определяют потребность в изменении подходов к правовому регулированию образовательной деятельности. В данный момент особую роль начинает играть мягкое право, как особый инструмент регулирования проблемных вопросов в сфере образования, выступая как совокупность юридически необязывающих правил, руководств и стандартов, которые не имеют такой же строгой юридической силы, как традиционное «жесткое право».

Именно использование мягкого права позволяет осуществлять гибкую реакцию на ранних этапах формирования конфликтных ситуациях, когда нужно сгладить углы и подготовить почву для формирования обязательных норм, заполняя пробелы в законодательстве или ускоряя процесс согласования.

Несмотря на довольно длительный период существования понятия «мягкое право» проблематика, связанная с введением и активным использованием его инструментов в системе среднего профессионального образования, остаётся слабо изученной и недостаточно проработанной в

отечественной юриспруденции и образовательной науке. В последние годы интерес к понятию «мягкое право» возрастает, но несмотря на это большинство исследований данного феномена носит исключительно фрагментарный характер и сосредоточено на изучении отдельных его проявлений.

Развитие современного российского общества диктует необходимость переосмысления традиционных подходов к правовому регулированию важнейших сфер общественной жизни, одной из которых является сфера среднего профессионального образования (СПО). Традиционные жесткие юридические конструкции зачастую демонстрируют низкую приспособляемость к быстрому изменению окружающей действительности, препятствуют своевременному внедрению инноваций и усложняют адаптацию к международным стандартам качества образования.

Современные реалии требуют выработки принципиально нового подхода к решению актуальных задач реформирования образовательной системы, важнейшим элементом модернизации системы СПО становится расширение применения инструментов мягкого права, которые представляют собой особую форму юридического регулирования, сочетающую элементы формальной обязательности и добровольности.

Особенностью современного этапа развития российского государства является стремление повысить эффективность управления образовательными учреждениями путем внедрения инновационных подходов к правоприменению, основанных на принципах добровольности, взаимовыгодности и консенсуса сторон.

На сегодняшний день в образовательном пространстве все чаще растет количество конфликтных ситуаций между различными сторонами образовательного процесса. Причинами конфликтов могут быть недопонимания, несоответствие ожиданиям, разногласия в методологии обучения и другие факторы, провоцирующие конфликтную ситуацию.

Слово конфликт происходит от латинского "conflictus", что означает столкновение. Конфликт представляет собой ситуацию противостояния взаимоисключающих устремлений в отношениях между людьми или группами людей, сопровождающимися острыми эмоциональными переживаниями.

Для эффективного разрешения конфликтных ситуаций в образовательных организациях эффективно использовать инструменты «мягкого права».

Под мягким правом понимается гибкая система норм и принципов, которая не является жестко регламентируемой и может мобильно реагировать на изменения возникающие в ходе решения конфликтной ситуации, что будет способствовать более эффективному разрешению спора.

Важным аспектом «мягкого права» является активное участие различных заинтересованных сторон в процессе принятия решений. В сфере профессионального образования это могут быть студенты, преподаватели, администрация учебного заведения, родители, представители профессиональных сообществ и другие заинтересованные лица. Использование «мягкого права» позволяет учесть мнения и интересы всех сторон конфликта, создавая более справедливое и устойчивое решение.

В каждой профессиональной образовательной организации возникают конфликтные ситуации, но не каждый имеет представление о методах и способах их решения. В связи с этим проблема решения конфликтных ситуаций в профессиональных образовательных организациях актуальна в наши дни.

Одним из наиболее эффективных инструментов реализации «мягкого права» выступает медиация, как один из способов урегулирования конфликтных ситуаций в системе образования и формированию компетенций, необходимых для эффективного разрешения конфликтов и взаимодействия в профессиональной среде.

Медиация во всем мире является одной из самых популярных форм урегулирования споров. По определению лиги медиаторов, медиацией называются переговоры при обязательном участии нейтральной, третьей стороны, которая прилагает все усилия и заинтересована в том, чтобы каждая из сторон разрешила конфликт или спор с максимальной выгодой для себя [62].

Медиация позволяет решать возникшие конфликты еще на стадии разбирательства, позволяет уйти от потери времени и дополнительных расходов, процесс медиации является частным и конфиденциальным. Медиатор, выступая в качестве посредника, который помогает глубже понять интересы и позиции конфликтующих сторон. Цель медиации – содействие в достижении соглашения между сторонами на основе взаимовыгодных условий.

Особую роль медиация может сыграть в образовательной среде. Любая сфера деятельности где идет взаимодействие человек-человек подвержена высокому риску формирования конфликтных ситуаций. Служба медиации в среднем профессиональном образовании – это инструмент помощи в разрешении конфликтов между студентами, между студентами и преподавательским составом, преподавательским составом и родителями, и в иных конфликтных ситуациях, имеющих возможность разрешения в рамках деятельности службы медиации.

Актуальность данной темы определяется необходимостью эффективного урегулирования конфликтов в системе среднего профессионального образования (СПО), вызванных повышением ожидания качества образовательных услуг, недостаточной адаптированностью законодательства к современным реалиям, востребованностью мягких правовых инструментов, такими как медиация, которые необходимы для формирования баланса интересов и взаимопринятием решений, а также недостаточностью научного осмысления проблематики применения мягкого права в образовательном секторе.

Общие вопросы медиации затрагивались в трудах таких авторов, как: О.В. Аллахвердова, А.Д. Карпенко, А.А. Елисеева, С.А. Курочкина, В. В. Лисицына, Г. Пуна, А.А. Соловьева, Ц.А. Шамликашвили, В.Ф. Яковлева.

Вопросами "мягкого права" ("soft law") активно занимаются многие современные юристы и специалисты по международному праву. Среди известных ученых, внесших значительный вклад в изучение вопросов мягкого права, можно назвать: Джозеф Най — американский политолог, популяризатор концепции мягкой власти (soft power); Роберт Путнэм — исследователь проблем международного сотрудничества и институционализации норм; Джеймс Розенау — специалист по международным отношениям и др.

Среди российских ученых вопросами мягкого прав занимаются: Ирина Новикова — профессор кафедры международного права МГУ имени Ломоносова; Александр Морозов — доктор юридических наук, ведущий научный сотрудник Института государства и права РАН; Михаил Брагинский — заместитель директора Института законодательства и сравнительного правоведения при Правительстве РФ; Алексей Дмитриевич Васильев — известный теоретик международного права, подчеркивал важность soft law в формировании правового порядка современного мира.

Таким образом, проведение глубокого и всестороннего исследования особенностей использования медиации, как одного из инструментов мягкого права в решении конфликтов в системе СПО позволит не только устранить имеющиеся пробелы в знаниях, но и предложить рекомендации по применению медиации в организациях среднего профессионального образования.

Цель исследования – разработать модель внедрения инструментов «мягкого права» для эффективного решения конфликтных ситуаций в сфере профессионального образования на примере Южно-Уральского агропромышленного колледжа.

Объект исследования – медиация, как инструмент «мягкого права» в организациях СПО

Предмет исследования – рекомендации по применению медиации, как инструмента «мягкого права» в организациях СПО

Гипотеза исследования заключается в предположении, что внедрение процедуры медиации способствует эффективному применению норм мягкого права в разрешении конфликтов в учреждениях среднего профессионального образования, обеспечивая повышение уровня доверия, снижение количества судебных разбирательств и улучшение качества образовательных процессов посредством выработки взаимоприемлемых решений заинтересованными сторонами. Добиться ее качественной реализации можно с включением следующих компонентов:

1) системный подход – внедрение медиации и мягкого права в систему СПО должно быть структурировано и охватывать все этапы процедуры медиации, от открытия кабинета медиации в колледже и внедрения «мягкого права», до применения их на практике;

2) нормативный подход – рассмотрение законодательных основ, инструкций и рекомендаций, направленных на внедрение институтов мягкого права в систему СПО;

3) методологический подход – оценка современных методов и приемов проведения медиации в образовательных организациях, возможности разработки собственных эффективных моделей и алгоритмов медиации, адаптированных особенностям СПО;

Для достижения поставленной цели необходимо решить следующие **задачи:**

1) проанализировать литературу по теме исследования;

2) рассмотреть сущность, причины и виды конфликтов в профессиональной образовательной организации

3) изучить теоретические аспекты использования «мягкого права» в образовательных организациях СПО;

4) рассмотреть медиацию как один из инструментов в использовании мягкого права в системе СПО;

5) проанализировать деятельность Южно-Уральского агропромышленного колледжа;

6) разработать и внедрить модель «Кабинета медиации» в Южно-Уральском агропромышленном колледже;

7) представить условия и рекомендации по использованию медиации как инструмента мягкого права в организациях СПО.

Теоретико-методологическая база исследования: научные труды по общим вопросам медиации таких авторов, как: О.В. Аллахвердова, А.Д. Карпенко, А.А. Елисеева, С.А. Курочкина, В. В. Лисицына, Г. Пуна, А.А. Соловьева, Ц.А. Шамликашвили, В.Ф. Яковлева; Работы по изучению вопросов мягкого права: Джозефа Ная, Роберта Путнэма, Джеймса Розенау; научные труды по вопросам мягкого прав: Ирины Новиковой; Александра Морозова; Михаила Брагинского; Алексея Васильева.

Решение поставленных задач основывалось на использовании комплекса научно-педагогических **методов** исследования:

- теоретические: сравнительно-сопоставительный, методологический анализ предмета исследования, теоретическое обобщение, прогнозирование;

- эмпирические: опросно-диагностические (тестирование, обобщение независимых характеристик и оценивание полученных результатов).

Научная новизна работы заключается в интеграции Кабинета медиации и принципа мягкого права в систему среднего профессионального образования. Данная модель обеспечит баланс интересов всех участников образовательного процесса в системе СПО, минимизирует риски конфликтов и способствует созданию благоприятной среды для качественной профессиональной подготовки студентов.

Теоретическая значимость исследования заключается в том, что уточняются способы применения медиации, как основного механизма мягкого права в образовательных организациях СПО; раскрывается потенциал медиации как инструмента эффективного разрешения конфликтов в образовательных организациях.

Практическая значимость заключается в разработке Кабинета медиации, как инструмента мягкого права в образовательных организациях и разработке рекомендаций по применению данной модели в СПО.

Положения, выносимые на защиту:

1. Разработка и внедрение модели создания Кабинета медиации, как инструмента мягкого права в организациях СПО для эффективного разрешения конфликтов и повышения юридической грамотности участников образовательного процесса. В структуру управления ГБПОУ «Южно-Уральский агропромышленный колледж» нами был включен Кабинет медиации, который является структурным подразделением Колледжа; Отдельным подразделением в Кабинете медиации можно выделить «Группы равных». «Группы равных» представляют собой студенческие объединения, созданные для освоения процедур медиации и восстановительного подхода с последующим применением приобретенных компетенций в целях урегулирования споров, профилактики конфликтных ситуаций среди сверстников и передачи полученного опыта окружающим.

Деятельность Кабинета медиации направлена на решение и устранение конфликтов среди педагогического состава, студентов и их родителей.

2. Рекомендации по открытию Кабинета медиации в СПО. Методологически кабинет медиации базируется на принципах классической медиации, которые адаптированы к специфическим условиям образовательной среды, что обеспечивает комплексное сопровождение субъектов педагогического процесса.

Кабинет медиации – это служба, созданная в образовательной организации и состоящая из работников образовательной организации, привлеченного юриста, обучающихся и их родителей, прошедших необходимую подготовку и обучение основам метода медиации и медиативного подхода.

С помощью Кабинета медиации обеспечивается возможность доступа к медиации для каждого преподавателя, каждой семьи и каждого обучающегося.

Разработанные рекомендации позволят всем участникам образовательного процесса рассчитывать на своевременную помощь в решении конфликтных ситуаций.

Результаты апробации работы: по теме работы опубликованы 3 печатных работы. Основные теоретические положения докладывались на Международной научно-практической конференции молодых ученых, Красноярск, 3-6 марта, 2025 научная статья на тему «Аспекты «Мягкого права» в научной литературе»; Научная статья «Медиация как один из инструментов «мягкого права» в организациях среднего профессионального образования» публиковалась в сборнике научных трудов по материалам международной научно-практической конференции г.Белгород; Научная статья на тему «Использование «Мягкого права» в решении конфликтных ситуаций в организациях СПО» публиковалась в XI Международная научно-практическая конференция «Состояние и перспективы развития современной науки и образования».

Структура работы: работа состоит из введения, двух глав, заключения, списка использованных источников; работа изложена на 70 страницах, включая 2 рисунка и 4 таблицы. Список использованных источников содержит 71 наименование.

ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ МЕДИАЦИИ В ИСПОЛЬЗОВАНИИ МЯГКОГО ПРАВА В ОРГАНИЗАЦИЯХ СРЕДНЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

1.1 Сущность, причины и виды конфликтов в профессиональной образовательной организации

Термин «конфликт» берет свое начало от латинского «conflictus», означающего столкновение. В русской лексике данное понятие вошло в употребление начиная с XIX века. Согласно толкованию Ожегова, «конфликт» определяется как серьезное расхождение мнений, выражающееся столкновением или спором.

Западная теория конфликтов зародилась в 1956 году благодаря труду Льюиса Коузера «Функции социального конфликта», где автор интерпретирует конфликт как отражение индивидуальных мотиваций и убеждений, возникающих вследствие борьбы за значимые ценности и цели. Важнейшей функцией конфликта, согласно Коузеру, выступает стимулирование социальной динамики и внедрение новшеств путем преодоления застоев в общественных структурах [31].

Позже Роберт Дарендорф развил концепцию конфликта, связывая её с динамикой классового противостояния в своем исследовании «Классы и классовый конфликт в индустриальном обществе». Тем не менее, лишь в 1961 году Джон Рекс сформулировал теоретическое представление конфликта как самостоятельной модели взаимодействия, направленной на разрешение социальных антагонизмов и противоречий [7].

Современная научная литература характеризуется многообразием подходов к определению термина «конфликт».

Так, Карлтон Боулдинг определяет конфликт как ситуацию соперничества между субъектами, тогда как профессор Луис Крисберг

трактует его как отношения между двумя и более участниками, убежденными в несовместимости целей друг друга.

Зарубежные ученые рассматривают конфликты как ключевые факторы общественного прогресса, подчеркивая их роль в развитии социальных структур. Английский мыслитель Герберт Спенсер утверждал, что конфликт неизбежен в истории человечества и служит движущим механизмом социально-культурных изменений [57]. Немецкий философ Георг Зиммель рассматривал конфликт как разновидность спора, обусловленного психологическими аспектами и выступающего формой социализации индивидуумов [22].

Отечественные исследователи Николай Коряк и Федор Бородкин определяют конфликт как форму человеческой активности, непременно включающую целенаправленное поведение субъектов [8].

Согласно точке зрения А.Я. Кибанова, конфликт представляет собой закономерное выражение человеческих взаимодействий и социальных взаимосвязей, характеризуемое конфронтацией участников, преследующих взаимоисключающие цели и придерживающихся несопоставимых взглядов явления в процессе межсубъектного взаимодействия.

По мнению доктора юридических наук В.П. Казимирчука, политологов А.В. Дмитриева и Ю.Г. Запрудского конфликтная ситуация есть крайняя степень проявления социальных противоречий, проявляющуюся в форме противоборства между коллективами, имеющими диаметрально противоположные интересы [18]. Из приведенных выше положений мы можем сказать, что возникновение конфликтных ситуаций часто детерминировано различиями в восприятии действительности различными лицами и усиливается при угрозе реализации персональных целей хотя бы одной из сторон конфликта.

В современном образовательном пространстве все чаще растет количество конфликтных ситуаций между различными сторонами

образовательного процесса. Причинами конфликтов могут быть недопонимания, несоответствие ожиданиям, разногласия в методологии обучения и другие факторы, провоцирующие конфликтную ситуацию.

