



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

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

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

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

Объем заимствований:
75,6 % авторского текста

Рекомендована к защите
2025 г.
И.П.П.О. и П.М.
Корнеева Н.Ю.

Выполнил:
Студент группы ОФ-209-174-2-1
Мокроусов Евгений Михайлович

Научный руководитель:
к.п.н., доцент кафедры
Пахтусова Наталья Александровна

Челябинск
2025

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	3
ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ МЯГКОГО ПРАВА В СФЕРЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ.....	10
1.1 Понятие и природа мягкого права, конфликтных ситуаций в сфере профессионального образования. Потенциал мягкого права в разрешении конфликтов.	10
1.2 Формы и виды мягкого права в образовании. Роль международных и национальных акторов в развитии мягкого права в образовании.	21
1.3 Теоретические подходы к исследованию мягкого права. Проблемы и ограничения применения мягкого права. Перспективы развития мягкого права в профессиональном образовании.	27
ВЫВОД ПО ПЕРВОЙ ГЛАВЕ.....	36
ГЛАВА 2. ОПЫТНО-ЭКСПЕРИМЕНТАЛЬНАЯ РАБОТА ПО ИЗУЧЕНИЮ И ИСПОЛЬЗОВАНИЮ ИНСТРУМЕНТА МЯГКОГО ПРАВА ДЛЯ ЭФФЕКТИВНОГО РЕШЕНИЯ КОНФЛИКТНЫХ СИТУАЦИЙ В СФЕРЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ.....	38
2.1 Разработка модели внедрения мягкоправовых механизмов в практику образовательной организации (на примере государственного бюджетного образовательного учреждения «Южно-Уральский Государственный Технический Колледж» г. Челябинск.).....	38
2.2 Диагностика и анализ конфликтных ситуаций в профессиональных образовательных учреждениях.....	43
2.3 Разработка и внедрение инструментов мягкого права: результаты и анализ эффективности.....	49
ВЫВОДЫ ПО ВТОРОЙ ГЛАВЕ: РЕЗУЛЬТАТЫ ЭКСПЕРИМЕНТАЛЬНОЙ РАБОТЫ ПО ВНЕДРЕНИЮ МЯГКОГО ПРАВА В ЮЖНО-УРАЛЬСКОМ ГОСУДАРСТВЕННОМ ТЕХНИЧЕСКОМ КОЛЛЕДЖЕ	53
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	54
СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ.....	57

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность работы: Современная система профессионального образования в России и за её пределами переживает период активных трансформаций, вызванных как внутренними структурными изменениями, так и внешними вызовами глобального характера. Рост числа участников образовательного процесса, усложнение нормативной базы, развитие цифровых технологий и усиление конкуренции среди образовательных учреждений приводят к увеличению числа конфликтных ситуаций, которые требуют гибких, эффективных и, главное, неконфронтационных механизмов разрешения. В этих условиях всё большую значимость приобретает концепция «мягкого права» (soft law), предполагающая использование ненормативных, рекомендательных и добровольных механизмов регулирования.

Мягкое право, не обладая юридически обязательной силой, тем не менее оказывает реальное влияние на поведение субъектов правовых отношений. В профессиональном образовании его использование позволяет находить компромиссные решения, минимизировать юридические и репутационные риски, способствовать формированию культуры диалога и сотрудничества. Это особенно важно в образовательной среде, где жёсткие юридические меры могут оказывать демотивирующее воздействие на участников и подрывать доверие к институтам.

Актуальность обращения к инструментам мягкого права обусловлена также изменением самого характера конфликтов в сфере образования. Если ранее конфликты преимущественно возникали между студентами и администрацией по вопросам дисциплины, то сегодня они всё чаще касаются академической честности, оценки качества образования, условий реализации образовательных программ, цифровой этики, соблюдения прав и обязанностей участников образовательного процесса. Кроме того, значительно расширился круг вовлечённых сторон — в конфликтных ситуациях участвуют

работодатели, представители профессиональных сообществ, органы власти и даже родители обучающихся.

В условиях стремительно меняющегося законодательства и необходимости соблюдения международных образовательных стандартов, учреждения профессионального образования оказываются в ситуации нормативной неопределённости. В таких обстоятельствах мягкое право выполняет важную функцию компенсатора — оно позволяет оперативно реагировать на вызовы, внедрять новые управленческие и педагогические практики без необходимости прохождения сложных юридических процедур. Это особенно актуально в контексте введения профессиональных стандартов, системы независимой оценки квалификаций, а также развития механизмов дуального обучения, где взаимодействие между различными субъектами требует гибкости и готовности к компромиссам.

Следует отметить, что мягкое право в профессиональном образовании реализуется через целый ряд форм: внутренние кодексы этики, профессиональные и корпоративные стандарты, рекомендации ассоциаций работодателей, соглашения о партнёрстве, меморандумы о взаимопонимании, дорожные карты сотрудничества и др. Эти инструменты позволяют урегулировать потенциальные и реальные конфликты на ранних стадиях, не доводя дело до официальных разбирательств, тем самым способствуя устойчивости образовательной среды.

Отдельного внимания заслуживает роль педагогического сообщества в разработке и внедрении механизмов мягкого права. Практика показывает, что успешные примеры разрешения конфликтов часто связаны с инициативой снизу, когда сами преподаватели, методисты, координаторы программ создают форматы взаимодействия, основанные на доверии, открытости и уважении к позиции всех сторон. Таким образом, мягкое право становится не просто инструментом управления, но и важной составляющей профессиональной культуры.

Не менее важна и международная перспектива. В условиях интеграции в мировое образовательное пространство, принятия рамочных соглашений (например, Болонский процесс, Европейская рамка квалификаций и др.), практика применения мягкого права позволяет синхронизировать национальные подходы с международными стандартами. Это создаёт предпосылки для более эффективного взаимодействия между странами, упрощает признание квалификаций, способствует академической мобильности и совместным образовательным проектам.

Таким образом, исследование роли мягкого права в регулировании конфликтов в сфере профессионального образования имеет высокую научную и практическую значимость. Оно позволяет не только систематизировать существующие подходы и оценить их эффективность, но и выработать рекомендации по дальнейшему развитию инструментов ненормативного регулирования, направленных на укрепление конструктивного диалога и повышение качества образовательной среды.

Цель исследования:

Проанализировать потенциал и эффективность применения инструментов мягкого права (soft law) в разрешении конфликтных ситуаций в системе профессионального образования, а также разработать рекомендации по их практическому использованию с целью повышения качества взаимодействия между участниками образовательного процесса.

Объект исследования:

Конфликтные ситуации, возникающие в системе профессионального образования.

Предмет исследования:

Инструменты мягкого права, используемые для разрешения конфликтных ситуаций в сфере профессионального образования.

Гипотеза исследования:

Использование инструментов мягкого права в системе профессионального образования способствует более эффективному

предупреждению и разрешению конфликтных ситуаций по сравнению с исключительно нормативно-правовыми мерами, так как обеспечивает гибкость, добровольность взаимодействия сторон и способствует формированию культуры конструктивного диалога.

Задачи:

1. Проанализировать теоретические подходы к понятию мягкого права и определить его сущностные характеристики, особенности и области применения в социальной и образовательной сферах.

2. Исследовать природу и типологию конфликтных ситуаций, возникающих в системе профессионального образования, а также факторы, способствующие их возникновению и развитию.

3. Выявить существующие практики применения инструментов мягкого права в образовательных организациях профессионального уровня (например, внутренние регламенты, кодексы этики, соглашения и др.).

4. Разработать модель внедрения мягкоправовых механизмов в практику образовательной организации.

5. Разработать предложения и рекомендации по внедрению и развитию инструментов мягкого права для урегулирования конфликтных ситуаций в сфере профессионального образования с учётом современных вызовов и образовательных стандартов.

Теоретико-методологическая база включает:

Теория мягкого права как совокупности ненормативных регуляторов, влияющих на поведение участников образовательных отношений.

Конфликтология образования: механизмы возникновения и пути трансформации конфликтов в профессиональной среде.

Системный подход к анализу взаимодействий в образовательной организации как основе управления конфликтами.

Метод кейс-стади для изучения и апробации инструментов мягкого права в реальных конфликтных ситуациях.

Положения, выносимые на защиту:

1) Мягкое право представляет собой эффективный инструмент регулирования конфликтных ситуаций в сфере профессионального образования, дополняющий нормативно-правовую базу.

2) Использование инструментов мягкого права (этические кодексы, профессиональные стандарты, соглашения) способствует снижению уровня конфликтности и повышению культуры взаимодействия в образовательной среде.

3) Внедрение механизмов мягкого права требует системного подхода, включая подготовку кадров, институционализацию процедур и оценку результатов.

Научная новизна данной работы заключается в разработке и внедрении практико-ориентированного задачника как инструмента мягкого права, направленного на урегулирование конфликтных ситуаций в сфере профессионального образования. В задачнике представлены типовые кейсы и модели поведения, способствующие конструктивному разрешению споров без применения жёстких административных мер. Такой подход позволяет повысить уровень правовой культуры участников образовательного процесса и формирует механизмы саморегуляции, что ранее недостаточно отражалось в научно-педагогической практике.

Методы исследования:

1) Теоретические методы (анализ психолого-педагогической литературы по теме исследования, интерпретация, моделирование);

2) Практические методы (анкетирование, интервью, наблюдение, метод экспертных оценок, кейс-метод)

Экспериментальная база:

Исследование осуществлялось на базе государственного бюджетного образовательного учреждения «Южно-Уральский Государственный Технический Колледж» г. Челябинск.

Этапы исследования:

1) подготовительный (анализ литературы, формулировка гипотезы);

- 2) теоретический (разработка методики, структуры исследования);
- 3) практический (сбор данных, составление задачника);
- 4) аналитический (обработка результатов, формулировка выводов).

Апробация результатов исследования:

Материалы исследования применялись во время практический заданий на базе государственного бюджетного образовательного учреждение «Южно-Уральский Государственный Технический Колледж» г. Челябинск.

Практическая значимость данной дипломной работы заключается в разработке и обосновании эффективных подходов к разрешению конфликтных ситуаций в сфере профессионального образования с применением инструментов мягкого права. Результаты исследования могут быть использованы руководителями образовательных учреждений, педагогами и специалистами в области управления образованием для формирования гибких и ненасильственных стратегий взаимодействия, способствующих снижению напряженности и повышению качества образовательного процесса. Кроме того, предложенные рекомендации могут служить основой для совершенствования локальных нормативных актов и развития корпоративной культуры в образовательной среде.

Проверка и реализация выводов исследования:

Опыт, полученные при работе над данной темой был изложен в научной статье на тему «Виды конфликтных ситуаций между педагогом и обучающимися, на примере колледжа» Мокроусов, Е. М. ВИДЫ КОНФЛИКТНЫХ СИТУАЦИЙ МЕЖДУ ПЕДАГОГОМ И ОБУЧАЮЩИМИСЯ, НА ПРИМЕРЕ КОЛЛЕДЖА / Е. М. Мокроусов // 2025. №20 (221). [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://scilead.ru/article/8753-vidi-konfliktnikh-situatsij-mezhdu-pedagogom->

Опыт, полученные при работе над данной темой был изложен в научной статье на тему «Использование современных образовательных технологий в образовательном учреждении» Мокроусов, Е. М. ИСПОЛЬЗОВАНИЕ СОВРЕМЕННЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ТЕХНОЛОГИЙ В

ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ УЧРЕЖДЕНИИ / Е. М. Мокроусов // 2025. №20 (221). [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://scilead.ru/article/8771-ispolzovanie-sovremennikh-obrazovatelnykh-tek>

Опыт, полученные при работе над данной темой был изложен в научной статье на тему «Парадигма управления в образовательном учреждении» Мокроусов, Е. М. ПАРАДИГМА УПРАВЛЕНИЯ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ УЧРЕЖДЕНИИ / Е. М. Мокроусов // 2025. №22 (223). [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://scilead.ru/article/8963-paradigma-upravleniya-v-obrazovatelnom-uchrez>

Структура и объём работы:

ВКР включает воедино введение, две части: теоретическую (названную «Теоретические основы использования мягкого права в сфере профессионального образования») и практическую («Опытно-экспериментальная работа по изучению и использованию инструмента мягкого права для эффективного решения конфликтных ситуаций в сфере профессионального образования.»), завершение, а также список использованной литературы и приложение.

В первом разделе представлена методологическая основа данного исследования.

В первой главе представлены теоретические основания, касающиеся изучаемой проблемы.