Профессиональные образовательные учреждения характеризуются наличием ряда признаков, свидетельствующих о возникновении конфликта, включая присутствие субъектов, обладающих конфликтным потенциалом, двусоставность конфликта, активное противодействие вовлечённых лиц и негативные переживания участников взаимодействия [15].

Различают четыре типа конфликтов: внутриличностный, межличностный, между личностью и группой, межгрупповой.

Внутриличностный конфликт проявляется как внутреннее стремление выбрать между двумя равносильными, но противоположными желаниями, целями и стремлениями [28]. К. Левин выделял три вида таких конфликтов:

- 1) конфликт "стремление - стремление"; при котором необходимо выбрать между двумя привлекательными возможностями;
- 2) "избегание - избегание", при котором необходимо сделать выбор между двумя одинаково нежелательными вариантами;
- 3) "стремление - избегание", при котором один и тот же объект одновременно вызывает желание и неприязнь.

Межличностный конфликт проявляется в ситуации разногласия или столкновения интересов, взглядов, целей или ценностей между двумя или несколькими людьми. Причинами таких конфликтов могут выступать различия в восприятии ситуации, личностные особенности конфликтующих сторон, культурных норм, социальных ролей или распределении ресурсов [32]. Такие конфликты могут проявляться открыто (спор, ссора, агрессия) или скрыто (обиды, игнорирование, пассивная агрессия). Важнейшими факторами успешного разрешения таких конфликтов являются коммуникация, понимание позиций сторон и готовность искать компромисс [71].

Конфликт между личностью и группой проявляется в ситуации, когда позиция одного конкретного человека расходится с позицией группы. В

образовательных организациях такие конфликты могут проявляться в качестве адаптационных конфликтов, возникающие, когда новый участник группы сталкивается с установившимися нормами и правилами взаимодействия в коллективе.

Межгрупповые конфликты в педагогическом коллективе могут быть обусловлены различными взглядами педагогического состава относительно какой-либо актуальной проблемы. Педагогический конфликт является особой разновидностью межличностного конфликта, поэтому ему характерны особенности и закономерности, относящиеся к межличностным конфликтам

Отдельным видом конфликта рассмотрим трудовой конфликт. Данный вид конфликта проявляется как форма обострения социально-трудовых отношений, вызванная различиями в представлениях, интересах, целях и ценностях сотрудников [23]. Как подчёркивают доктора психологических наук А.И. Шипилов и А.Я. Анцупов, объектом трудового конфликта являются непосредственно трудовые взаимоотношения [3]. Доктор социологических наук А.А. Осеев трактует трудовой конфликт как особую коммуникативную практику, порождённую противоречиями в сфере профессиональных обязанностей, представляя собой столкновение разнонаправленных поступков работников, обусловленное диссонансом в понимании ими общих ценностей, целей и поведенческих норм [45].

Внутри трудового коллектива конфликты преимущественно инициируются неблагоприятными условиями рабочей среды, складывающимися социально-психологическими факторами. Разработка методов профилактики и устранения конфликтов осуществляется индивидуально, исходя из уникальных характеристик организации, специфик условий труда и особенностей группового сознания сотрудников.

Причины конфликтов среди сотрудников образовательных организаций включают нарушения трудовой дисциплины, различия в жизненных позициях и недостаточное понимание между коллегами, неправильную организацию

рабочего процесса, некорректную формулировку руководителем рабочих заданий, а также отсутствие эффективной системы мотивации сотрудников и др [63].

Основные типы конфликтов, происходящих между студентами и сотрудниками образовательной организации, подразделяются следующим образом:

1. Истинный конфликт, спровоцированный грубым поведением сотрудников по отношению к обучающимся.
2. Недоразумение, возникающее вследствие ошибок, допущенных либо сотрудником, либо студентом.
3. Психологическая несовместимость сотрудника и студента, иллюстрируемая негативным обращением или чрезмерно фамильярным общением [4].

Эти формы представляют наиболее распространённые сценарии, встречающиеся в практике взаимодействия сотрудников образовательной организации и обучающимися.

Психологический подход предполагает, что исход конфликта может проявляться тремя основными путями:

1. Полное устранение конфликта;
2. Частичное урегулирование путём нахождения компромиссного решения;
3. Возобновление конфликта при возникновении обстоятельств, временно приостановивших его, однако не устранивших причины.

Управленческие процессы, учитывая высокие уровни ответственности и эмоционального напряжения, отнесены к числу наиболее подверженных возникновению конфликтных ситуаций видов деятельности. Вопросы управленческих конфликтов классифицируются как универсальные проблемы психологии [9].

Все конфликты, связанные с процессом руководства, распределением ресурсов, мотивацией сотрудников и контролем исполнения обязательств,

принадлежат к категории управленческих. В образовательных учреждениях подобные конфликты рассматриваются как педагогические, оказывающие непосредственное воздействие на эффективность процессов обучения и воспитания [67].

Эффективная работа с конфликтами требует знания существующих методик и технологий их урегулирования.

Выбор оптимальной стратегии реагирования зависит от характера конкретной конфликтной ситуации. Современная наука выделяет два ключевых подхода к решению конфликтов: уклонение от конфликта и прямое разрешение конфликта [55].

Каждый из указанных подходов обладает собственными методами выхода из кризисных ситуаций. Первый подход, уклонение от конфликта, реализуется через ряд тактик:

- Уход от конфликта — метод, заключающийся в переключении внимания участников на выполнение поставленных задач или создании препятствий для продолжения конфронтации.
- Изоляция — удаление одного или всех участников конфликта из зоны контакта, например, переводом в другую академическую группу или предоставлением отпуска.
- Ограничение возможностей — ограничение доступа конфликтующих сторон к используемым ими ресурсам.
- Игнорирование — приём, при котором проблема конфликта замалчивается или минимизируется авторитетными представителями, что способствует саморазрешению ситуации.
- Изменение направленности — переориентировка энергии конфликта на совместные конструктивные действия, например, объединение усилий для достижения общей цели.
- Сосуществование — перенаправление деятельности участников конфликта с самого конфликта на общие цели деятельности, таким образом,

принуждая их к необходимости отказаться от конфликтного противостояния

Одним из наиболее действенных способов выхода из конфликтных ситуаций является прямое разрешение конфликта, которое реализуется несколькими методами:

1. Силовое разрешение конфликта — применяется в случаях, когда приоритет ставится на достижение победы одной из сторон путём ограничения интересов другой стороны, включая меры понижения статуса, дискредитацию, создание преград для профессионального роста и повышения материального благосостояния [68].

2. Посредничество — привлечение третьей стороны, заслуживающей доверие обеих конфликтующих сторон, способствующей переговорам, осуществляющей переговоры или использующей собственный авторитет для примирения сторон.

3. Переговорный процесс — заключается в разработке правил и достижении взаимных уступок с целью выработки компромиссных решений, удовлетворяющих обе стороны конфликта [21].

4. Судебное разрешение — предусматривает вовлечение всей группы или независимого арбитра, принимающего решение относительно исхода конфликта путём голосования или жеребьёвки.

5. Совместное разрешение конфликта путём общего решения проблемы — основывается на добровольном согласии сторон прийти к общему выводу, построенном на принципах равноправия и взаимного уважения [21].

Рассмотри этапы протекания конфликтной ситуации и методы решения на каждом из этапов.

1 этап – выявление причин возникновения конфликта. Основными способами установления причины конфликта являются наблюдение, опрос конфликтующих сторон, изучение документов, анализ полученных результатов и т.д. [38].

2 этап – вывод за рамки конфликта лишних участников (которые в нём непосредственно не участвуют или тех, которых можно вывести с помощью других методов). Основным способом урегулирования на данном этапе является работа с лидерами конфликта в микрогруппах.

3 этап – диагностика сторон, их целей и интересов. На данном этапе привлекаются эксперты (медиаторы) для поиска точек соприкосновения участников конфликта [41].

4 этап – принятие решения по итогам работы. Данный этап проходит с применением административных методов урегулирования конфликта.

В процессе управления конфликтами важно учитывать, что этапы конфликта и этапы управления им находятся в определённой взаимосвязи друг с другом.

1 этап конфликта – возникновение и развитие конфликтной ситуации. Основным методом управления на данном этапе является – заблаговременное прогнозирование возможного конфликта.

2 этап конфликта – осознание сути конфликта хотя бы одной стороной. Основным методом управления на данном этапе является – предупреждение (стимулирование) конфликта.

3 этап конфликта – возникновение предмета конфликта и образов конфликтной ситуации. Основным методом управления на данном этапе является – предупреждение (стимулирование).

4 этап конфликта – начало открытого противостояния сторон. Основным методом управления на данном этапе является – регулирование.

5 этап конфликта – развитие противодействия. Основным методом управления на данном этапе является – регулирование.

6 этап конфликта – разрешение конфликта. Основным методом управления на данном этапе является – разрешение конфликта [38].

Таким образом конфликтология, включая её юридический аспект, охватывает разнообразные области функционирования личности, общества и

государства, формируя методы и схемы разрешения конфликтных ситуаций, обеспечивая поддержание динамического баланса в социальных системах [47].

Исходя из выше сказанного, мы можем сказать, что конфликт в организационной среде может возникать как внутри самого коллектива, так и во взаимодействии с внешним окружением. Для эффективного разрешения конфликта необходима предварительная диагностика его природы и выбора соответствующего метода, зависящего от конкретного типа конфликта.

Наиболее рациональной стратегией для любой организации является профилактика конфликтов, что достигается путём регулярного мониторинга уровня конфликтности, разработкой механизмов предотвращения возникновения конфликтов и комплексных мероприятий по снижению общего уровня конфликтности как внутри самого коллектива, так и среди студентов образовательной организации.

1.2 Использование «Мягкого права» в решении конфликтных ситуаций в организациях СПО

Феномен «мягкого права» инициирует фундаментальное переосмысление традиционного понимания правовой природы, вынуждая как национальные законодательные органы, так и международные сообщества заново определять сущность самого права [59]. В течение последних десятилетий институт «мягкого права» приобретает всё большую популярность и распространение, охватывая не только международную практику, но и российскую юридическую действительность [64]. Тем не менее, зачастую остаётся неясным, какое содержание вкладывается в понятие «мягкого права», в каких областях оно применимо и способно ли оказывать влияние на изменение моделей поведения субъектов правоотношений посредством апелляции к нему. Возникают сомнения относительно обоснованности выделения указанного феномена в качестве самостоятельного предмета научного изучения юриспруденции.

Имеется значительное разнообразие мнений и подходов касательно дефиниции «мягкого права», присутствующих как в научной литературе, так и в официальных документах государственных учреждений и международных организаций. Наиболее распространённым является определение «мягкого права» (англ. «soft law») – это совокупность правил поведения (принципов, критериев, стандартов), которые носят рекомендательный характер и не санкционированы публичной властью, принимаются авторитетными организациями [17] в определенной сфере. Именно отсутствие формальной санкции властных структур служит ключевым критерием, отличающим «мягкое право» от классического позитивистского понятия «жесткого права»

Вышеуказанное определение отражает ключевые характеристики института «мягкого права», однако имеются и дополнительные специфические черты, присущие данному понятию:

1. Гибкость процедур введения, изменения и отмены соответствующих норм;
2. Упрощение, гармонизация и совершенствование отдельных видов правовых отношений, восполнение пробелов правового регулирования;
3. Отличие от «жесткого права» («hard law»), которое предписывается извне в форме ратифицированных международных соглашений или признанных государством обычаев, тогда как «мягкое право» формируется внутри соответствующей социальной группы и добровольно предлагается ею же [65].

При этом важно отметить, что «мягкое право» не совпадает с юридическим обычаем (custom), несмотря на наличие некоторых общих черт. Основное различие состоит в том, что правовой обычай требует признания государством установленных поведенческих норм как правомерных и последующих мер официального закрепления, которые реализуются путём непосредственного включения обычаев в правовые акты, административные регламенты (например, через отсылочные нормы), либо косвенно –

признаются судебными инстанциями или уполномоченными государственными органами. Лишь после подобного санкционирования обычный порядок обретает полноценную юридическую силу и значение [36].

Институт «мягкого права» не предполагает обязательного официального признания или интеграции в национальную систему законодательства какого-либо государства. Субъекты, заинтересованные в применении норм «мягкого права», самостоятельно решают вопросы целесообразности и перспективности их использования, включая государственные структуры, ориентированные преимущественно на морально-политические основания, а не на формально-юридическое воздействие указанных норм. Если нормы «мягкого права» получают официальное признание, они утрачивают свою природу и преобразуются в полноправные юридические установления.

Нормы «мягкого права» находят широкое применение в различных отраслях права, включая договорное, международное, таможенное право, а также международный арбитраж. Несмотря на то, что нормы «мягкого права» не относятся непосредственно к категории позитивного права, они оказывают существенное влияние на уголовно-исполнительную политику государства, регламентирование условий отбывания наказания, процедуру предварительного следствия, выбор и реализацию мер пресечения [66].

Наиболее дискуссионным аспектом является возрастающая тенденция проникновения норм «мягкого права» в национальные правовые системы [37]. Речь идёт не только о международном «мягком праве»: разнообразные рекомендации, информационные письма и пояснения государственных органов, относящиеся к числу актов «мягкого права», постепенно воспринимаются обществом иначе, приближаясь по своему значению к нормам «жёсткого права».

Рекомендательные акты мягкого права выполняют роль вспомогательного инструмента, способствующего правильному пониманию сути юридических споров и ориентированию судей и медиаторов в сложных правовых ситуациях. Вместе с тем, интерпретация указанных рекомендаций

не должна оказывать определяющего влияния на конечный итог судебного разбирательства [70].

За последнее десятилетие наблюдается тенденция увеличения числа рекомендательных документов, направленных на расширение спектра корпоративных взаимоотношений посредством введения альтернативных принципов функционирования организаций. Такие документы официально классифицируются как акты мягкого права, однако одновременно возникает критическое мнение относительно их способности инициировать формирование всё большего количества нормативных предписаний, приводящих к бюрократизации правовой системы и увеличению нагрузки на субъекты соответствующих правоотношений [29].

Таким образом, современное значение института мягкого права представляется существенным, но неоднозначным, поскольку рекомендательные акты нередко выступают основой для разработки многочисленных норм, усложняя правоприменение [1]. Тем не менее, некоторые исследователи рассматривают мягкие правовые нормы как своего рода «предправовые формы», предваряющие становление жестких форм правового регулирования. Однако, существует возможность формирования ошибочных представлений о природе позитивного права и нормативно-правовых актах вследствие широкого распространения актов мягкого права.

В сфере профессионального образования феномен «мягкого права» успешно используется для разрешения конфликтных ситуаций. Разработанные на основе принципов «мягкого права» нормы и методики способствуют эффективному преодолению разногласий и формированию благоприятной учебной атмосферы. Проведём сравнительный анализ ряда научных работ и эмпирических случаев, иллюстрирующих применение механизмов «мягкого права» в образовательном процессе.

Работа доцента, кандидата психологических наук Г.В. Солдатовой посвящена изучению медиативных технологий как ключевого механизма предотвращения конфликтов между учащимися, педагогами и руководителями

образовательных учреждений. Проводится детальный разбор преимуществ медиативной стратегии, снижающей уровень напряженности и повышающей качество образовательного процесса в целом. Анализируя опыт разных учебных заведений, автор подчёркивает продуктивность метода медиации, позволяющего достигать согласия между студентами, педагогическим составом и руководством учреждения путём учёта взаимных интересов и потребностей сторон [56].

Процедура медиации представляет собой внесудебный механизм примирения и решение конфликтных ситуаций с привлечением независимого посредника, содействующего диалогу и поиску взаимоприемлемых решений, регулируемый нормами российского законодательства и широко применяемый на практике.