Во второй главе представлено описание работы, выполненной на основе опытов и экспериментов.

В завершение представлены основные выводы исследования.

Список источников состоит из материалов.

В приложении собраны конспекты семинаров, диагностические материалы, программа и методические указания.

ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ МЯГКОГО ПРАВА В СФЕРЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

1.1 Понятие и природа мягкого права, конфликтных ситуаций в сфере профессионального образования. Потенциал мягкого права в разрешении конфликтов.

Термин «мягкое право» (англ. soft law) широко используется в международной и отечественной правовой практике для обозначения совокупности норм, правил и стандартов поведения, которые, не обладая юридически обязательной силой в традиционном смысле, тем не менее оказывают значительное воздействие на поведение субъектов права. Мягкое право представляет собой феномен, находящийся на стыке правового регулирования, этики, политики и управления, что делает его особенно актуальным в таких социально чувствительных сферах, как образование, здравоохранение, экология и др.

Происхождение концепции мягкого права связано преимущественно с международным правом, где с середины XX века стали активно разрабатываться документы, имеющие рекомендательный характер: декларации, принципы, руководства, кодексы поведения, меморандумы и др. Хотя такие документы не являются юридически обязательными, они формируют рамки допустимого поведения, создают моральные и политические обязательства и часто служат предвестниками «жестких» правовых норм, в дальнейшем закрепляемых в соглашениях и законах [9].

С ростом глобализации и международной интеграции, появилось множество международных организаций, которые начали разрабатывать и распространять нормы мягкого права. Одной из важнейших таких организаций является ЮНЕСКО, которая с 1945 года активно занимается разработкой рекомендаций и деклараций, касающихся образования.

ЮНЕСКО и другие международные организации начали разрабатывать нормы и стандарты, направленные на улучшение качества образования и

обеспечение равных возможностей для всех групп населения. Эти документы, такие как «Международные стандарты образования», «Конвенция о защите прав человека и основоположных свобод», не носили обязательного характера, но влияли на образовательные политики многих стран.

Одним из ярких примеров использования мягкого права на международной арене является создание Международной ассоциации университетов (IAU), которая разрабатывает рекомендации и стратегические инициативы для высших учебных заведений, а также проводит международные исследования, направленные на улучшение качества образования в разных странах. Этот процесс содействует универсализации образовательных стандартов и внедрению мягких норм в решение возникающих в образовательной сфере конфликтных ситуаций [15].

Мягкое право сыграло важную роль в становлении и развитии системы профессионального образования в различных странах. В отличие от традиционного подхода, в котором основной акцент ставился на обязательных юридических нормах, мягкое право позволяет создавать гибкие механизмы регулирования образовательных процессов, а также решать проблемы, возникающие в ходе обучения.

Одним из первых примеров использования мягкого права в сфере образования можно считать разработку кодексов этики для преподавателей и студентов, который стал стандартом в некоторых учебных заведениях. Эти кодексы не имеют юридической силы, но способствуют формированию моральных и этических норм, поддерживающих порядок и гармонию в образовательной среде.

В 1980-х годах в Великобритании был разработан Кодекс поведения преподавателей и студентов, который включал рекомендации по разрешению конфликтных ситуаций между учащимися и преподавателями, а также предусматривал механизмы медиации и досудебного урегулирования споров. Этот кодекс оказал большое влияние на систему профессионального

образования, став одним из первых примеров внедрения мягкого права в регулирование учебного процесса [20] и [54].

В США в 1990-х годах было разработано несколько добровольных соглашений и стандартов, направленных на улучшение взаимодействия между образовательными учреждениями и студентами. Например, Ассоциация высших учебных заведений США (АНЕА) предложила ряд рекомендаций по улучшению учебных планов и условий обучения, которые не носили обязательного характера, но активно внедрялись в образовательные учреждения.

Конфликтные ситуации в профессиональном образовании — это довольно распространённое явление, которое может возникать по разным причинам, таким как недовольство студентов качеством образования, нарушение академической честности, конфликт между преподавателями и администрацией и т.д. Применение инструментов мягкого права позволяет разрешать такие конфликты без привлечения официальных судов и юридических разбирательств.

Одним из ключевых инструментов мягкого права в профессиональном образовании стали медиационные процедуры. В 2000-х годах в США и Канаде были разработаны стандарты медиации для образовательных учреждений. Эти процедуры позволяли разрешать конфликты в межличностных отношениях, например, между студентами и преподавателями, без необходимости обращения в юридические инстанции [21].

В Великобритании в начале 2000-х годов был принят ряд рекомендаций, направленных на предотвращение конфликтов в сфере профессионального образования, которые включали создание независимых посредников — медиационных служб в университетах и колледжах. Эти службы, несмотря на свою добровольную природу, значительно способствовали снижению числа конфликтов и улучшению атмосферы в образовательных учреждениях.

На территории России использование инструментов мягкого права в профессиональном образовании также начало развиваться в последние

несколько десятилетий, особенно с учётом глобализации и стремления к улучшению образовательных стандартов.

Российские учебные заведения, вдохновляясь международным опытом, начали внедрять в свою практику элементы мягкого права, такие как кодексы поведения, стандарты качества образования, а также различные формы медиации. Одним из первых шагов в этом направлении стала разработка Модели кодекса академической этики в российских вузах. Этот кодекс был основан на рекомендациях, предложенных международными образовательными организациями, и предусматривал создание условий для разрешения конфликтных ситуаций между преподавателями и студентами.

На государственном уровне в России также началась работа по внедрению стандартов качества образования и этических норм, которые не имели обязательной юридической силы, но позволяли регулировать отношения в образовательных учреждениях. В частности, был разработан Федеральный государственный образовательный стандарт, в который были включены рекомендации по улучшению учебных процессов, повышению квалификации преподавателей и созданию условий для эффективного разрешения конфликтов.

В области профессионального образования мягкое право стало важным инструментом для решения ряда проблем, таких как формирование этических норм и стандартов, урегулирование конфликтов между участниками образовательного процесса, а также адаптация образовательных программ к изменениям в глобальной и национальной среде. В отличие от жёстких нормативных актов, такие инструменты предлагают более гибкие и менее формализованные способы разрешения возникающих проблем [17].

Ключевой особенностью мягкого права является его гибкость. Оно позволяет учитывать динамику общественных процессов, особенности локального контекста, интересы различных сторон и балансировать между необходимостью регулирования и недопустимостью излишней формализации. Такая гибкость особенно важна в сфере профессионального

образования, где стандарты качества, требования работодателей, ожидания студентов и государственные задачи часто вступают в сложное взаимодействие.

Содержание мягкого права может быть весьма разнообразным. Оно включает:

- 1) международные и межправительственные декларации и соглашения (например, Болонская декларация);
- 2) акты профессиональных сообществ и организаций (этические кодексы, стандарты);
- 3) внутренние регламенты и положения, принятые на уровне организаций;
- 4) рекомендации и методические указания органов государственной власти и международных структур;
- 5) добровольно принятые обязательства в рамках грантовой, исследовательской или образовательной деятельности.

Мягкое право опирается на принципы добровольности соблюдения, консенсуса, легитимности и морального авторитета источника. Его действие зачастую основывается на неформальном давлении, репутационных издержках, стремлении к участию в профессиональном или международном сообществе, а также внутреннем убеждении в справедливости и разумности предлагаемых норм.

Существует также противоположный полюс — жёсткое (или «твёрдое») право, включающее нормативно-правовые акты, обязательные к исполнению и обеспеченные системой санкций. Однако на практике чёткая граница между мягким и жёстким правом размыта. Многие формы регулирования сочетают в себе элементы обеих категорий. Например, внутренние положения вуза, не будучи федеральным законом, тем не менее являются обязательными для исполнения в пределах организации.

Особую значимость мягкое право приобретает в условиях конфликтных ситуаций. Благодаря своей неконфронтационной природе, оно может использоваться для поиска компромиссов, гармонизации отношений,

выработки согласованных решений и обеспечения более устойчивого и мирного взаимодействия. Вместо применения санкций и процедурного давления, мягкое право предполагает использование этики, убеждения, авторитета, диалога и взаимного уважения.

В контексте профессионального образования мягкое право выступает как инструмент, позволяющий решать следующие задачи: обеспечение этики взаимодействия между участниками образовательного процесса; формирование культуры саморегулирования и академической ответственности; урегулирование спорных и конфликтных ситуаций без обращения к жёстким юридическим мерам; укрепление доверия между студентами, преподавателями, администрацией и внешними партнёрами; распространение лучших практик и стандартов через добровольные механизмы. Таким образом, мягкое право представляет собой сложный, многокомпонентный инструмент социального регулирования, обладающий высокой адаптивностью, этическим содержанием и способностью к гармонизации общественных отношений. В условиях быстро меняющегося социума и образовательной среды, насыщенной рисками и вызовами, мягкое право становится необходимым элементом для построения сбалансированной и эффективной системы взаимодействия в сфере профессионального образования [32].

Конфликтные ситуации в сфере профессионального образования представляют собой столкновение интересов, взглядов, позиций, ожиданий или ценностей между различными субъектами образовательного процесса — обучающимися, преподавателями, администрацией образовательных учреждений, родителями, работодателями, а также государственными и общественными структурами. Природа таких конфликтов обусловлена как объективными условиями функционирования системы профессионального образования, так и субъективными факторами, связанными с личностными особенностями и индивидуальными установками участников взаимодействия.

Прежде всего, необходимо отметить, что профессиональное образование — это сложная социальная система, находящаяся на стыке образовательной, экономической и социальной сфер. Оно выполняет не только функцию подготовки квалифицированных кадров, но и роль инструмента социализации личности, формирования гражданской позиции и адаптации к быстро меняющемуся рынку труда. В условиях усиливающейся конкуренции, цифровизации, интернационализации и реформирования образования напряжённость в системе возрастает, что способствует возникновению конфликтов различного характера.

Одним из источников конфликтов является несовпадение ожиданий и целей участников образовательного процесса. Например, обучающийся может ожидать индивидуального подхода, практической направленности и быстрого трудоустройства, тогда как преподаватель ориентирован на академические стандарты, теоретическую базу и соблюдение формальных требований. Администрация, в свою очередь, стремится к выполнению показателей эффективности, оптимизации ресурсов и соблюдению нормативов, что может противоречить интересам как студентов, так и педагогов.

Классификация конфликтов в профессиональном образовании может быть осуществлена по различным основаниям:

1. По субъектам: конфликты между студентами; между студентами и преподавателями; между преподавателями; между преподавателями и администрацией; между учебными заведениями и работодателями и т.д.
2. По характеру противоречий: ценностные, познавательные, ресурсные, ролевые, коммуникативные.
3. По уровню проявления: внутриличностные, межличностные, групповые, институциональные.
4. По длительности: краткосрочные, затяжные, хронические [40].

Ценностные конфликты возникают в случае несоответствия между индивидуальными и институциональными ориентирами. Например, если студенты придерживаются идеи свободы и самостоятельности, а система

образования навязывает жёсткую дисциплину и формализм, это может вызвать протестное поведение. Ресурсные конфликты — типичны для образовательных учреждений, где ограниченные материальные, кадровые или временные ресурсы распределяются между различными подразделениями и сотрудниками. Коммуникативные конфликты, в свою очередь, обусловлены дефицитом или искажением информации, неэффективностью каналов связи и отсутствием культуры диалога.

Особое внимание следует уделить конфликтам, связанным с академической этикой. Это могут быть случаи плагиата, списывания, предвзятого отношения преподавателя к студенту, неэтичного поведения обучающихся или манипуляций с оценками. Такие конфликты подрывают доверие к образовательному процессу, снижают мотивацию и ухудшают морально-психологический климат в учебной среде.

Важно также отметить, что конфликты в профессиональном образовании могут носить как деструктивный, так и конструктивный характер. В первом случае они ведут к разрушению отношений, снижению качества обучения, оттоку кадров, напряжённости и стрессу. Во втором — способствуют выявлению скрытых проблем, пересмотру устаревших норм, совершенствованию взаимодействия и росту качества образовательного процесса. Следовательно, важным является не столько предотвращение конфликтов как таковых, сколько управление ими и перевод в конструктивное русло [91].

В управлении конфликтами ключевую роль играет стиль управления и организационная культура образовательного учреждения. Авторитарные стили, как правило, подавляют открытое выражение недовольства, но приводят к накоплению скрытого напряжения. Демократические и партисипативные подходы, напротив, способствуют открытости, доверительности и участию всех сторон в принятии решений, что снижает вероятность острых конфликтов.