Использование коллективных переговоров способствует формированию атмосферы доверия среди сторон конфликта и достижению согласованных решений, удовлетворяющих интересы как сотрудников, так и самих заведений профессиональных кодексов поведения и этических стандартов, разработанных в рамках концепции «мягкого права». Данные документы устанавливают универсальные нормы и правила, регламентирующие межличностные взаимодействия, урегулирование конфликтных ситуаций и соблюдение моральных ценностей участниками образовательного процесса.

Научные изыскания последнего периода существенно обогатили знания о путях решения конфликтов. Например, доктор юридических наук Котлярова В.В., в своих работах посвятила особое внимание различным методикам устранения споров, таким как медиация, арбитраж и механизмы согласования позиций, используемым в различных сферах. В.В. Котляровой проводится подробный анализ эффективности каждого из предложенных способов и их роли в поддержании гармоничных внутриведомственных отношений [30].

В статье учителя истории Ангеловской С.К. рассматривается деятельность службы медиации на базе профессиональной образовательной

организации, а также изучается возможность внедрения элементов «мягкого права» в регулирование конфликтов в области профессионального образования. Автор рассматривает принципы «мягкого права» с особенностями образовательной среды, создавая эффективный арсенал средств для успешного разрешения возникающих разногласий [2].

Работа советского и российского историка, специалиста по теории, истории и методологии исторической науки Савельевой М.С. рассматривает медиативные технологии как ключевой элемент преодоления разногласий между студентами, педагогическими работниками и администрацией учебных заведений. Анализируются преимущества медиативного подхода, способствующие снижению уровня напряжения и повышению общего качества образовательного процесса [53].

Информационно-методическое пособие для руководителей и педагогических работников образовательных организаций Организации Объединённых Наций для образования, науки и культуры (ЮНЕСКО) «Предотвращение насилия в образовательных организациях», представляет собой подробное практическое руководство по управлению конфликтами в образовательных организациях, содержащее конкретные рекомендации и методики, предусматриваются альтернативных способов разрешения противоречий [26].

Приведённые научные изыскания и эмпирический опыт наглядно иллюстрируют многообразие подходов к внедрению элементов «мягкого права» в систему профессионального образования. Применение методик, относящихся к категории «мягкого права», таких как медиативные практики, механизмы коллективных обсуждений и этико-нормативные регламенты, оказывает положительное воздействие на процедуру разрешения возникающих конфликтов. Оно создаёт условия для справедливого учёта интересов всех заинтересованных сторон и содействует построению конструктивных и сбалансированных взаимоотношений в рамках образовательной среды. Обобщение представленных исследований

подтверждает тезис о том, что реализация принципов «мягкого права» выступает важным инструментом оптимизации социально-психологического климата и повышения общей продуктивности учебно-воспитательной деятельности в образовательной организации [13].

1.3 Медиация как один из инструментов «Мягкого права» в организациях среднего профессионального образования

Современное состояние общественных отношений обуславливает потребность в широком применении инновационных способов разрешения конфликтов, базирующихся преимущественно на добровольном согласии сторон и нацеленных на устранение первопричин конфликтных ситуаций.

Данные процессы особенно выражены в учреждениях среднего профессионального образования (СПО), где интенсивное взаимодействие студентов, преподавателей и родителей нередко становится причиной обострения конфликтных ситуаций [10]. Практический опыт свидетельствует, что договоренности, достигнутые в результате свободного волеизъявления участников, реализуются значительно эффективнее и оперативнее, без задействования принудительных правовых механизмов.

Значительную роль в становлении и динамичном развитии института медиации как альтернативного метода урегулирования споров играет включение данного подхода в образовательную среду, где формируются базовые компетенции и умения конструктивного разрешения конфликтных ситуаций.

В современной России такой способ урегулирования споров получил законодательное закрепление только в 2010 году с принятием Федерального закона от 27.07.2010 г. № 193-ФЗ «Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)». Стоит

отметить, что метод медиации начал использоваться российскими педагогами в воспитательном процессе задолго до принятия закона [44].

Методология медиативного урегулирования споров состоит в предоставлении участникам максимальной свободы выбора решений без вмешательства субъекта, наделённого арбитражными полномочиями и принимающего решения единолично.

Законодательством предусматривается введение фигуры посредника (медиатора), основной функцией которого является создание условий для равноправного обмена мнениями между сторонами, понимания их позиций и достижения согласия. Роль медиатора сводится исключительно к обеспечению процесса согласования интересов, а не принятию конкретных решений [24].

Для осуществления функций медиатора допускаются лишь физические лица, соответствующие определённым квалификационным критериям. Неспециализированный посредник обязан соответствовать следующим условиям: достижение возраста совершеннолетия, обладание полной гражданской правоспособностью, отсутствие судимости [50]. Профессиональные же специалисты дополнительно обязаны удовлетворять следующим требованиям: возраст старше 25 лет, наличие диплома о высшем образовании, дополнительное образование в области медиативных методик. Запрещено исполнять обязанности медиатора государственным и муниципальным служащим. Дополнительными препятствиями являются родственные связи с кем-либо из участников спора либо личные мотивы, влияющие на исход переговоров.

Приведённые характеристики нормативно-правового регулирования процедуры медиации необходимо учитывать при разработке институциональных основ службы медиации в системе среднего профессионального образования, установлении порядка разрешения конфликтов путём медиации и проведении процедур разрешения споров.

Основным руководящим документом, на который следует ориентироваться при организации работы по созданию службы медиации в

организациях СПО, являются Рекомендации Минобрнауки № ВК-54/07вн от 18.11.13 г. [48]

«Медиация в системе образования» определяется как методика, применяемая в воспитательном процессе для урегулирования конфликтных ситуаций между представителями педагогического состава, студентами и родителями, а также для предупреждения их возникновения. Метод основывается на принципах, зафиксированных в Федеральном законе № 193-ФЗ, и методиках, предложенных ведущими специалистами в области отечественной и международной конфликтологии [44].

Реализация данного метода осуществляется посредством формирования в колледжах специализированных служб, включающих сотрудников педагогических и воспитательных профессий, представителей студенчества и родительской общественности. Персоналу таких служб необходимо пройти курсы повышения квалификации по основам медиативного разрешения конфликтов. По своему функциональному предназначению эта служба может выступать как добровольное объединение педагогов, так и структурное подразделение образовательного учреждения [69]. Подобную службу возможно квалифицировать как организацию педагогического и (или) студенческого сообщества.

Основополагающей целью введения института медиации в структуру организаций среднего профессионального образования (СПО) является создание особой образовательной среды, способствующей оперативной и конструктивной проработке конфликтных ситуаций всеми субъектами учебно-воспитательного процесса (обучающимися, преподавателями, родителями) непосредственно в рамках учреждения, исключая необходимость обращения за разрешением споров за пределами учебных заведений. Важно обеспечить открытость и доступность соответствующих подразделений медиации, интегрированных в организационную структуру СПО, для оперативного реагирования на возникшие трудности и поддержки всех заинтересованных лиц [34].

Для достижения этой цели перед службами медиации ставится решение следующих конкретных задач [40] создать систему защиты прав и интересов обучающихся; создать систему помощи студентам в трудных ситуациях; оказывать предупреждающую помощь подросткам с девиантным поведением; организовать систему работы с «трудными» подростками; внедрять новые формы досудебного разрешения конфликтов; обеспечить возможность применения медиации всеми участниками образовательного процесса; повысить эффективность оказания психологической и юридической помощи; совершенствовать медиативную квалификацию педагогов; обеспечить прозрачность воспитательных процедур; развивать восстановительное правосудие [54].

Задачи службы состоят в активной поддержке безопасной и гуманной образовательной среды, профилактике конфликтных явлений и практической помощи всем субъектам образовательной системы.

Практическое внедрение механизма медиации представляет собой действенный инструмент предотвращения правонарушений среди студентов учреждений СПО. Использование услуг медиатора способствует своевременному обнаружению и устранению факторов, потенциально провоцирующих противоправное поведение молодежи [43]. Этот механизм эффективно решает проблемы взаимодействия как внутри студенческой группы, так и между студентами и педагогическим составом.

Своевременное вмешательство специалиста-медиатора предотвращает эскалацию незначительных разногласий до серьезных нарушений правопорядка, позволяя своевременно диагностировать кризисные ситуации и оказывать поддержку молодым людям, обеспечивая позитивное развитие их жизненного пути и минимизацию негативных последствий для будущего [25].

Наличие службы медиации в образовательных учреждениях системы среднего профессионального образования (СПО) создает основу для формирования безопасной образовательной среды. Удовлетворенность базовых потребностей участников учебного процесса и обеспечение надежной

защиты позволяют оптимизировать функционирование образовательной системы, развивать мотивацию к познанию, формировать интерес к освоению новых знаний и раскрывать творческий потенциал личности [10].

Активное вовлечение студентов в деятельность службы медиации способствует полному раскрытию их социального и лидерского потенциала, успешному процессу социализации и интеграции в общественные структуры. Овладение навыками управления конфликтными ситуациями, формирование партнерских отношений, инициативность в обеспечении справедливости и самостоятельная ответственность за возмещение нанесенного ущерба оказывают положительное воздействие на самооценку и самосознание молодых людей, развивая способности самоконтроля и осознанного восприятия личной ответственности за происходящее [52].

Современные реалии показывают, что молодые люди чаще всего стремятся разрешать возникающие конфликты самостоятельно, прибегая к помощи сверстников или близких знакомых. Педагогический состав и родители осознают специфику таких подходов и зачастую ограничивают участие молодых людей в подобного рода переговорах, опасаясь возможных неблагоприятных исходов [49]. Вместе с тем объективная необходимость приобретения молодежью личного опыта урегулирования конфликтов приобретает особую значимость в связи с предстоящими жизненными обстоятельствами, когда молодые люди столкнутся с необходимостью самостоятельного разрешения разногласий. Поэтому чрезвычайно важно обеспечить студентов современными методиками конфликтологии, способствующими эффективному восприятию и грамотной обработке конфликтных ситуаций.

Формирование необходимого набора компетенций предполагает овладение навыками анализа текущих событий, четкого выражения мыслей, владения приемами саморегуляции и ответственного подхода к решению сложных вопросов [42]. Совокупность указанных элементов обеспечивает эффективное использование вербальных инструментов коммуникации,

контроль над ситуацией и снижение риска агрессивных и насильственных действий.

Профессиональная служба медиации в учреждениях среднего профессионального образования (СПО) играет значимую роль в укреплении образовательной среды, повышении эффективности воспитательных мероприятий и снижении вероятности проявления деструктивного поведения среди обучающихся [60]. Эта структура осуществляет комплекс воздействий на психолого-педагогическом уровне, включая профилактику и регулирование конфликтных ситуаций, развитие социально значимых личностных качеств и поддержание благоприятного микроклимата в учебном заведении.

Можно выделить несколько основных направлений деятельности службы медиации:

— Управление возникающими конфликтами путем выявления и устранения факторов, способствующих ухудшению межличностных отношений.

— Использование конфликтных ситуаций в качестве ресурсов воспитания, что при правильной организации содействует формированию важных социальных навыков и черт личности.

— Предоставление инструмента для быстрого реагирования на кризисные моменты и эффективного разрешения межличностных разногласий.

— Укрепление позиций органов студенческого самоуправления, усиление внимания к вопросам воспитания и формирования нравственно-этических норм.

— Формирование моделей продуктивного выхода из конфликтных состояний, предупреждая перерастание конфликтов в правонарушения.

— Развитие способностей оказания помощи другим участникам конфликта в восстановлении нарушенных отношений [40].

Анализируя приведенную выше информацию, можно сделать вывод, что институт медиации в сфере образования занимает центральное место в

воспитательно-правовом процессе, выполняя одновременно образовательные и правовые функции. Активная работа медиаторов направлена на профилактику и урегулирование конфликтов, возникающих в образовательной среде, а интеграция медиационных практик в повседневную жизнь образовательного учреждения способствует осуществлению комплексной программы превентивных мер.

Применение медиационных процедур позволяет оперативно находить консенсус между конфликтующими сторонами, создавая условия для дальнейшего сотрудничества и гармоничного развития коллектива [11]. Следовательно, присутствие специализированной медиационной группы или отдельного сотрудника является обязательным элементом образовательной сферы, поскольку именно эти субъекты способны эффективно минимизировать потенциальные и реальные конфликтные ситуации в образовательной среде.

В диссертационной работе в рамках опытно-экспериментальной части разрабатывается создание кабинета медиации на базе филиала ГБПОУ «Южно-Уральский агропромышленный колледж».

Структура управления ГБПОУ «Южно-Уральский агропромышленный колледж» представлена на рисунке 1.

Структура и органы управления ГБПОУ «Южно-Уральский агропромышленный колледж»

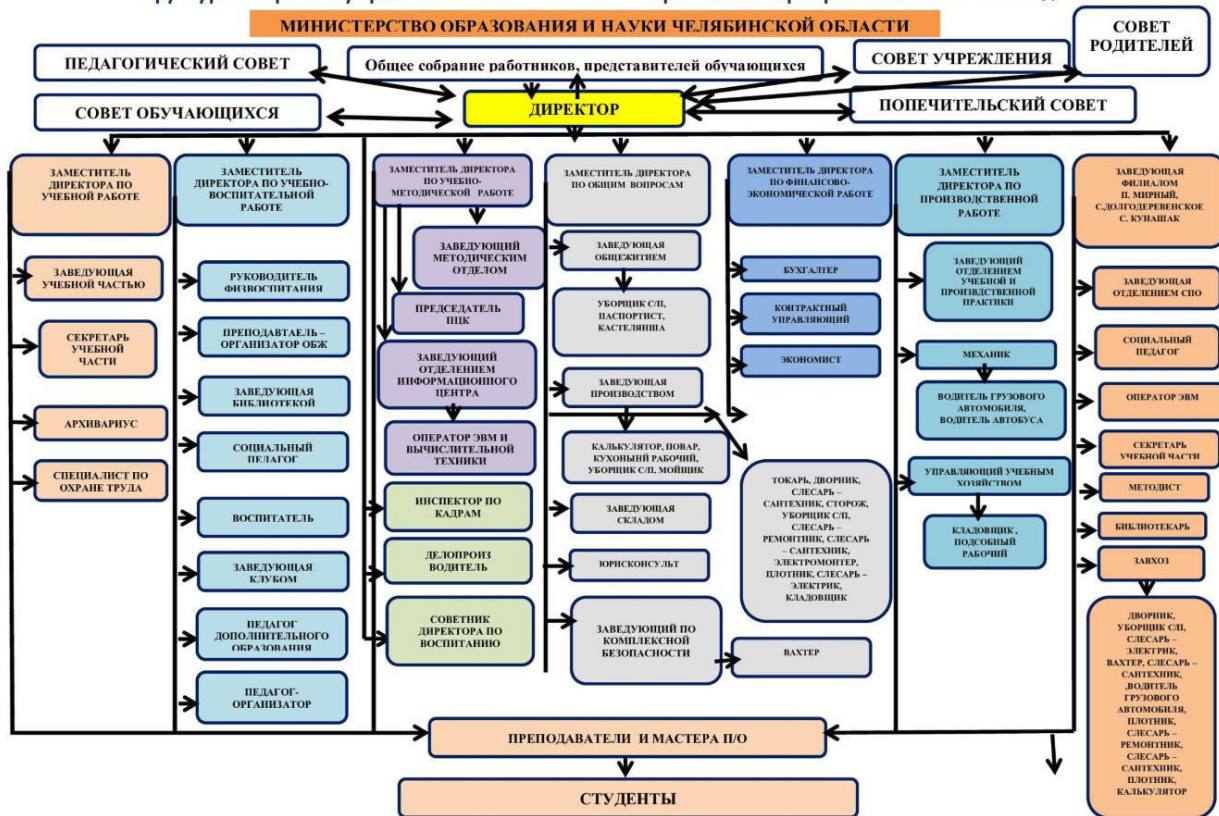


Рисунок 1 – Структура управления ГБПОУ «Южно-Уральский агропромышленный колледж»

На примере Южно-Уральского агропромышленного колледжа мы предлагаем открыть «Кабинет медиации», который будет являться структурным подразделением колледжа.

Доработанная структура управления ГБПОУ «Южно-Уральский агропромышленный колледж» представлена на рисунке 2.

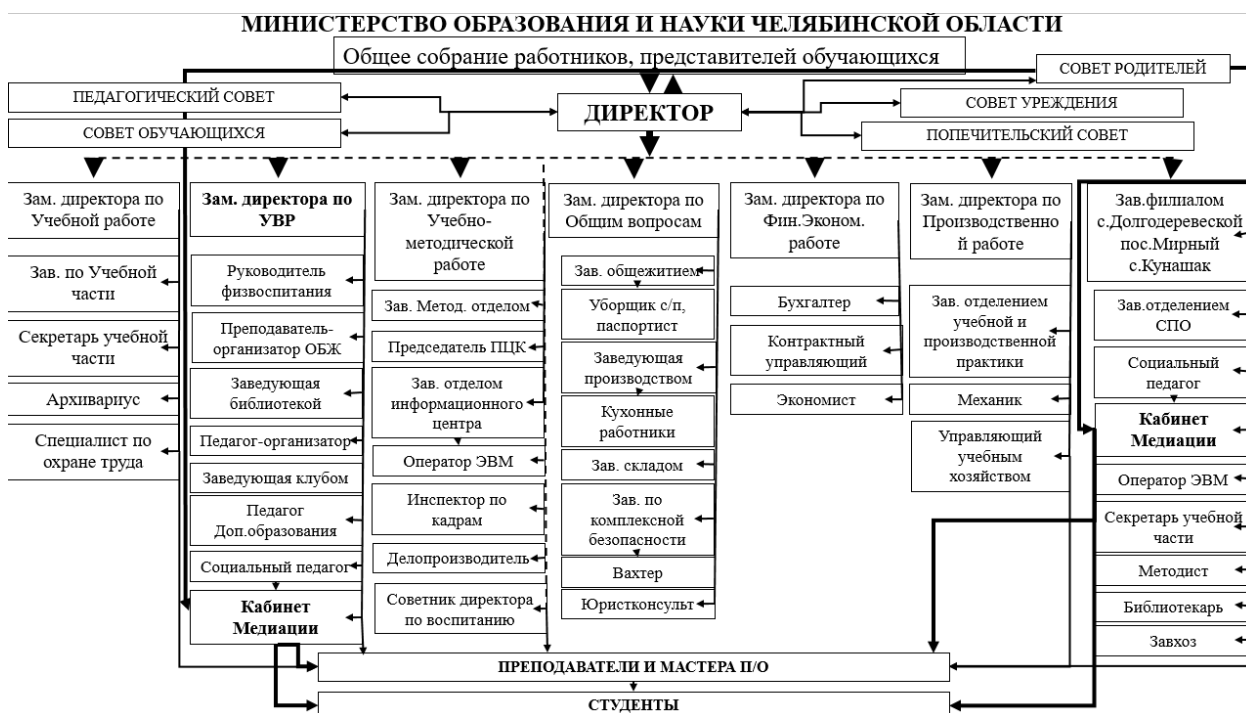


Рисунок 2 – Структура управления ГБПОУ «Южно-Уральский агропромышленный колледж» с включением Кабинета медиации

Исходя из доработанной структуры управления ГБПОУ «Южно-Уральский агропромышленный колледж» с включением Кабинета медиации мы видим:

1. Кабинет медиации является структурным подразделением колледжа;
2. Кабинет медиации в основном здании колледжа подчиняется непосредственно Заместителю директора по учебно-воспитательной работе, а в филиалах подчиняется непосредственно Заведующему филиалом;
3. В Кабинет медиации могут входить в качестве медиаторов социальный педагог, представители совета родителей, представители педагогического совета, а также представители совета обучающихся;
4. Деятельность Кабинета медиации направлена на решение и устранение конфликтов среди педагогического состава, студентов и их родителей.

Отдельным подразделением в Кабинете медиации можно выделить «Группы равных».

«Группы равных» представляют собой студенческие объединения, созданные для освоения процедур медиации и восстановительного подхода с последующим применением приобретенных компетенций в целях урегулирования споров, профилактики конфликтных ситуаций среди сверстников и передачи полученного опыта окружающим [61].

Деятельность «Группы равных» заключается в оказании содействия участникам образовательных процессов в урегулировании межличностных разногласий, участии в качестве ассистентов медиатора при разрешении противоречий между педагогическим коллективом и студентами, а также минимизации негативного воздействия неизбежных конфликтов посредством просвещения преподавателей относительно основ медиации и обучения обучающихся методикам конструктивного взаимодействия и позитивного общения в рамках деятельности «групп равных» [19].

На начальном этапе формирования службы примирения в образовательной организации целесообразно организовать систематическое обучение старших курсов студентов принципам и методам осуществления программ примирения сторон в конфликтах («группа равных»). Проведение занятий возможно силами квалифицированных специалистов, прошедших соответствующую подготовку. По причине естественного обновления состава обучающихся (например, окончания среднего профессионального образования, смены места проживания и др.), непрерывное функционирование службы требует ежегодного повторного цикла обучения [33]. Последовательность мероприятий в рамках подготовки будущих медиаторов предполагает прохождение трех последовательных стадий:

а) Обучающий этап (первое полугодие учебного года) – теоретический курс по методам эффективного взаимодействия и урегулирования конфликтов и технологии работы посредников. Основными формами работы являются дисциплины по конфликтологии с добавлением информации о посредничестве и игры на закрепление навыков урегулирования конфликтов [19].

б) Тренировочный этап (второе полугодие учебного года) – формирование практических навыков путем участия в тренинговых занятиях, ориентированных на реализацию поэтапных методик проведения программ примирения между сторонами конфликта (обидчик-жертва).

в) Практический этап заключается в практической работе по проведению программ примирения. Студенты-медиаторы (в парах) непосредственно применяют накопленные знания и умения в условиях реальной ситуации, оказывают содействие в преодолении конфликтных обстоятельств среди представителей младших курсов [39]. Данный этап предусматривает самостоятельное проведение предварительной диагностической работы с ситуациями конфликтов, организацию встреч и бесед с вовлеченными лицами, привлечение последних к процессу переговоров и последующее ведение процедуры примирения.

Процесс наставнической поддержки обучающихся-медиаторов осуществляется опытным специалистом-куратором, выполняющим роль медиатора-наставника. Совместно с подопечными специалист проводит обсуждение и анализ проведенных ими встреч, оказывает помощь в планировании дальнейшей деятельности, способствует разработке сценария примирительной сессии [16]. Степень автономии обучающихся постепенно увеличивается благодаря данному сопровождению. Курируемые медиаторами-студентами мероприятия проходят под наблюдением кураторов, обеспечивающих соблюдение порядка и вмешательство в критических случаях, находящихся вне пределов компетентности обучающихся [35]. Для достижения цели повышения осведомленности всего педагогического коллектива и обучающихся о деятельности службы примирения рекомендуется инициирование информационно-просветительской кампании, состоящей из ряда взаимосвязанных мер:

- организация показа фильма о конфликтах в образовании, интервьюирование, опрос общественного мнения;

- реализация проекта «Выход в народ»: выступления медиаторов перед всеми группами с изложением целей и задач своей деятельности, распространение информационной продукции (листовок, брошюр), популяризирующей ресурс службы примирения («Кабинет медиации») [51];

- проведение Дня Службы примирения, проводимого с участием всех сотрудников службы и включающего презентации символики и формата функционирования службы, знакомство общественности с реализуемыми программами примирительных сессий.

Формирование состава медиаторов-ровесников должно учитывать мнение потенциальных участников и администрации образовательной организации. Участниками службы становятся преимущественно студенты 2-3 курсов, поскольку первокурсники находятся в процессе адаптации, а выпускники заканчивают учебу.

Отбор кандидатов возможен различными способами: через тестирование, тренинги либо приглашение или рекомендацию педагогических работников [12]. Например, процедура тестирования подразумевает проведение анонимного опроса студентов 2-3 курсов методом социометрии («Если испытываешь грусть или возникла ссора, к кому из однокурсников обратишься за поддержкой?»). Если имя конкретного студента упоминается более трех раз, этот студент рассматривается как потенциальный участник семинара начального уровня.

Далее проводится второй опрос открытым способом («Если вас привлекает идея оказания помощи другим, восстановления гармоничных взаимоотношений, сообщите ваше имя»), по итогам которого формируется перечень претендентов, согласованный с руководителем службы и администрацией учреждения. После этого списка производится финальная коррекция.

Помимо основной команды, создается группа поддержки, состоящая из подростков, способствующих интеграции студенческой среды и службы примирения. Члены группы принимают активное участие в представлении

деятельности службы студентам, организуют выпуск агитационных материалов (стенгазет), распространяют информацию о возможности обращения в службу медиации среди сверстников [20].

Руководители службы и педагоги, принимающие участие в мероприятиях службы примирения, проходят курсы повышения квалификации, посвящённые методикам восстановительной медиации [19].

На наш взгляд, образовательным учреждениям необходимо иметь такую инструмент решения конфликтных ситуаций в образовательной среде.

Выводы по первой главе

Возрастание требований к оперативной адаптации образовательных учреждений к внешним изменениям и социальным ожиданиям формирует необходимость трансформации механизмов правового регулирования образовательной деятельности. Особое значение приобретает концепция «мягкого права», выступающая инструментом реагирования на возникающие проблемы в образовательной среде. Она представляет собой систему добровольных рекомендаций, стандартов и протоколов, обладающих меньшей степенью обязательности по сравнению с классическими нормами «жесткого права». Использование мягких регуляторов обеспечивает гибкость в реагировании на ранние стадии возникновения конфликтов, смягчая острые моменты и создавая условия для последующей институционализации нормативных актов, восполняющих пробелы действующего законодательства или ускоряющих процессы согласования решений.

Несмотря на продолжительный исторический опыт существования концепции «мягкого права», проблема активного внедрения и широкого применения соответствующих инструментов в среднем профессиональном образовании остается недостаточно исследованной и детально разработанной в научной литературе и юридических исследованиях. Хотя в последнее время наблюдается рост интереса к этому направлению, большая часть

существующих работ характеризуется фрагментарностью анализа и ограниченностью охвата проблематики отдельными аспектами проявления «мягкого права».

В современном образовательном пространстве все чаще растет количество конфликтных ситуаций между различными сторонами образовательного процесса. Причинами конфликтов могут быть недопонимания, несоответствие ожиданиям, разногласия в методологии обучения и другие факторы, провоцирующие конфликтную ситуацию.

Одним из наиболее эффективных инструментов реализации «мягкого права» выступает медиация, как один из способов урегулирования конфликтных ситуаций в системе образования и формированию компетенций, необходимых для эффективного разрешения конфликтов и взаимодействия в профессиональной среде.

Метод медиации активно используется в современных правовых системах, демонстрируя высокую эффективность в различных сферах общественных отношений, начиная от семейных и заканчивая коммерческими спорами, особенно в государствах с высокоразвитой правовой культурой и зрелым институтом гражданского общества. Применение методов медиации в образовательной среде значительно расширяет традиционные границы взаимодействия обучающегося, родителей и образовательной организации.

Внедрение гуманизированных инструментов разрешения сложных ситуаций в сферу образования позволит ускорить процесс внедрения аналогичных подходов в остальные социальные институты и общественные структуры, обеспечивая комплексную интеграцию принципов медиации в общественное сознание.

Служба медиации создает основу для формирования безопасного пространства в образовательном учреждении. А лишь удовлетворив эту базовую потребность в безопасности, мы сможем рассчитывать на эффективность работы системы и появление глубинной потребности к получению профессиональных знаний, умений и навыков.

В рамках опытно-экспериментальной работы мы предлагаем на базе ГБПОУ «Южно-Уральский агропромышленный колледж» открыть Кабинет медиации. Программы примирения Кабинета медиации можно использовать как элемент управления конфликтами также и для работы по изменению ситуации с подростковыми группировками. Здесь немаловажен еще один аспект, он заключается в том, что Кабинет медиации колледжа поддерживает педагогическо-подростковые клубные структуры, поскольку работа медиатора создает клубное пространство, где сами студенты, а также в ряде случаев представители родительского совета и представители педагогического совета на равных могут обсуждать и разрешать свои конфликты. Таким образом, служба медиации может занять место как инициатора, так и поддерживающей структуры педагогическо-подросткового клуба в образовательной системе.

ГЛАВА 2 ОПЫТНО-ЭКСПЕРИМЕНТАЛЬНАЯ РАБОТА ПО РАЗРАБОТКЕ «КАБИНЕТА МЕДИАЦИИ» В ОРГАНИЗАЦИЯХ СПО

2.1 Характеристика деятельности профессиональной образовательной организации ГБПОУ «Южно-Уральский агропромышленный колледж»

Полное наименование образовательной организации - Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение "Южно-Уральский агропромышленный колледж" (ГБПОУ «ЮУрАПК»).

Датой основания образовательной организации является 20 июня 1944 г. Основное здание колледжа находится по адресу Челябинская обл., Аргаяшский р-н, с. Аргаяш, пл. СПТУ.

У Колледжа имеются три филиала: с. Долгодеревенское, п. Мирный, с. Кунашак.

С 1944 по 1953 г. Колледж ЮУрАПК являлся «Школой механизации». В 19 июня 1944 года основана Аргаяшская школа механизации сельского хозяйства №1, где готовили механизаторов и трактористов. В 1944 году директором школы был назначен А. А. Матвеев, он проработал недолго, т.к. инженеры требовались и в ремонтных мастерских. Его заменил вернувшийся с фронта по ранению М. И. Харламов. В сентябре 1947 года директором назначен Александр Иванович Тепляков. Школа располагалась в помещениях – бараках.

За это время школа подготовила около 14 тысяч механизаторских и других производственных кадров для колхозов и совхозов области. Количество студентов увеличилось до 960 человек. Школа механизации наращивает учебно-производственную базу. Имеет 2 специализированных кабинета и 9 кабинетов для лабораторно-практических занятий. Хорошо организована работа кружков технического творчества. Построены учебный корпус теоретического обучения (ныне корпус № 2), столовая, лаборатории по тракторам, комбайнам и слесарному делу, три общежития, гараж для с/х

техники, жилой двухэтажный дом на учебном хозяйстве, склады, парниковые сооружения для выращивания овощей.

В 1954 году школу механизации переименовали в "Аргаяшское училище механизации сельского хозяйства №1". Аргаяшское училище механизации 6 раз было представлено в Москве на ВДНХ и входило в число лучших из сельских училищ страны.

В 1963 Аргаяшское училище механизации сельского хозяйства №1 переименовали в "Сельское профессионально-техническое училище № 1 (СПТУ№1)", а в 1978 в Среднее сельское профессионально-техническое училище № 1 (ССПТУ№1). С 1960 по 1970 гг. руками учащихся построены все здания на территории техникума и учхоза. Срок обучения увеличился до 2-х лет, в группах до 40 человек. В училище получали образование по профессиям: тракторист-машинист третьего класса с квалификацией слесаря; тракторист-машинист широкого профиля; механизатор животноводческих ферм с квалификацией слесаря и электромонтера; бригадир животноводческих ферм; птицевод-механизатор. В год выпускалось порядка 180 человек.