Конфликты также могут быть связаны с несоответствием между теоретической подготовкой студентов и требованиями работодателей. Работодатели ожидают от выпускников определённых компетенций и готовности к практической деятельности, тогда как образовательные программы не всегда успевают адаптироваться к стремительно меняющимся условиям рынка труда. Это порождает недовольство и претензии как к системе образования, так и к её выпускникам.

Следует подчеркнуть, что профилактика и эффективное разрешение конфликтов требует наличия определённых механизмов и процедур. В этой связи всё большую актуальность приобретают такие инструменты, как служба медиации, кодексы этики, студенческие омбудсмены, регулярные опросы удовлетворённости, открытые формы обсуждения и обратной связи. Важно создавать среду, в которой каждый участник образовательного процесса чувствует себя услышанным, уважаемым и защищённым.

Таким образом, природа конфликтных ситуаций в сфере профессионального образования многогранна и обусловлена множеством факторов — институциональных, личностных, ценностных, организационных. Понимание этих факторов является необходимым условием разработки эффективных стратегий управления конфликтами и повышения качества образовательной среды [76].

Мягкое право, как совокупность норм, принципов, рекомендаций и стандартов, не обладающих юридически обязательной силой, но оказывающих влияние на поведение субъектов, приобретает всё большее значение в разрешении конфликтов в сфере профессионального образования. Его применение особенно актуально в условиях, когда традиционные правовые методы оказываются недостаточно гибкими или вызывают дополнительные противоречия между участниками образовательного процесса.

Потенциал мягкого права в образовательной среде обусловлен его способностью служить инструментом гармонизации интересов, смягчения

напряжённости, установления диалога и формирования культуры уважительного взаимодействия. В отличие от жёстких правовых норм, которые основываются на санкциях и юридической ответственности, мягкое право предполагает добровольное следование нормам, опирающимся на моральный авторитет, профессиональные ценности и нормы этики.

Одним из важнейших аспектов применения мягкого права в профессиональном образовании является его способность регулировать поведение и отношения в случаях, когда жёсткое право оказывается неэффективным или неприменимым. Например, неэтичное поведение преподавателя по отношению к студенту, проявление предвзятости, непубличные формы давления или оскорбления, а также мелкие нарушения академической дисциплины могут не подпадать под прямое действие нормативно-правовых актов, но при этом вызывать существенное напряжение в образовательной среде. В таких случаях эффективными становятся этические кодексы, положения о внутреннем этикете, стандарты поведения, принятые на уровне учреждения или профессионального сообщества [5].

Мягкое право способствует повышению уровня саморегуляции в образовательных организациях. Примерами таких механизмов могут быть:

- внутренние кодексы этики преподавателей и обучающихся;
- добровольные хартии и соглашения между участниками образовательного процесса;
- процедуры досудебного разрешения споров на основе медиации;
- работа этических комиссий и студенческих омбудсменов;
- регулярные внутренние опросы, обратная связь и формы участия в управлении.

Одним из преимуществ мягкого права является его способность адаптироваться к изменяющимся условиям. В условиях реформирования системы профессионального образования, внедрения новых форматов (дистанционного обучения, смешанных программ, проектной деятельности),

традиционные нормы регулирования могут не охватывать все аспекты взаимодействия. В таких случаях мягкое право позволяет оперативно выработать рекомендации, согласованные нормы поведения и внутренние стандарты, которые быстро внедряются в практику.

Кроме того, мягкое право играет важную роль в формировании институциональной культуры, основанной на уважении, доверии и партнёрстве. В организациях, где такие нормы закреплены и последовательно реализуются, значительно снижается уровень открытых конфликтов, увеличивается удовлетворённость участников образовательного процесса и возрастает чувство сопричастности к общему делу. Добровольное следование стандартам поведения и взаимной ответственности способствует снижению потребности в формальном санкционном вмешательстве [62].

Важно подчеркнуть, что мягкое право эффективно работает в сочетании с элементами формального регулирования. Оно может дополнять жёсткие нормы, обеспечивать их интерпретацию и реализацию в практической плоскости. Например, при наличии формального дисциплинарного регламента мягкое право может включать процедуры предварительного урегулирования, разъяснения, консультирования, дачи официального предупреждения, без немедленного применения санкций.

Потенциал мягкого права также проявляется в разрешении конфликтов между обучающимися. В образовательной среде молодые люди нередко сталкиваются с буллингом, дискриминацией, социальной изоляцией, что формально не всегда находит отражение в правовых механизмах. Тем не менее, применение добровольных антидискриминационных норм, кодексов уважительного общения, развитие программ наставничества и медиации позволяет снижать уровень агрессии и формировать инклюзивную образовательную среду.

Важным направлением развития мягкого права в сфере профессионального образования является трансляция лучших практик, обмен успешным опытом, создание сетей профессиональных сообществ. Разработка

общих стандартов и рекомендаций позволяет образовательным организациям находить согласованные подходы к регулированию поведения и разрешению конфликтов.

Таким образом, мягкое право представляет собой важный инструмент управления конфликтами в профессиональном образовании. Оно позволяет обеспечить гибкость, учитывать особенности конкретной ситуации, избежать излишней формализации и жёсткости, а также способствует созданию благоприятного климата и устойчивого развития образовательной среды. Эффективное применение мягкого права требует осознанности, институциональной поддержки, вовлечения всех участников образовательного процесса и развития культуры диалога и взаимного уважения [88].

1.2 Формы и виды мягкого права в образовании. Роль международных и национальных акторов в развитии мягкого права в образовании.

Формы и виды мягкого права в сфере образования представляют собой обширный спектр регулятивных инструментов, которые, хотя и не обладают юридически обязательной силой, оказывают значительное влияние на организацию, содержание и качество образовательного процесса. Эти формы отличаются разнообразием по источникам возникновения, степени формализации, целевому назначению и механизму воздействия.

Наиболее распространённые формы мягкого права в образовании включают:

1. Международные декларации и рекомендации. Классическим примером мягкого права являются документы ЮНЕСКО, Совета Европы, ОЭСР и других международных организаций. Так, Болонская декларация (1999 г.) не имела обязательной силы, однако стала основой для преобразований высшего образования в Европе. Такие акты формируют ориентиры, стандарты, методологические подходы, которые затем имплементируются в национальные стратегии.