В 1984 году училище переименовали в СПТУ №126, в 2011 в ГБПОУ СПО «Аргаяшский аграрный техникум», с 2021 г. – ГБПОУ «Южно-Уральский агропромышленный колледж».

С 2010 года и по настоящее время руководителем колледжа является Аминева Ольга Владимировна.

Руководителем филиала ГБПОУ "Южно-Уральский агропромышленный колледж" в с. Долгодеревенское является заведующая филиалом Сбродова Наталья Станиславовна; Руководителем филиала ГБПОУ "Южно-Уральский агропромышленный колледж" в п.Мирный является исполняющая обязанности заведующего филиалом Дружкова Светлана Владимировна; Руководителем филиала ГБПОУ "Южно-Уральский агропромышленный колледж" в с. Кунашак является заведующая филиалом Сабирьянова Ирина Рашитовна.

Миссия ГБПОУ «Южно-Уральский агропромышленный колледж» заключается в подготовке высококвалифицированных специалистов для агропромышленного комплекса, а также в развитии гибких навыков, общей культуры и духовно-нравственных ценностей у студентов. Колледж стремится сформировать у студентов осознанное стремление к гуманному отношению к окружающим, уважение к традициям и законам, а также способности к самообразованию и самосовершенствованию.

ГБПОУ "Южно-Уральский агропромышленный колледж" занимается профессиональным образованием среднего уровня, предлагая обучение по различным аграрным и другим специальностям. Деятельность колледжа включает подготовку специалистов в таких областях, как ветеринария, механизация сельского хозяйства и агрономия, а также по рабочим профессиям, например, швея и повар. Для этого колледж имеет необходимую материально-техническую базу, включая лаборатории и мастерские.

Обучение в колледже осуществляется за счет бюджетных ассигнований бюджета субъекта РФ.

Колледж реализует программы подготовки специалистов среднего звена, а также программы профессиональной переподготовки по профессиям рабочих, должностям служащих, не имеющие основного общего образования и не достигшие двадцати трех лет.

Таблица 1. Образовательные программы Колледжа ЮУрАПК

с. Аргаяш					
Программы подготовки специалистов среднего звена					
Программа подготовки	Присваиваемая квалификация	Уровень образования	База поступления	Срок обучения	Форма обучения
35.02.16 Эксплуатация и ремонт сельскохозяйственной техники и оборудования	Техник-механик	СПО	основное общее образование (9 кл.)	3 года 10 месяцев	очная
35.02.16 Эксплуатация и ремонт сельскохозяйственной техники и оборудования (заочное)	Техник-механик	СПО	среднее общее образование (11 кл.)	3 года 10 месяцев	заочная

36.02.01 Ветеринария	Ветеринарный фельдшер	СПО	основное общее образование (9 кл.)	3 года 10 месяцев	очная
43.02.15 Поварское и кондитерское дело (2024)	Специалист по поварскому и кондитерскому делу	СПО	основное общее образование (9 кл.)	3 года 10 месяцев	очная
35.02.08 Электротехнические системы в агропромышленном комплексе (АПК) (2025 -	Техник-электрик	СПО	основное общее образование (9 кл.)	2 года 10 месяцев	очная
44.02.02 Преподавание в начальных классах	Учитель начальных классов	СПО	основное общее образование (9 кл.)	3 года 10 месяцев	очная
35.02.06 Технология производства и переработки сельскохозяйственной продукции	Технолог	СПО	основное общее образование (9 кл.)	3 года 10 месяцев	очная
38.02.05. Товароведение и экспертиза качества потребительских товаров	Эксперт	СПО	Среднее общее образование (11 кл.)	3 года 10 месяцев	очная
25.02.08 "Эксплуатация беспилотных авиационных систем"	Оператор беспилотных летательных аппаратов	СПО	основное общее образование (9 кл.)	3 года 10 месяцев	очная
35.01.27 "Мастер сельскохозяйственного производства"	Мастер сельскохозяйственного производства	СПО	основное общее образование (9 кл.)	1 год 10 месяцев	очная
19.02.11 "Технология продуктов питания из растительного сырья"	Техник-технолог	СПО	основное общее образование (9 кл.)	3 года 10 месяцев	очная

Программы профессиональной подготовки по профессиям рабочих, должностям служащих, не имеющие основного общего образования и не достигшие двадцати трех лет

19601 Швея	Швея		основное общее образование (9 кл.)	1 год 10 месяцев	очная
18466 Слесарь механосборочных работ	Слесарь механосборочных работ		основное общее образование (9 кл.)	1 год 10 месяцев	очная
17531 Рабочий зеленого хозяйства	Рабочий зеленого хозяйства		основное общее образование (9 кл.)	1 год 10 месяцев	очная

Филиал ГБПОУ "ЮрАПК" с. Долгодеревенское

Программы подготовки специалистов среднего звена

43.02.15 Поварское и кондитерское дело (2025)	Специалист по поварскому и кондитерскому делу	СПО	основное общее образование (9 кл.)	3 года 10 месяцев	очная
35.02.16 Эксплуатация и ремонт сельскохозяйственной техники и оборудования	Техник -механик	СПО	основное общее образование (9 кл.)	3 года 10 месяцев	очная
44.02.01 Дошкольное образование (2025 -	Воспитатель детей дошкольного возраста	СПО	основное общее образование (9 кл.)	3 года 10 месяцев	очная
44.02.02 Преподавание в начальных классах	Преподаватель начальных классов	СПО	основное общее образование (9 кл.)	3 года 10 месяцев	очная
39.02.01 Социальная работа	Социальный работник	СПО	основное общее образование (9 кл.)	3 года 10 месяцев	очная
25.02.08 "Эксплуатация беспилотных авиационных систем"	Оператор беспилотных летательных аппаратов	СПО	основное общее образование (9 кл.)	3 года 10 месяцев	очная
Программы профессиональной подготовки по профессиям рабочих, должностям служащих, не имеющие основного общего образования и не достигшие двадцати трех лет					
19727 Штукатур	Штукатур		основное общее образование (9 кл.)	1 год 10 месяцев	очная
19601 Швея	Швея		основное общее образование (9 кл.)	1 год 10 месяцев	очная
18466 Слесарь механосборочных работ	Слесарь механосборочных работ		основное общее образование (9 кл.)	1 год 10 месяцев	очная
17531 Рабочий зеленого хозяйства	Рабочий зеленого хозяйства		основное общее образование (9 кл.)	1 год 10 месяцев	очная
Филиал ГБПОУ "ЮУрАПК" п.Мирный					
Программы подготовки специалистов среднего звена					
35.02.16 Эксплуатация и ремонт сельскохозяйственной техники и оборудования	Техник-механик	СПО	основное общее образование (9 кл.)	3 года 10 месяцев	очная
43.02.15 Поварское и кондитерское дело (2023)	Специалист по поварскому и кондитерскому делу	СПО	основное общее образование (9 кл.)	3 года 10 месяцев	очная
Программы профессиональной подготовки по профессиям рабочих, должностям служащих, не имеющие основного общего образования и не достигшие двадцати трех лет					

18466 Слесарь механосборочных работ	Слесарь механосборочны х работ		основное общее образование (9 кл.)	1 год 10 месяцев	очная
17531 Рабочий зеленого хозяйства	Рабочий зеленого хозяйства		основное общее образование (9 кл.)	1 год 10 месяцев	очная
Филиал ГБПОУ "ЮУрАПК" п.Кунашак					
Программы подготовки специалистов среднего звена					
15.01.05 Сварщик (ручной и частично механизированной сварки (наплавки) (2023	Сварщик ручной дуговой сварки плавающимся покрытым электродом; Сварщик частично механизированн ой сварки плавлением	СПО	основное общее образование (9 кл.)	2 года 10 месяцев	очная
43.01.09 Повар, кондитер	Повар, кондитер	СПО	основное общее образование (9 кл.)	3 года 10 месяцев	очная
Программы профессиональной подготовки по профессиям рабочих, должностям служащих, не имеющие основного общего образования и не достигшие двадцати трех лет					
19727 Штукатур	Штукатур		основное общее образование (9 кл.)	1 год 10 месяцев	очная

Численность обучающихся ГБПОУ «ЮУрАПК» на 2025 год составила 1275 человек.

Контингент обучающихся ГБПОУ «ЮУрАПК» на 2025 год представлен в таблице 2.

Таблица 2. Контингент обучающихся ГБПОУ «ЮУрАПК» на 2025 год

Направления подготовки	Форма обучения	Общая численность	За счет бюджетных ассигнаций	По договорам об оказании платных образовательных услуг
Эксплуатация и ремонт сельскохозяйственной техники и оборудования	Очная			
Электротехнические системы в агропромышленном комплексе (АПК)	Очная			
Ветеринария	Очная			

Технология производства и переработки сельскохозяйственной продукции	Очная			
Преподавание в начальных классах	Очная			
Социальная работа	Очная			
Дошкольное образование	Очная			
Повар, кондитер	Очная			
Сварщик ручной и частично механизированной сварки (наплавки)	Очная			
Эксплуатация беспилотных авиационных систем	Очная			
Технология продуктов питания из растительного сырья	Очная			
Строительство и эксплуатация зданий и сооружений	Заочная			
Эксплуатация и ремонт сельскохозяйственной техники и оборудования	Заочная			
Поварское и кондитерское дело	Очная			
Слесарь механосборочных работ	Очная			
Рабочий зеленого хозяйства	Очная			
Штукатур	Очная			
Швея	Очная			

Для обеспечения образовательной деятельности обучающихся колледжа, в том числе в отношении инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья, используется следующее материально-техническое обеспечение:

- Количество компьютеров всего – 213
- В том числе используемых в учебных целях – 159
- С выходом в Интернет – 159
- Мультимедийные проекторы – 24
- Интерактивные доски – 6

Мультимедийные проекторы имеются в кабинетах общеобразовательных и специальных дисциплин, все мультимедийные проекторы используются как мобильное оснащение для преподавания дисциплин (модулей).

Колледж располагает общежитием на 150 мест по адресу с.Аргаяш пл. СПТУ, 50 (п.Мирный), 35 (с.Кунашак).

Имеются комнаты самоподготовки, комната отдыха, комната с спортивным инвентарем (два силовых тренажера, теннисный стол)

Для организации досуговой деятельности колледж располагает значительной материально-технической базой:

- клуб, в котором располагаются спортзал, актовый зал на 350 мест, танцевальный зал для занятий хореографических групп, библиотека.
- актовый зал на 100 мест по адресу п.Мирный, ул.Комсомольская,

Имеется необходимое оборудование и технические средства, способствующее эффективному проведению культурно-массовых мероприятий:

- акустическая система;
- световые приборы;
- компьютер, ноутбук, проектор, переносные экраны функционального использования для проекции фильмов, слайдов, видеороликов и других наглядных материалов во время проведения мероприятий, телевизор;
- комплекты костюмов для коллективов художественной самодеятельности, которые ежегодно обновляются и пополняются.

Практическая подготовка является обязательным разделом ОПОП. Она представляет собой вид учебных занятий, непосредственно ориентированных на профессионально-практическую подготовку обучающихся. Для ОПОП реализуются все виды практик, предусмотренные в соответствующем ФГОС СПО по специальности.

Цели и задачи, программы и формы отчетности по каждому виду практической подготовки определяются колледжем самостоятельно.

Для инвалидов и лиц с ОВЗ форма проведения практической подготовки устанавливается Колледжем с учетом особенностей психофизического развития, индивидуальных возможностей и состояния здоровья. По решению Колледжа для маломобильных категорий обучающихся некоторые виды практической подготовки могут осуществляться дистанционно.

Имеются три оборудованных учебных кабинета в с.Аргаяш:

1. Кабинет «Слесарь механосборочных работ» - Кабинет для проведения практических занятий, прохождения учебной практики обучающихся по программам профессиональной подготовки по профессиям рабочих, должностям служащих (лиц с ограниченными возможностями здоровья (VIII вид)) по профессии «Слесарь механосборочных работ»;

2. Кабинет «Рабочий зеленого хозяйства» - Кабинет для проведения практических занятий, прохождения учебной практики обучающихся по программам профессиональной подготовки по профессиям рабочих, должностям служащих (лиц с ограниченными возможностями здоровья (VIII вид) по профессии «Рабочий зеленого хозяйства»;

3. Кабинет «Швея» - Кабинет для проведения практических занятий, прохождения учебной практики обучающихся по программам профессиональной подготовки по профессиям рабочих, должностям служащих (лиц с ограниченными возможностями здоровья (VIII вид)) по профессии «Швея».

Наличие библиотек и объектов спорта на базе основного здания и филиалов колледжа.

Библиотека колледжа (с.Аргаяш) - Путь доступа в библиотеку доступен для лиц ОВЗ с различными формами умственной отсталости. Альтернативой библиотеке служит электронная библиотечная система "Юрайт", доступ к которой открыт с любого компьютера, подключенного к сети Интернет или мобильного устройства.

Спортзал (с.Аргаяш, п.Мирный) - Доступ в спортзал для лиц с ограниченными возможностями здоровья предоставляются на общих основаниях.

В колледже внедрены автоматизированные системы управления «ProCollege», «Сетевой город», ФИС ГИА и приема, ФИС ФРДО, ИС "Е-услуги.Образование".

За колледжем закреплено два общежития, с общим количеством мест для студентов – 170. Пути доступа в общежитие удобны и доступны для лиц ОВЗ с различными формами умственной отсталости.

В колледже с многолетней историей созданы все условия для обучения будущих специалистов в аграрном секторе экономики страны.

Эмпирическое исследование по необходимости внедрения Кабинета медиации в Южно-Уральском агропромышленном колледже

Для проведения эмпирического исследования на базе филиала Южно-Уральского агропромышленного колледжа с.Долгодеревенское нами был разработан опрос «Опрос для выявления необходимости введения процедуры медиации в образовательной среде».

Опрос состоит из 14 вопросов с единичным выбором ответа и одним вопросом с открытым ответом. Все вопросы направлены на выявление заинтересованности студентов в помощи при решении конфликтных ситуаций и открытии Кабинета медиации на базе Колледжа.

Опрос обучающихся ГБПОУ «ЮУрАПК» представлен в таблице 3.

Таблица 3. Опрос для выявления необходимости введения процедуры медиации в образовательной среде

№	Наименование вопросов	Варианты ответов
	Считаете ли Вы себя защищённым в стенах колледжа?	Да/нет
	Можно ли в жизни всегда избегать конфликтов?	Да/нет
	Умеете ли Вы справиться с конфликтами?	Да/нет
	Знаете ли Вы, что в конфликтных ситуациях стоит обратиться к психологу/медиатору?	Да/нет

Кому Вам проще рассказать о конфликте?	Другу/ Родителям/ Другим родственникам/ Куратору/ Психологу/медиатору/ Никому
От кого, по Вашему мнению, больше всего идет агрессия?	Со стороны преподавателей/со стороны однокурсников/ со стороны родителей/ от других людей
Кого больше всего Вы боитесь вовлекать в свои конфликты?	Директора колледжа/ Завуча/ Куратора/ Старшекурсников/ Одногруппников/ Родителей/ Психолога/медиатора
Кто, как правило, чаще всего помогает Вам разрешить конфликтную ситуацию?	Директор колледжа/ Завуч/ Куратор/ Старшекурсники/ Одногруппники/ Родители/ Психолог/медиатор
Много ли конфликтов возникает вокруг Вас в колледже?	Да/нет
Много ли конфликтов возникает вокруг Вас дома?	Да/нет
Считаете ли Вы себя способным самостоятельно справиться с конфликтной ситуацией?	Да/нет
Напиши должность человека или степень вашего родства, кто часто помогает Вам в решении проблем и конфликтов?	...
Как Вы считаете необходимо ли в образовательной среде наличие кабинета или службы медиации?	Да/нет
Как Вы относитесь к открытию Кабинета медиации в вашем учебном заведении?	Положительно/отрицательно/нейтрально
При открытии Кабинета медиации в вашем учебном заведении пользовались ли бы Вы его услугами?	Да/нет

В опросе приняли участие студенты направления подготовки «Преподавание в начальных классах» и «Дошкольное образование» в составе 60 человек.

Результаты опроса представлены в таблице 4.

Таблица 4. Результаты опроса для выявления необходимости введения процедуры медиации в образовательной среде

№	Н		Ва	Результаты (% , чел)
	а	и		
	м	е	ри	
	н	о	а	
	в	а	н	
	н	и	т	
	е	в	е	
	в	о		

	пр ос ов	то в	
чи та ет е ли В ы се бя за щ и щ ён н ы м в ст ен ах ко лл ед жа	С	Да	66,7 % (40 чел)
		Не т	33,3% (20 чел)
	М	Да	чел)
	ож но ли в ж из ни вс ег да из бе га ть ко нф ли кт ов	Не т	83,3% (50 чел)

	У ме ет е ли В ы сп ра ви ть ся с ко нф ли кт ам и?	Да	91,7% (55 чел)
		Не т	8,3% (5 чел)
	Зн ае те ли В ы, чт о в ко нф ли кт н ых си ту ац ия х ст ои т об ра ти ть ся к пс их ол ог у/ ме ди ат	Да	68,3% (41 чел)
		Не т	31,7% (19 чел)

	ор у?		
	Ко му Ва м пр о щ е ра сс ка за ть о ко нф ли кт е?	Д ру гу	70% (42 чел)
		Ро ди те ля м	18,3% (11 чел)
		Д ру ги м ро дс тв ен ни ка м	3,3% (2 чел)
		Ку ра то ру	1,7% (1 чел)
		Пс их ол ог у/ ме ди ат ор у	0% (0 чел)
		Н ик ом у	6,7% (4 чел)
		О т ко го, по Ва ш ем у мн ен и ю, бо ль	Со ст ор он ы пр еп од ав ат ел ей
	Со ст ор он ы	28,3% (17 чел)	

	Ш е вс ег о ид ет аг ре сс ия	од но ку рс ни ко в	
		Со ст ор он ы ро ди те ле й	13,3% (8 чел)
		От др уг их л ю де й	33,3% (20 чел)
	Ко го бо ль ш е вс ег о В ы бо ит ес ь во вл ек ат ь в св ои ко нф ли кт ы?	Д ир ек то ра ко лл ед жа	56,7% (34 чел)
		За ву ча	1,7% (1 чел)
		Ку ра то ра	6,7% (4 чел)
		Ст ар ш ек	0% (0 чел)

	УР		
	СН		
	ИК		
	ОВ		
	О	5% (3 чел)	
	ДН		
	ОГ		
	РУ		
	ПП		
	НИ		
	КО		
	В		
	Ро	28,3% (17 чел)	
	ДИ		
	ТЕ		
	ЛЕ		
	Й		
	Пс	1,7% (1 чел)	
	ИХ		
	ОЛ		
	ОГ		
	А/		
	МЕ		
	ДИ		
	АТ		
	ОР		
	А		
	Кт	Д	1,7% (1 чел)
	О,	ИР	
	КА	ЕК	
	К	ТО	
	ПР	РА	
	АВ	КО	
	ИЛ	ЛЛ	
	О,	ЕД	
	ЧА	ЖА	
	Щ	За	0% (0 чел)
	Е	ВУ	
	ВС	ЧА	
	ЕГ	Ку	38,3% (23 чел)
	О	РА	

	по	то	
	мо	ра	
	га	Ст	0% (0 чел)
	ет	ар	
	Ва	ш	
	м	ек	
	ра	ур	
	зр	сн	
	е	ик	
	ш	ов	
	ит	О	30% (18 чел)
	ь	дн	
	ко	ог	
	нф	ру	
	ли	пш	
	кт	ни	
	ну	ко	
	ю	в	
	си	Ро	26,7% (16 чел)
	ту	ди	
	ац	те	
	и	ле	
	ю?	й	
		Пс	3,3% (2 чел)
		их	
		ол	
		ог	
		а/	
		ме	
		ди	
		ат	
		ор	
		ра	
		а	
	М	Да	16,7% (10 чел)
	но	Не	83,3% (50 чел)
	го	т	
	ли		
	ко		
	нф		
	ли		
	кт		
	ов		
	во		
	зн		
	ик		
	ас		
	т		
	во		
	кр		
	уг		
	Ва		
	с		
	в		

	ко лл ед же		
	М но го ли ко нф ли кт ов во зн ик ае т во кр уг Ва с до ма	Да	13,3% (8 чел)
		Не т	86,7% (52 чел)
	С чи та ет е ли В ы се бя сп ос об н ы м са мо ст оя те ль но сп ра ви	Да	45% (27 чел)
		Не т	1,7% (1 чел)
		Не вс ег да , в за ви си мо ст и от си ту ац ии	53,3% (32 чел)

	ть ся с ко нф ли кт но й си ту ац ие й?		
	Н ап и ш и до лж но ст ь че ло ве ка ил и ст еп ен ь ва ш ег о ро дс тв а, кт о ча ст о по мо га	Бл из ки й че ло ве к	8,3%(5 чел)
		Д ру г	30%(18 чел)
		Ку ра то р	13,3%(8 чел)
		М ам а	чел)
		М ол од ой че ло ве к	5%(3 чел)

	ет	М	3,3%(2 чел)
	Ва	у	
	м	ж/	
	в	же	
	ре	на	
ш			
ен			
ии	Ро	8,3%(5 чел)	
пр	ди		
об	те		
ле	ли		
м			
и	Са	5% (3 чел)	
ко	м(
нф	а)		
ли			
кт	О	1,7%(1 чел)	
ов	дн		
	ог		
	ру		
	шп		
	ни		
	ки		
	Ю	1,7%(1 чел)	
	ри		
	ст		
	Ка	Да	96,7% (58 чел)
	к	Не	3,3% (2 чел)
	В	т	
	ы		
	сч		
	ит		
	ас		
	те		
	не		
	об		
	хо		
	ди		
	мо		
	ли		
	в		
	об		
	ра		
	зо		
	ва		
	те		
	ль		

	<p>но й ср ед е на ли чи е ка би не та ил и сл уж бы ме ди ац ии</p>		
	<p>Ка к В ы от но си те сь к от кр ыт и ю Ка би не та ме ди ац ии в ва ш ем уч еб но</p>	<p>П ол ож ит ел ьн о</p>	<p>68,3% (41 чел)</p>
		<p>От ри ца те ль но</p>	<p>1,7% (1 чел)</p>
		<p>Не йт ра ль но</p>	<p>30% (18 чел)</p>

	М за ве де ни и?		
	П ри от кр ыт ии Ка би не та ме ди ац ии в ва ш ем уч еб но м за ве де ни и по ль зо ва ли сь ли бы В ы ег о ус лу га ми	Да	71,7% (43 чел)
		Не т	28,3% (17 чел)

По результатам опроса мы выявили, что большинство респондентов, положительно относятся к открытию кабинета медиации в учебном заведении (68,3%), нейтрально (30%) и отрицательно (1%). У большинства опрошенных возникают конфликтные ситуации, и не все могут с ними справиться самостоятельно. 68,3% опрошенных знают, что при возникновении конфликтной ситуации можно обратиться к психологу/медиатору, однако большей части респондентов проще рассказать о конфликте другу (70%). По результатам опроса чаще всего конфликтные ситуации студентам помогает решить куратор (38,3%), одногруппники (30%) и родители (26,7%). На вопрос «При открытии Кабинета медиации в вашем учебном заведении пользовались ли бы Вы его услугами?» большинство опрошенных выбрали положительный ответ (71,7%).

Для эффективного разрешения конфликтов важно создать условия, способствующие конструктивному диалогу и взаимопониманию. Именно поэтому открытие кабинетов медиации становится необходимым элементом образовательной системы. Он является необходимой опорой для студентов, преподавателей, родителей и для других участников образовательного процесса в решении конфликтных ситуаций

Введение кабинетов медиации в образовательные учреждения позволит существенно повысить качество учебного процесса, способствовать развитию культуры ненасилия и уважения друг к другу. Это станет важным вкладом в формирование гражданского общества и укрепление социальной стабильности в нашем государстве.

2.3 Рекомендации по открытию Кабинета медиации в организациях СПО

Развитие служб медиации в образовательных организациях обусловлено совокупностью социальных, экономических и культурных факторов, характерных для современных обществ.

За последние десятилетия значительно усилился общественный интерес к формированию гуманной и безопасной образовательной среды, способствующей полному развитию и успешной социальной адаптации обучающихся. Российские образовательные учреждения активно внедряют передовые педагогические методы и воспитательные технологии, среди которых особое внимание уделяется практике медиации. Этот подход получил широкое признание в странах с развитым правовым сознанием и зрелым гражданским обществом, успешно применяется в урегулировании конфликтов различной природы — от семейных до коммерческих.

Эмпирически подтвержденная эффективность медиативных процедур проявляется в высоком проценте заключения мирных соглашений (около 80—90 %), значительная доля которых исполняется добровольно всеми участниками спора. Масштабное применение медиативного подхода в образовании создает предпосылки для распространения моделей конструктивного решения конфликтных ситуаций за пределами образовательного сектора, оказывая позитивное воздействие на функционирование иных общественных институтов и демонстрируя потенциал расширения сферы влияния гуманистического подхода к разрешению кризисных ситуаций.

Современное состояние социокультурного пространства требует развития у граждан компетентностей, обеспечивающих эффективное взаимодействие и коммуникативные способности. Среди ключевых направлений выделяются повышение уровня социального интеллекта, формирование культуры кооперации и готовность к социальному партнёрству.

Практика медиации в образовательном процессе становится действенным средством реализации указанных целей, закладывая фундамент ценностных ориентиров молодёжи, основанных на принципах гуманизма, уважения человеческой жизни, благосостояния и гармоничного личностного роста, а также содействуя становлению благоприятной социальной атмосферы.

Правовой основой в организации служб медиаций в среднем-профессиональном образовании являются:

1. Конституция Российской Федерации;
2. Гражданский кодекс Российской Федерации;
3. Семейный кодекс Российской Федерации;
4. Федеральный закон от 24 июля 1998 г. № 124-ФЗ «Об основных гарантиях прав ребенка в Российской Федерации»;
5. Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
6. Конвенция о правах ребенка;
7. Конвенции о защите прав детей и сотрудничестве, заключенные в г. Гааге, 1980, 1996, 2007 годов;
8. Федеральный закон от 27 июля 2010 г. № 193-ФЗ «Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)»;

Концептуальной основой создания кабинета медиации в образовательной организации служит антропоцентрический подход, реализующий междисциплинарный и интегративный характер медиативной деятельности.

Методологически кабинет медиации базируется на принципах классической медиации, однако адаптирован к специфическим условиям образовательной среды, что обеспечивает комплексное сопровождение субъектов педагогического процесса.

Кабинет медиации – это служба, созданная в образовательной организации и состоящая из работников образовательной организации, привлеченного юриста, студентов и их родителей, прошедших необходимую подготовку и обучение основам метода медиации и медиативного подхода.

Целевое назначение кабинетов медиации заключается в формировании комфортной, гуманистической и защищенной образовательной среды, оптимально подходящей для всестороннего развития и успешной

социализации студентов, включая ситуации возникновения серьезных жизненных трудностей, вплоть до правовых нарушений.

Реализация указанной цели осуществляется посредством последовательного решения ряда задач:

1. создание с помощью Кабинета медиации восстановительного подхода системы защиты, помощи и обеспечения гарантий прав и интересов всех участников образовательного процесса, попавших в трудную жизненную ситуацию и находящихся в социально опасном положении;

2. внедрение новых форм, технологий и методов работы, в том числе обеспечение досудебного и судебного сопровождения участников образовательного процесса при решении конфликтных ситуаций;

3. интеграция метода Кабинета медиации в образовательный процесс и систему воспитания, создание служб медиации в образовательных организациях для обеспечения возможности доступа к медиации для каждого преподавателя, каждой семьи и каждого обучающегося;

4. проведение примирительных программ (восстановительных медиаций, кругов сообщества, семейных конференций и т.д.) для участников конфликтов и правонарушений;

5. повышение эффективности социальной, психологической и юридической помощи, оказываемой всем участникам образовательного процесса;

6. повышение квалификации педагогических работников образовательных организаций по вопросам применения процедуры медиации в повседневной педагогической практике;

7. применение мер по предупреждению эскалации конфликтов и снижение уровня агрессии в образовательной организации.

Организация деятельности Кабинета медиации:

1. по взаимному соглашению с руководством образовательной организации кабинету медиации выделяется специально оборудованное помещение для осуществления собраний и проведения программы

примирительных мероприятий, а также предоставляются необходимые материальные ресурсы, включающие техническое оснащение, канцелярию, информационные носители и иные вспомогательные инструменты;

2. администрация образовательной организации обеспечивают поддержку процессу информирования педагогического коллектива и обучающихся относительно деятельности службы примирения, используя доступные организационные механизмы и коммуникационные каналы;

3. кабинет медиации наделяется правом привлекать к своей работе профессиональных консультантов, таких как психологи, социальные педагоги и другие специалисты, задействованные в учреждении;

4. администрация образовательной организации способствует установлению эффективных взаимодействий службы медиации с педагогическими работниками, а также налаживанию связей с соответствующими государственными структурами и иными профильными организациями;

5. служба медиации может вносить на рассмотрение администрации предложения по улучшению деятельности службы примирения в образовательной организации.

Деятельность служб медиации в системе образования основывается на следующих направлениях:

1. урегулирование широкого спектра внутренних и межличностных конфликтов, возникающих в образовательной среде, а также осуществление информационно-просветительской деятельности среди сотрудников, обучающихся и родительского сообщества;

2. предотвращение возникновения конфликтов, препятствование их эскалации;

3. обеспечение формирования и обучения «групп равных»;

4. координация действий участников «групп равных» в их работе по популяризации медиативных принципов и способов конструктивного общения среди обучающихся;

5. обеспечение помощи при разрешении участниками «групп равных» конфликтов между сверстниками, а также участие в роли ко-медиатора при разрешении конфликтов между взрослыми и обучающимися;

6. применение медиативного подхода в рамках работы по воспитанию культуры конструктивного поведения в конфликтной ситуации и созданию условий для выбора ненасильственных стратегий поведения в ситуациях напряжения и стресса;

7. использование медиативного подхода как инструмента поддержания эффективной коммуникации между поколениями и трансляции базовых нравственно-духовных ценностей человека.

Деятельность Кабинета медиации в образовательном учреждении основывается на следующих принципах:

1. принцип добровольности, предполагающий как добровольное участие обучающихся в организации работы службы, так и обязательное согласие сторон, вовлеченных в конфликт, на участие в примирительной программе;

2. принцип конфиденциальности, предполагающий обязательство службы медиации не разглашать полученные в ходе программ сведения. Исключение составляет информация о готовящемся преступлении, а также примирительный договор (по согласованию с участниками встречи и подписанный ими);

3. принцип нейтральности, запрещающий службе медиации принимать сторону одного из участников конфликта. Нейтральность предполагает, что служба медиации не выясняет вопрос о виновности или невиновности той или иной стороны, а является независимым посредником, помогающим сторонам самостоятельно найти решение.