2. Этические кодексы и хартии. Эти документы создаются профессиональными сообществами или образовательными учреждениями и регламентируют нормы профессионального поведения, взаимоотношений между участниками образовательного процесса, недопустимых действий и способов их предотвращения. Этический кодекс преподавателя, например, может устанавливать нормы корректного взаимодействия с обучающимися, требований к объективности оценивания, ответственности за академическую добросовестность.

3. Рекомендации и методические письма органов управления образованием. Органы государственной власти, в особенности министерства и департаменты образования, часто выпускают рекомендации, инструкции, письма, не обладающие статусом нормативных актов, но направленные на формирование единых подходов к организации образовательного процесса. Их соблюдение носит добровольный характер, однако на практике они оказывают существенное влияние на деятельность учреждений.

4. Внутренние регламенты и положения. Многие образовательные организации разрабатывают собственные положения и инструкции, не обладающие статусом локальных нормативных актов в юридическом смысле, но регламентирующие повседневную деятельность. Примером могут быть положения об академической честности, антикоррупционной политике, процедурах подачи и рассмотрения жалоб, академическом консультировании.

5. Договорённости, меморандумы и соглашения. Такие документы заключаются между организациями и фиксируют добровольные обязательства сторон по достижению целей, соблюдению стандартов, развитию партнёрства. В отличие от юридических договоров, меморандумы и хартии, как правило, не предусматривают механизмов принудительного исполнения, однако служат важным инструментом укрепления доверия и координации усилий.

6. Профессиональные стандарты и квалификационные рамки. Хотя многие такие стандарты разрабатываются как рекомендательные, они приобретают значимость через включение в процедуры аккредитации,

аттестации и рейтингования. Примером является система ВСПК (Всемирная система профессиональных квалификаций), а также профстандарты, рекомендованные работодателями и профессиональными ассоциациями.

7. Неформализованные практики и традиции. Важной, но часто недооценённой формой мягкого права выступают культурные нормы, устоявшиеся практики, традиции академического взаимодействия. Например, практика взаимной экспертизы, неформальные договорённости о порядке участия студентов в исследованиях или организации волонтёрских инициатив [104].

Разнообразие форм мягкого права обусловлено потребностью в многоуровневом и адаптивном регулировании образовательной среды. Важно отметить, что эффективность этих форм зависит от авторитета источника, степени согласования интересов участников, уровня доверия и прозрачности процедур.

В зависимости от уровня действия мягкое право можно условно разделить на:

- 1) международное (декларации, конвенции, рекомендации);
- 2) национальное (методические письма министерств, общенациональные хартии);
- 3) институциональное (внутренние документы вузов, профессиональных сообществ);
- 4) индивидуальное (персональные обязательства, соглашения внутри команд и проектов).

Кроме того, мягкое право может быть классифицировано по функциональному назначению:

- 1) регулятивное (установление стандартов поведения);
- 2) превентивное (предотвращение конфликтов);
- 3) коммуникативное (обеспечение диалога);
- 4) мобилизационное (мотивирование к добровольному соблюдению норм);

5) репутационное (создание позитивного имиджа учреждения или участника) [21].

Таким образом, формы и виды мягкого права в образовании представляют собой гибкий и адаптивный арсенал средств, способствующих эффективному регулированию образовательных процессов без излишнего давления и формализации. Их значение особенно возрастает в условиях необходимости быстрого реагирования на вызовы времени, формирования новой образовательной культуры и повышения качества взаимодействия между всеми участниками профессионального образования.

Развитие мягкого права в сфере образования в значительной степени определяется активным участием различных акторов на международном и национальном уровнях. Под акторами в данном контексте понимаются институциональные субъекты, способные формировать нормы, инициировать процессы трансформации образовательной среды, распространять ценности, а также обеспечивать реализацию и соблюдение мягких регулятивных механизмов.

Международные акторы играют ключевую роль в задавании общего вектора развития образования и формировании глобальных ориентиров. Среди них выделяются следующие:

1. ЮНЕСКО (Организация Объединённых Наций по вопросам образования, науки и культуры). ЮНЕСКО разрабатывает и продвигает декларации, рекомендации, руководства и рамочные программы, направленные на устойчивое развитие образования, обеспечение равного доступа, академической свободы и интернационализации. Примеры включают Рекомендацию о статусе преподавателей высших учебных заведений (1997), Конвенцию о признании квалификаций в области высшего образования в Европейском регионе (Лиссабонская конвенция) и Глобальную повестку в области образования до 2030 года (Education 2030 Framework for Action).

2. Совет Европы. Через программы в области высшего образования и права человека Совет Европы оказывает значительное влияние на развитие

норм мягкого права в образовании. Он поощряет участие студентов в управлении образовательными процессами, защиту академических свобод, борьбу с дискриминацией.

3. ОЭСР (Организация экономического сотрудничества и развития). Публикации ОЭСР, такие как PISA, TALIS и Education at a Glance, формируют ориентиры для стран по улучшению качества образования, подготовке педагогов, совершенствованию образовательной политики. Несмотря на отсутствие формальной обязательности, страны добровольно используют эти материалы для реформ.

4. Болонский процесс и Европейское пространство высшего образования (ЕНЕА). Болонская декларация, принятая в 1999 году, инициировала создание системы согласованных стандартов и инструментов в области высшего образования. Это пример того, как добровольные политические обязательства и совместные соглашения (soft law) влияют на конкретные изменения в национальных системах.

5. Всемирный банк, ЮНИСЕФ и другие международные доноры. Финансируя образовательные проекты, эти организации внедряют принципы подотчётности, инклюзии, гендерного равенства и инноваций, закреплённые в документах мягкого характера. [44]

Международные акторы способствуют распространению мягкого права через:

- разработку универсальных ориентиров и стандартов;
- экспертную и методическую поддержку стран;
- проведение сравнительных исследований;
- формирование глобальных профессиональных сообществ;
- организацию платформ для диалога и обмена опытом.

Национальные акторы обеспечивают адаптацию международных инициатив к локальным условиям, разрабатывают собственные нормы мягкого права и внедряют их в практику образования. Среди них выделяются:

1. Министерства и департаменты образования. Эти органы разрабатывают методические письма, концепции, национальные стратегии развития образования. Примером может служить Национальная стратегия развития образования до 2035 года в России, которая содержит ряд ориентиров, оформленных в форме деклараций и рекомендаций.

2. Агентства по аккредитации и оценке качества. Такие структуры (например, Рособрнадзор, Национальный аккредитационный совет) формируют критерии и индикаторы качества, часто основанные на мягких стандартах. Их деятельность побуждает вузы внедрять практики, соответствующие этим ориентирам, даже без прямого правового принуждения.

3. Образовательные учреждения. Университеты и колледжи разрабатывают собственные кодексы, положения, декларации миссии и ценностей, создавая внутреннюю нормативную среду. Эти документы становятся инструментами саморегулирования, позволяющими укреплять идентичность и доверие к учреждению.

4. Профессиональные ассоциации. Они формируют этические кодексы, стандарты профессиональной деятельности, проводят экспертизы и издаются рекомендации. Например, Ассоциация классных руководителей или Гильдия экспертов в сфере профессионального образования разрабатывают рекомендации по внедрению этических стандартов и управленческих практик.

5. Общественные организации, фонды, родительские и студенческие сообщества. Их участие проявляется в инициативных предложениях, участии в обсуждении проектов, создании альтернативных стандартов. Гражданское общество может становиться катализатором развития мягкого права [80].

Таким образом, международные и национальные акторы функционируют в тесном взаимодействии, дополняя усилия друг друга. Международные организации задают рамки, формируют общее поле нормативности и предоставляют методическую базу, а национальные субъекты обеспечивают приземление этих норм, их адаптацию и интеграцию

в реальную образовательную практику. Успешность мягкого регулирования во многом зависит от способности всех участников к сотрудничеству, принятию ответственности и развитию культуры доверия.

В условиях глобализации и цифровой трансформации роль акторов, влияющих на мягкое право в образовании, будет только возрастать. Это требует от всех сторон гибкости, проактивности и способности к диалогу в условиях постоянно меняющейся социальной и профессиональной среды.

1.3 Теоретические подходы к исследованию мягкого права. Проблемы и ограничения применения мягкого права. Перспективы развития мягкого права в профессиональном образовании.

Исследование феномена мягкого права предполагает обращение к различным теоретико-методологическим основаниям, которые позволяют раскрыть его сущность, особенности функционирования, а также механизмы влияния на правовую, управленческую и образовательную практику. Современные научные подходы к мягкому праву находятся на стыке юриспруденции, политологии, социологии, педагогики и теории управления.

1. Правовая теория рассматривает мягкое право как явление, не обладающее обязательной юридической силой, но оказывающее нормативное воздействие на поведение субъектов. С позиции позитивистской юриспруденции мягкое право не является правом в полном смысле слова, так как оно не сопровождается механизмом государственного принуждения. Однако в рамках постпозитивистских направлений (например, институционализма и юридического плюрализма) признаётся, что правовое регулирование может реализовываться не только через обязательные нормы, но и посредством рекомендаций, кодексов, этических стандартов и иных форм, которые приобретают нормативную силу за счёт признания со стороны профессионального сообщества.

2. Социологический подход акцентирует внимание на фактической эффективности мягкого права как механизма влияния. Согласно социологической юриспруденции, нормы мягкого права могут оказывать

реальное воздействие на поведение субъектов, если они воспринимаются как легитимные, полезные или соответствующие культурным и профессиональным ожиданиям. Здесь важен не столько формальный статус нормы, сколько её признание со стороны целевой аудитории.

3. Институциональный подход фокусируется на роли институтов (организаций, процедур, практик) в формировании и распространении мягкого права. Согласно этой концепции, именно через устойчивые институты происходит воспроизводство моделей поведения, закреплённых в «мягких» нормах. В образовательной сфере такими институтами являются министерства, профессиональные ассоциации, аккредитационные агентства, экспертные сообщества и т.д.

4. Теория управления (governance theory) предлагает рассматривать мягкое право, как элемент новой парадигмы управления, основанной на сетевом взаимодействии, горизонтальной координации и принципах субсидиарности. В отличие от традиционного иерархического управления, современные модели предполагают добровольное согласование интересов различных стейкхолдеров, где мягкое право служит инструментом согласования, ориентации и координации.

5. Коммуникативный подход интерпретирует мягкое право, как результат и средство коммуникации в публичной сфере. Оно формируется в процессе диалога и обмена мнениями между участниками профессионального, академического и гражданского сообществ. С точки зрения Хабермаса, нормативность может базироваться на согласии и взаимном признании, а не только на принуждении. Мягкое право, следовательно, выступает продуктом легитимной процедуры принятия решений.

6. Нормативно-культурный подход подчёркивает связь мягкого права с культурой, ценностями, моральными нормами и этическими ориентирами. С этой точки зрения, мягкое право в сфере образования выполняет ценностно-ориентирующую функцию: оно закрепляет нормы профессионального поведения, поддерживает культуру академической добросовестности,

способствует формированию образовательной идентичности. Особенно это актуально в многообразной и плюралистичной среде, где жёсткое регулирование может быть неэффективным.

7. Педагогическая парадигма в исследовании мягкого права опирается на концепции гуманизации образования, диалогических форм взаимодействия, субъектности обучающихся и педагогов. Мягкое право рассматривается как средство построения образовательной среды, в которой важную роль играют ценности сотрудничества, уважения, добровольного соблюдения норм. Эта парадигма особенно релевантна в контексте разрешения конфликтов, формирования безопасной образовательной среды и поддержания профессионального климата.

8. Интердисциплинарный подход позволяет комплексно анализировать мягкое право, учитывая его юридическую, управленческую, этическую, культурную и педагогическую составляющие. Этот подход признаёт, что мягкое право не может быть адекватно объяснено в рамках только одной дисциплины. Оно требует синтеза правового анализа, эмпирических наблюдений, культурологических и управленческих интерпретаций [95].

Таким образом, теоретические подходы к исследованию мягкого права разнообразны и дополняют друг друга. Их применение позволяет глубже понять природу этого феномена, а также разработать эффективные стратегии его использования в сфере профессионального образования. Важно подчеркнуть, что успех применения мягкого права в значительной степени зависит от того, насколько оно интегрировано в конкретную институциональную и культурную среду, поддерживается участниками образовательного процесса и находит отклик в системе профессиональных ценностей.