Для организации службы медиации в СПО необходимо решить следующие задачи:

1. информирование персонала образовательной организации, студентов и их родителей о целях, функциях и возможностях службы медиации.;

2. стимулирование интереса и вовлечение сотрудников, обучающихся и их родителей в деятельность службы медиации;

3. проведение обсуждений деятельности службы медиации среди работников образовательной организации, обучающихся и их родителей (законных представителей) относительно целей, задач и результатов деятельности службы медиации;

4. разработка регламентации и нормативных документов, регулирующих деятельность службы медиации, достижение консенсуса между заинтересованными сторонами;

5. организация профессиональной подготовки сотрудников, студентов и родителей в области медиативных технологий и методов;

6. установление сотрудничества с органами и учреждениями профилактики безнадзорности и правонарушений, опеки и попечительства, дополнительного образования.

Для реализации поставленных задач необходимо провести следующие ключевые мероприятия:

1. осуществление информационной и просветительской деятельности среди участников образовательного процесса по тематике медиации;

2. назначение руководителя Кабинета медиации (социальный педагог, педагог-психолог или иной педагогический работник образовательной организации, на которого возлагаются обязанности по руководству службой примирения приказом директора, а также сторонний привлекаемый сотрудник (юрист/психолог), прошедший обучение проведению примирительных программ;

3. формирование инициативной группы Кабинета медиации из работников образовательной организации, приглашенного специалиста (юриста/психолога) и родителей обучающихся;

4. профессиональная подготовка участников Кабинета медиации методам медиации;

5. разработка положения Кабинета медиации и согласований по формированию службы медиации в образовательной организации;

6. организация взаимодействия службы медиации со всеми структурными подразделениями образовательной организации, а также комиссией по делам несовершеннолетних и защите их прав, органами и организациями системы профилактики безнадзорности и правонарушений, опеки и попечительства, дополнительного образования;

7. внедрение деятельности службы медиации на практике по вопросам предотвращения и разрешения конфликтных ситуаций, предварительная оценка результативности проводимых мероприятий;

8. обучение методу медиации обучающихся и подготовка «групп равных»;

9. отбор и подготовка студентов второго и третьего курсов образовательной организации для участия в «группах равных»;

10. реализация программ обучения в «группах равных», направленных на овладение навыками медиации и технологиями мирного разрешения конфликтов.

Порядок работы Кабинета медиации.

1. служба медиации может получать информацию о случаях конфликтного или криминального характера от педагогов, обучающихся, администрации учебной организации, членов службы примирения, родителей;

2. служба медиации принимает решение о возможности или невозможности примирительной программы в каждом конкретном случае самостоятельно. При необходимости о принятом решении информируются должностные лица колледжа;

3. примирительная программа начинается в случае согласия конфликтующих сторон на участие в данной программе. Если действия одной или обеих сторон могут быть квалифицированы как правонарушение или преступление для проведения программы также необходимо согласие родителей или их участие во встрече;

4. в случае если примирительная программа планируется, когда дело находится на этапе дознания, следствия или в суде, то о ее проведении ставится в известность администрация образовательной организации и при необходимости производится согласование с соответствующими органами внутренних дел;

5. переговоры с родителями и должностными лицами проводит руководитель Кабинета медиации;

6. в сложных ситуациях (как правило, если в ситуации есть материальный ущерб, среди участников есть взрослые или родители, а также в случае криминальной ситуации) куратор службы медиации принимает участие в программе;

7. служба медиации самостоятельно определяет сроки и этапы проведения программы в каждом отдельном случае;

8. в случае если в ходе примирительной программы конфликтующие стороны пришли к соглашению, достигнутые результаты фиксируются в письменном примирительном договоре или устном соглашении;

9. при необходимости служба медиации передает копию примирительного договора администрации образовательной организации;

10. служба медиации помогает определить способ выполнения обязательств, взятых на себя сторонами в примирительном договоре, но не несет ответственность за их выполнение. При возникновении проблем в выполнении обязательств, служба медиации может проводить дополнительные встречи сторон и помочь сторонам осознать причины трудностей и пути их преодоления, что должно быть оговорено в письменном или устном соглашении;

11. при необходимости служба медиации информирует участников примирительной программы о возможностях других специалистов (социального педагога, психолога, имеющихся на территории учреждений социальной сферы);

12. деятельность Службы фиксируется в журналах и отчетах, которые являются внутренними документами службы;

13. куратор Службы обеспечивает мониторинг проведенных программ.

Настоящие рекомендации являются основой для разработки региональных и муниципальных программ, а также стратегий и планов, направленных на создание безопасной среды, способствующей непрерывности формирования психически, физически и нравственно здоровой личности ребенка в образовательной организации и семье.

Организация кабинета медиации в образовательных учреждениях позволяет эффективно решать конфликты и создавать условия для гармоничного развития личности обучающегося. Реализация предложенных рекомендаций позволит повысить уровень психологической безопасности и качество образовательного процесса.

Таким образом, открытие Кабинета медиации позволяет образовательной организации и семье воспринимать друг друга как партнеров, стремящихся к одной цели, и объединить их усилия для обеспечения безопасного и благополучного прохождения образовательного процесса.

Выводы по второй главе

В рамках экспериментальной работы нами была разработана модель внедрения процедуры медиации, как инструмента мягкого права в систему СПО, на примере ГБПОУ «Южно-Уральский агропромышленный колледж». Примером внедрения процедуры медиации стал Кабинет медиации, который является структурным подразделением колледжа, как основного здания, так и филиалов. Кабинет медиации открывается внутри образовательной организации, в качестве медиаторов могут выступать педагогические работники образовательной организации, родители обучающихся, прошедшие профессиональное обучение по методике медиации, а также приглашенный специалист (юрист/психолог). В качестве отдельного подразделения в

кабинете медиации выделяется «группа равных», медиаторами в которой выступают обучающиеся второго и третьего курса обучения, прошедшие специальную подготовку по методике медиации, руководит и координирует деятельность «группы равных» медиатор-наставник.

Кабинет медиации в системе образования представляют собой структуру, в которой студенты, преподаватели и родители, с помощью медиатора, могут найти решение возникшей конфликтной ситуации, не выходя за рамки образовательной организации. Таким образом, служба медиации может занять место как инициатора, так и поддерживающей структуры педагогическо-подросткового клуба в образовательной системе.

Для проведения эмпирического исследования на базе филиала Южно-Уральского агропромышленного колледжа с.Долгодеревенское нами был проведен опрос «Опрос для выявления необходимости введения процедуры медиации в образовательной среде», в котором приняли участие 60 студентов направления «Преподавание в начальных классах» и «Дошкольное образование». Опрос состоял из 15 вопросов, все вопросы направлены на выявление заинтересованности студентов в открытии Кабинета медиации в Колледже.

По результатам опроса мы выявили, что большинство респондентов, положительно относятся к открытию кабинета медиации в учебном заведении (68,3% от общего числа опрошенных). У большинства опрошенных возникают конфликтные ситуации, и не все могут с ними справиться самостоятельно. 68,3% опрошенных знают, что при возникновении конфликтной ситуации можно обратиться к психологу/медиатору, однако большей части респондентов проще рассказать о конфликте другу и родителям (70% и 18,3% соответственно). По результатам опроса чаще всего конфликтные ситуации студентам помогает решить куратор, одноклассники и родители (38,3%, 30% и 26,7% соответственно). На вопрос «При открытии Кабинета медиации в вашем учебном заведении пользовались ли бы Вы его услугами?» большинство опрошенных выбрали положительный ответ (71,7%).

Также в рамках диссертационного исследования нами были разработаны рекомендации по открытию Кабинета медиации в образовательной организации.

Эффективное разрешение конфликтов требует формирования условий, благоприятствующих конструктивной коммуникации и взаимопониманию. В связи с этим создание Кабинетов медиации представляется необходимым компонентом современной образовательной системы. Данные структуры выступают значимым ресурсом поддержки для студентов, педагогов, родителей и иных субъектов образовательного пространства при урегулировании конфликтных ситуаций.

Интеграция Кабинетов медиации в систему образовательных учреждений обеспечит существенное повышение качества учебно-воспитательного процесса, способствует формированию культуры ненасилия и взаимного уважения. Эта мера внесёт существенный вклад в развитие институтов гражданского общества и обеспечение социальной устойчивости государства.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Целью диссертационного исследования являлась разработка модели внедрения инструментов «мягкого права» для эффективного решения конфликтных ситуаций в сфере профессионального образования на примере Южно-Уральского агропромышленного колледжа.

Цель исследования была достигнута путем решения поставленных задач:

- 1) проанализирована литература по теме исследования;
- 2) рассмотрев сущность, причины и виды конфликтов в профессиональной образовательной организации, мы выявили, что «конфликт» определяется как серьезное расхождение мнений, выражающееся столкновением или спором, а также как отражение индивидуальных мотиваций и убеждений, возникающих вследствие борьбы за значимые ценности и цели.

Причинами конфликтов в образовательной системе могут быть недопонимания, несоответствие ожиданиям, разногласия в методологии обучения и другие факторы, провоцирующие конфликтную ситуацию. Профессиональные образовательные учреждения характеризуются наличием ряда признаков, свидетельствующих о возникновении конфликта, включая присутствие субъектов, обладающих конфликтным потенциалом, двусоставность конфликта, активное противодействие вовлечённых лиц и негативные переживания участников взаимодействия.

Различают четыре типа конфликтов: внутриличностный, межличностный, между личностью и группой, межгрупповой.

- 2) изучив теоретические аспекты использования «мягкого права» в образовательных организациях СПО, мы определили, что «мягкое право» (англ. «soft law») – это совокупность правил поведения (принципов, критериев, стандартов), которые носят рекомендательный характер и не санкционированы

публичной властью, принимаются авторитетными организациями в определенной сфере.

В сфере профессионального образования феномен «мягкого права» успешно используется для разрешения конфликтных ситуаций. Разработанные на основе принципов «мягкого права» нормы и методики способствуют эффективному преодолению разногласий и формированию благоприятной учебной атмосферы.

Процедура медиации представляет собой внесудебный механизм примирения и решение конфликтных ситуаций с привлечением независимого посредника, содействующего диалогу и поиску взаимоприемлемых решений, регулируемый нормами российского законодательства и широко применяемый на практике.

3) рассмотрев медиацию как один из инструментов в использовании мягкого права в системе СПО, мы можем сказать, что методология медиативного урегулирования споров состоит в предоставлении участникам максимальной свободы выбора решений без вмешательства субъекта, наделённого арбитражными полномочиями и принимающего решения единолично.

Законодательством предусматривается введение фигуры посредника (медиатора), основной функцией которого является создание условий для равноправного обмена мнениями между сторонами, понимания их позиций и достижения согласия. Для осуществления функций медиатора допускаются лишь физические лица, соответствующие определённым квалификационным критериям. Неспециализированный посредник обязан соответствовать следующим условиям: достижение возраста совершеннолетия, обладание полной гражданской правоспособностью, отсутствие судимости. Профессиональные же специалисты дополнительно обязаны удовлетворять следующим требованиям: возраст старше 25 лет, наличие диплома о высшем образовании, дополнительное образование в области медиативных методик. Запрещено исполнять обязанности медиатора государственным и

муниципальным служащим. Дополнительными препятствиями являются родственные связи с кем-либо из участников спора либо личные мотивы, влияющие на исход переговоров.

«Медиация в системе образования» определяется как методика, применяемая в воспитательном процессе для урегулирования конфликтных ситуаций между представителями педагогического состава, студентами и родителями, а также для предупреждения их возникновения.

Реализация данного метода осуществляется посредством формирования в колледжах специализированных служб, включающих сотрудников педагогических и воспитательных профессий, представителей студенчества и родительской общественности. По своему функциональному предназначению эта служба может выступать как добровольное объединение педагогов, так и структурное подразделение образовательного учреждения. Подобную службу возможно квалифицировать как организацию педагогического и (или) студенческого сообщества.

На примере Южно-Уральского агропромышленного колледжа мы предлагаем открыть «Кабинет медиации», который будет являться структурным подразделением колледжа. Исходя из доработанной структуры управления ГБПОУ «Южно-Уральский агропромышленный колледж» с включением Кабинета медиации мы видим:

1. Кабинет медиации является структурным подразделением колледжа;
2. Кабинет медиации в основном здании колледжа подчиняется непосредственно Заместителю директора по учебно-воспитательной работе, а в филиалах подчиняется непосредственно Заведующему филиалом;
3. В Кабинет медиации могут входить в качестве медиаторов социальный педагог, представители совета родителей, представители педагогического совета, а также представители совета обучающихся;
4. Деятельность Кабинета медиации направлена на решение и устранение конфликтов среди педагогического состава, студентов и их родителей.

Отдельным подразделом в Кабинете медиации можно выделить «Группы равных», которые представляют собой студенческие объединения, созданные для освоения процедур медиации и восстановительного подхода с последующим применением приобретенных компетенций в целях урегулирования споров, профилактики конфликтных ситуаций среди сверстников и передачи полученного опыта окружающим. Деятельность «Группы равных» заключается в оказании содействия участникам образовательных процессов в урегулировании межличностных разногласий, участии в качестве ассистентов медиатора при разрешении противоречий между педагогическим коллективом и обучающимися, а также минимизации негативного воздействия неизбежных конфликтов посредством просвещения преподавателей относительно основ медиации и обучения студентов методикам конструктивного взаимодействия и позитивного общения в рамках деятельности «групп равных».

4) проанализировав деятельность Южно-Уральского агропромышленного колледжа, мы выявили, что полное наименование образовательной организации – Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение "Южно-Уральский агропромышленный колледж" (ГБПОУ «ЮУрАПК»).

Датой основания образовательной организации является 20 июня 1944 г. Основное здание колледжа находится по адресу Челябинская обл., Аргаяшский р-н, с. Аргаяш, пл. СПТУ.

У Колледжа имеются три филиала: с. Долгодеревенское, п. Мирный, с. Кунашак.

Миссия ГБПОУ «Южно-Уральский агропромышленный колледж» заключается в подготовке высококвалифицированных специалистов для агропромышленного комплекса, а также в развитии гибких навыков, общей культуры и духовно-нравственных ценностей у студентов. Колледж стремится сформировать у студентов осознанное стремление к гуманному отношению к

окружающим, уважение к традициям и законам, а также способности к самообразованию и самосовершенствованию.

Численность обучающихся ГБПОУ «ЮУрАПК» на 2025 год составила 1275 человек.

5) для разработки и внедрения модели «Кабинета медиации» в Южно-Уральском агропромышленном колледже нами было проведено эмпирическое исследование на базе филиала Южно-Уральского агропромышленного колледжа с. Долгодеревенское, которое состояло из проведения опроса среди студентов колледжа «Опрос для выявления необходимости введения процедуры медиации в образовательной среде». Опрос состоял из 15 вопросов. Все вопросы направлены на выявление заинтересованности студентов в помощи при решении конфликтных ситуаций и открытии Кабинета медиации на базе Колледжа.

В опросе приняли участие студенты направления подготовки «Преподавание в начальных классах» и «Дошкольное образование» в составе 60 человек. По результатам опроса мы выявили, что большинство респондентов, положительно относятся к открытию кабинета медиации в учебном заведении (68,3% от общего числа опрошенных). У большинства опрошенных возникают конфликтные ситуации, и не все могут с ними справиться самостоятельно. 68,3% опрошенных знают, что при возникновении конфликтной ситуации можно обратиться к психологу/медиатору, однако большей части респондентов проще рассказать о конфликте другу и родителям (70% и 18,3% соответственно). По результатам опроса чаще всего конфликтные ситуации студентам помогает решить куратор, одногруппники и родители (38,3%, 30% и 26,7% соответственно). На вопрос «При открытии Кабинета медиации в вашем учебном заведении пользовались ли бы Вы его услугами?» большинство опрошенных выбрали положительный ответ (71,7%).

б) представив условия и рекомендации по использованию медиации как инструмента мягкого права в организациях СПО, мы можем сказать следующее: методологически кабинет медиации базируется на принципах

классической медиации, однако адаптирован к специфическим условиям образовательной среды, что обеспечивает комплексное сопровождение субъектов педагогического процесса.

Кабинет медиации – это служба, созданная в образовательной организации и состоящая из работников образовательной организации, привлеченного юриста/психолога, студентов и их родителей, прошедших необходимую подготовку и обучение основам метода медиации и медиативного подхода.

Целевое назначение кабинетов медиации заключается в формировании комфортной, гуманистической и защищенной образовательной среды, оптимально подходящей для всестороннего развития и успешной социализации обучающихся, включая ситуации возникновения серьезных жизненных трудностей, вплоть до правовых нарушений.

Реализация указанной цели осуществляется посредством последовательного решения ряда задач:

1. создание с помощью Кабинета медиации восстановительного подхода системы защиты, помощи и обеспечения гарантий прав и интересов всех участников образовательного процесса, попавших в трудную жизненную ситуацию и находящихся в социально опасном положении;
2. внедрение новых форм, технологий и методов работы, в том числе обеспечение досудебного и судебного сопровождения участников образовательного процесса при решении конфликтных ситуаций;
3. интеграция метода Кабинета медиации в образовательный процесс и систему воспитания, создание служб медиации в образовательных организациях для обеспечения возможности доступа к медиации для каждого преподавателя, каждой семьи и каждого обучающегося;
4. проведение примирительных программ (восстановительных медиаций, кругов сообщества, семейных конференций и т.д.) для участников конфликтов и правонарушений;

5. повышение эффективности социальной, психологической и юридической помощи, оказываемой всем участникам образовательного процесса;

6. повышение квалификации педагогических работников образовательных организаций по вопросам применения процедуры медиации в повседневной педагогической практике;

7. применение мер по предупреждению эскалации конфликтов и снижению уровня агрессии в образовательной организации.

Деятельность Кабинета медиации в образовательном учреждении основывается на принципах добровольности, конфиденциальности и нейтральности.

Настоящие рекомендации являются основой для разработки региональных и муниципальных программ, а также стратегий и планов, направленных на создание безопасной среды, способствующей непрерывности формирования психически, физически и нравственно здоровой личности ребенка в образовательной организации и семье.

Служба медиации создает основу для формирования безопасного пространства в образовательном учреждении, удовлетворив эту базовую потребность в безопасности, мы сможем рассчитывать на эффективность работы системы и появление глубинной потребности к получению профессиональных знаний, умений и навыков.

Наличие службы медиации в образовательных учреждениях системы среднего профессионального образования (СПО) создает основу для формирования безопасной образовательной среды. Удовлетворенность базовых потребностей участников учебного процесса и обеспечение надежной защиты позволяют оптимизировать функционирование образовательной системы, развивать мотивацию к познанию, формировать интерес к освоению новых знаний и раскрывать творческий потенциал личности.

унтовская Л.Л., Социально-психологические подходы к разрешению трудовых конфликтов / Л.Л. Бунтовская // Современные научные исследования и разработки. 2023. – № 3 (11). – С. 71-83. – URL: tehnologiyam-konstruktivnogo-upravleniya-trudovymi-konfliktami/viewer (дата обращения: 08.02.2025).

ыкова Л.В., Служба школьной медиации. Заметки практика. / Л.В. Быкова // Журнал «Прообраз» Фонд поддержки образования – СПб, 2022. – №2 (4). – С. https://cronao.ru/images/DAR/Media/2020/Статья_Служба_школьной_медиации_и_Заметки_практика_Журнал_ПроОБРАЗ_Образование_для_будущего._2_

асильева Е.Н. Проблемы обеспечения качества современного образовательного процесса» / Е.Н. Васильева // Сборник научных статей / Тюм. гос. ун-т., 2021. – URL: https://rusneb.ru/catalog/004971_000039_TUMNB-RU_EK_74_P+78-796647/

оронина О.В. Анализ возможностей применения цифровых ресурсов в школьной медиации: теоретический аспект / О.В. Воронина // Вестник

С

И

Б

И

ысоцкая Н.В., Бывшенко А.С., Смолянинова О.Г. Подготовка медиаторов для образовательных организаций Красноярского края: проблемы и перспективы /

Н.В. Высоцкая, А.С. Бывшенко, О.Г. Смолянинова // Управление

о

б

азырина Л.А., Костенко М.А., Лопуга Е.В. Предотвращение насилия в

р

0

а

2

3

5

образовательных организациях. Информационно-методическое пособие для руководителей и педагогических работников образовательных организаций / Гришина Н.В., Психология конфликта. / Н.В. Гришина // Учебное пособие – Спб.: Питер, 2021. – 322 с.

Гугуева Д.А., Еремина А.С. Медиация в образовательной среде / Д.А. Гугуева, А.С. Еремина // Обзор.НЦПТИ. 2018. №1 (12). . – С. 80-85. - URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/mediatsiya-v-obrazovatelnoy-srede> (дата обращения: 30.09.2025).

Демин А.В. К вопросу о переносе концепции "мягкого права" на уровень национальных правовых систем / А.В. Демин // Административное право и процесс. 2024. №3. – URL: <https://naukaru.ru/ru/nauka/article/6473/view> (дата обращения: 14.04.2025).

Дмитриев А.В., Запрудский Ю.Г. Основы конфликтологии: Учебное пособие. / А.В. Дмитриев, Ю.Г. Запрудный // Учебное пособие. 2022. – 526 с.

Драганова О.А., Калугина Н.Н., 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», 2021. – 72 с

Еремина Л. И., Шлопаков А. В. Профилактика межличностных конфликтов в педагогическом коллективе образовательной организации / Л.И. Еремина, А.В. Шлопаков // Общество: социология, психология, педагогика. 2025. №5. – С. 97-104. - URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/profilaktika-mezhlichnostnyh-konfliktov-v-pedagogicheskom-kollektive-obrazovatelnoy-organizatsii> (дата обращения: 10.06.2025).

Зайко Е.М., Карташова И.И. Медиация в процессе разрешения острых конфликтных ситуаций в студенческой среде среднего профессионального образования / Е.М. Зайко, И.И. Карташова // Инновационное развитие

(дата обращения: 13.07.2025)

Зиммель Г., Избранное. Том 2. Созерцание жизни / Г.Зиммель // Юрист. – 607 с.

Исаев Р.А., Предупреждение конфликтных ситуаций в трудовых коллективах / Р.А. Исаев // Экономика и управление: проблемы, решения. – 2022. – № 8.– С.

Исаенкова О.В., Развитие медиации в Российской Федерации: проблемы и перспективы / О.В. Исаенкова // Вопросы российского и международного права. 2023.- № 3. - С. 69–87. - URL: <http://www.publishing-vak.ru/file/archive->

Канина Н.Н., Погребняк О.В. Служба медиации - современный инструмент управления в организации / Н.Н. Канина, О.В. Погребняк // Пролог: журнал о п

Каширина Е.А., Виды, типы и структура конфликтов / Е.А. Каширина // Вестник молодых ученых. 2022. – 83-85. – URL:

Кибанов А.Я., Конфликтология: Учебник / А.Я. Кибанова // 2-е изд., перераб. и доп. – М.: ИНФРА-М, 2020. – 301 с.

Ковалева Б.В., Будовская И.В., Межличностные конфликты: причины и мотивы возникновения, методы урегулирования / Б.В.Ковалева, И.В. Будовская // Актуальные проблемы конфликто разрешения в современном мире. 2024. – 007-109. – URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=75218742> (дата обращения:

2

Королева И. В. Проблема определения понятия "мягкое право" / И.В. Королева // Общество: политика, экономика, право. 2022. №1 (66). - С. 66 - 69. - URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/problema-opredeleniya-ponyatiya-myagkoe-pravo> (дата обращения: 15.07.2025).

Котлярова В.В., Альтернативные способы урегулирования и разрешения споров в

Р

irovaniya-ucheb-posobie-Tekst-elektronnyi-89518/1/Котлярова%20В.В.%20Альтернативные%20способы%20урегулирования%202021.pdf" <https://repo.ssau.ru/bitstream/Uchebnye-izdaniya/Alternativnye-89518/1/Котлярова%20В.В.%20Альтернативные%20способы%20урегулирования%202021.pdf> (дата обращения: 15.07.2025).

оузер Л., Функции социального конфликта / Л. Коузер // Идея-Пресс. 2020.

узбагаров Э. А., Максимов В.А. Примирение и посредничество как способы разрешения конфликтов (споров): от догосударственных сообществ по настоящее время / Э.А. Кузбагаров, В.А. Максимов // КриминалистЪ. 2025.

№

1

уркубет А. Г., Томбулова Е. Г. Медиация в школе / А.Г. Куркубет, Е.Г. Томбулова

/

/

С

утюков Д.В., Медиация как альтернативный способ разрешения конфликтных (дата обращения: 16.09.2025).

ситуаций / Д.В. Кутюков // Государство и право: теория и практика: материалы

в

р

е

а

ж

з

д

и

у

й

н

а

б

е

р

н

а

а

у

ч

в

онтьева А.М., Леонтьева Н.Е. Мягкое право, как эффективный инструмент

регулирования отношений в сфере образования (на примере положения о нормах профессиональной этики педагогических работников) / А.М. Л

Любченко М. Я. Постановления Европейского суда по правам человека как «мягкое право» (soft law) / М.Я. Любченко // Вестник гражданского процесса. 2021. № 3. - URL: <https://civpro.org/ru/archive/95/2241/>

Мачехина О.П., Кузьменкова Н.Ю. Психология переговорного процесса при разрешении педагогических конфликтов / О.П. Мачехина, Н.Ю. Кузьменкова // Управление образованием: теория и практика. 2025. №5-2. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/psihologiya-peregovornogo-protsess-a-razreshenii-pedagogicheskikh-konfliktov> (дата обращения: 14.04.2025).

Микляева А. В. СИСТЕМНО-ДЕЯТЕЛЬНОСТНЫЙ ПОДХОД В ПОДГОТОВКЕ ШКОЛЬНЫХ МЕДИАТОРОВ / А. В. Микляева // Нижегородское образование.

2

Минкина Н. И. Некоторые особенности применения медиации в урегулировании трудовых конфликтов / Н.И. Мининкова // Вестник ОмГУ. Серия. Право. 2020. №3 (44). - URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/nekotorye-osobennosti-primeneniya-mediatsii-v-uregulirovanii-trudovyh-konfliktov> (дата обращения: 21.08.2025)

Минкина Н.И. Медиация как альтернативный способ урегулирования конфликтов : монография / Алтайский филиал Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации.

М
е

Михайлов А.Е. Правовой эксперимент и медиативная техника: спорные проблемы и перспективы (дата обращения: 30.09.2025) Михайлов // Юридическая

К
Т

Мещаяев М. П., Першина Л. А. Школьная служба медиации как ресурс воспитания

М
/

Н

М
М

Б

Потапов Д.А., Ильичева И. В. Организация независимой правозащитной деятельности в общеобразовательных организациях / Д.А. Потапов, И.В.

И

Лыженко С.К., Маркова Л.М., Служба школьной медиации: практическое

Б
Р

И
У
Ч
К
С
Е
О
Савельева М., Роль медиации в разрешении конфликтов в системе профессионального образования / М.Савельева // Вестник высшей школы. – С.

В
В

а
О

Самсонова Н.В., Воронин Д.И. Служба медиации в студенческом спортивном клубе / Н.В. Самсонова, Д.И. Воронин // Физическое воспитание и

С
Т

Т
С
Свиридова Е.В. Психологические особенности личности, снижающие вероятность конфликтов в коллективе / Е.В. Свиридова // Science Time. – 2021.

д

е
(дата обращения: 21.07.2025)

И
С
Солдатова Г.В. Методические рекомендации для педагогов «Организация службы медиации в образовательном учреждении» / Г.В. Солдатова // Методические рекомендации. Санкт-Петербург, 2022. - С. 8-30. - URL: (дата обращения: 15.07.2025).

В
К

и

Спенсер Г., Основания социологии. / Г. Спенсер // Сочинения. – СПб., Т. 4.

Электронная библиотека Socioline – учебники

Р

С
Т
П
С
Суворова Н.В., Гудовский И.В., Дулинец Т.Г., Шепелева Ю.С., Литаева Д.А. Связь личностных особенностей стиля поведения в конфликте у сотрудников организации / Н.В. Суворова, И.В. Гудовский, Т.Г. Дулинец, Ю.С. Шепелева, Д.А. Литаева // Конфликтология / nota bene. 2025. – URL:

р
к

т
б

т

2
р

0

урко Е.В. Роль «мягкого права» в регулировании современных технологий и развитии законодательства о науке / Е.В. Сурко // Юридическая наука и практика: Вестник Нижегородской академии МВД России. – 2025. – №2 (70) –

С

ёсленко А. Н., Ажатова К. Н. Профилактика буллинга средствами школьной медиации / А.Н. Тесленко, К.Н. Ажатова // Наука и реальность/Science &

3
R

6
еуранин В. Ю., Кривошеев П. Ю. К вопросу о формировании служб школьной медиации в образовательных организациях / В.Ю. Туранин, П.Ю. Кривошеев

1
3

1
Юплина И.А., Медиация и медиативный подход в современном обществе / И.А.

Ю
Юпина // Конфликтология XXI века. Пути и средства укрепления мира:

У
Н
материалы Второго Санкт-Петербургского международного конгресса конфликтологов. Санкт-Петербург. – 2021. № S. – С. 319-322

а
у

у
варина Н.В. Психология управления / Уварина Н.В., Гнатышина Е.А., Корнеев
к
(дата обращения: 19.10.2025)
Д.Н., Кор-неева Н.Ю., Лысенко Ю.В., Семченко А.А. — Монография. —
а
Иелябинск: Библиотека А. Миллера, 2020.

.

0
едосеев Т. Э. Формирование концепции содержания дисциплины

2
И

«Конфликтология» для обучения студентов педагогических специальностей /

5
Т.

Т.Э. Федосеев // Современное педагогическое образование. 2024. №5. – URL:

konfliktologiya-dlya-obucheniya-studentov-pedagogicheskikh-spetsialnostey (дата
обращения: 08.02.2025).

с

с
акиева М. М. «Мягкое право» как источник международного права / М.М.

Т
Хакиева // Евразийский научный журнал. 2021. №5. - URL:

https://cyberleninka.ru/article/n/myagkoe-pravo-kak-istochnik-mezhdunarodnogo-
o
prava (дата обращения: 30.07.2025).

3
.

3

К

3
у

алафян Р.М. Нормы международного «мягкого права» в правовой системе Российской Федерации / Р.М. Халафян // Диссертаци на соискание ученой степени к.ю.н. Казань.

акирова А.Е. Имитационные модели в контуре управления организационными конфликтами / Шакирова А.Е., Розин М.Д // Инженерный вестник Дона. - 2020. - №8.

амшиева Н. С., Гулиева А. А. Формирование социальных конфликтов в человеческих отношениях: проблемы и стратегии решения / Н.С. Шамшиева, А

ёвчук О.Ю. Медиация в системе управления образовательных организаций / А

иткина И.С. Особенности развития современного корпоративного Ю
законодательства и тенденции правоприменительной практики / И.С. Шиткина
Г // Вестник экономического правосудия Российской Федерации. 2023. N 9. - С.
У 45 - 65. - URL: <https://zakon.ru/publication/igzakon/7603> (дата обращения:
Ш

и
ё
Эмбия А., Психологические условия профилактики межличностных
В конфликтов в организации / А.Эмбия // Современные проблемы науки,
Ч общества и образования. Пенза, 2022. – 306-308. – URL
У

к
/
/
/
S

В МЕДИАЦИЯ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЯХ (СТР 35, 60,

і
е
с
п
Т
О
Р
М
И
К

Ф