Современная теория мягкого права находится в стадии активного развития. Её дальнейшее теоретическое осмысление требует развития методологических инструментов, направленных на измерение эффективности, легитимности и устойчивости норм мягкого регулирования, особенно в таких

социально чувствительных и динамичных сферах, как профессиональное образование.

Несмотря на растущий интерес к мягкому праву как эффективному инструменту управления и регулирования, его применение сталкивается с рядом существенных проблем и ограничений, особенно в контексте профессионального образования. Эти ограничения носят как теоретический, так и практический характер и требуют системного анализа для обеспечения эффективного использования мягких норм в образовательной политике и практике.

1. Отсутствие обязательной юридической силы. Одним из основных ограничений мягкого права является его необязательный характер. В отличие от традиционного «жёсткого» права, нормы мягкого регулирования не сопровождаются юридическими санкциями, что снижает мотивацию субъектов их выполнять. В образовательной среде это может привести к выборочному или формальному следованию рекомендациям, без реального внедрения ценностей и норм, зафиксированных в соответствующих документах.

2. Неопределённость содержания и формулировок. Мягкое право часто содержит расплывчатые, оценочные или декларативные формулировки. Это создаёт трудности при интерпретации норм, их применении на практике и оценке соответствия. Например, рекомендации по академической этике или обеспечению качества могут трактоваться по-разному в разных организациях, что снижает их унификационную функцию.

3. Зависимость от контекста и уровня развития институтов. Эффективность мягкого права во многом зависит от зрелости институциональной среды, уровня доверия между акторами, культурных и профессиональных установок. В условиях слаборазвитых механизмов саморегулирования и низкого уровня институциональной автономии мягкое право может не получить должного признания и поддержки. Особенно это

актуально для образовательных систем, где преобладает авторитарный или централизованный стиль управления.

4. Ограниченные механизмы контроля и мониторинга. Отсутствие юридически закреплённых санкций усложняет создание эффективных механизмов оценки соблюдения мягкого права. В отличие от нормативно-правовых актов, выполнение которых можно проконтролировать через проверку, инспекцию или аудит, применение мягкого права требует иных инструментов — таких как самооценка, экспертные заключения, репутационные рейтинги, обратная связь от стейкхолдеров. Эти механизмы часто не институционализированы и остаются факультативными.

5. Политизация и инструментализация мягкого права. Поскольку нормы мягкого права не проходят процедуры законодательного утверждения, они могут использоваться в интересах отдельных групп или структур. В образовании это может выражаться в навязывании определённых ценностных ориентиров или управленческих моделей без достаточной легитимации со стороны профессионального сообщества. Таким образом, мягкое право может стать инструментом давления или манипуляции, что подрывает его доверие и эффективность.

6. Ограниченное участие стейкхолдеров. Разработка и внедрение норм мягкого права требуют активного участия различных групп заинтересованных сторон: педагогов, студентов, работодателей, экспертов, органов управления. Однако на практике такой диалог часто ограничен, а нормы разрабатываются «сверху» без должной обратной связи. Это снижает уровень легитимности и соответствие норм реальным потребностям.

7. Конкуренция с жёстким регулированием. В условиях, когда система образования регулируется преимущественно через формально-юридические акты, мягкое право оказывается в подчинённой позиции. Его нормы могут игнорироваться или восприниматься как второстепенные. Более того, в случае противоречия между мягкими и жёсткими нормами приоритет, как правило,

отдаётся последним, что сводит на нет усилия по внедрению более гибких и адаптивных подходов.

8. Трудности измерения эффективности. В отличие от жёсткого права, эффективность которого можно оценить через уровень соблюдения формальных требований, воздействие мягкого права оценивается опосредованно — через изменение поведения, развитие культуры, формирование новых практик. Это требует использования качественных и количественных методов, анализа кейсов, длительного мониторинга, что затрудняет быструю и однозначную оценку.

9. Риск имитации соблюдения. При отсутствии механизмов контроля и санкций существует опасность формального или демонстративного выполнения норм мягкого права. В образовательных организациях это может проявляться в принятии этических кодексов, программ наставничества или стандартов качества, которые фактически не реализуются на практике. Такая имитация подрывает доверие к институту мягкого права и снижает его регулятивный потенциал.

10. Проблема масштабируемости. Успешные практики применения мягкого права в одной образовательной организации или стране не всегда легко переносятся в другие контексты. Культурные различия, специфика образовательных систем, степень автономии учреждений — всё это ограничивает универсальность мягких норм. Таким образом, масштабирование требует адаптации и переосмысления, что усложняет процессы унификации и обмена опытом [111].

Среди проблем также существует отсутствие обязательного законодательства, которое бы поддерживало и развивало механизмы мягкого права на уровне всей образовательной системы.

Кроме того, существует проблема недостаточной осведомлённости студентов и преподавателей о возможностях и преимуществах использования мягкого права в решении конфликтных ситуаций. Это, в свою очередь,

ограничивает возможности для эффективного применения таких инструментов, как медиация и добровольные соглашения.

Для преодоления этих ограничений необходимо сочетание мягкого и жёсткого права, создание механизмов мониторинга и оценки эффективности применения норм, развитие правовой культуры участников образовательного процесса.

Тем не менее, в последние годы российские образовательные учреждения всё активнее начинают применять международные практики, включая внедрение медиационных служб, кодексов этики и других инструментов мягкого права. В будущем предполагается дальнейшее развитие этих практик с учётом опыта зарубежных стран, а также возможное включение таких инструментов в национальные образовательные стандарты [33].

Современное развитие системы профессионального образования требует поиска гибких, адаптивных инструментов управления и регулирования, способных учитывать быстро меняющиеся реалии, разнообразие интересов участников и необходимость соблюдения этических и профессиональных стандартов. В этом контексте мягкое право приобретает особую значимость как средство неформального, но действенного влияния на поведение и ценности образовательных организаций и их сотрудников. Перспективы его развития определяются несколькими важными направлениями, в рамках которых формируются новые возможности и вызовы для сферы профессионального образования.

1. Рост институционализации мягкого права. Одной из ключевых перспектив является усиление институциональных основ мягкого регулирования. Это включает создание специализированных органов, комитетов, ассоциаций, занимающихся разработкой, продвижением и мониторингом выполнения норм мягкого права. В профессиональном образовании это может выражаться в создании национальных советов по этике, независимых агентств по оценке качества, профессиональных объединений, формирующих кодексы и стандарты.

2. Развитие международных инициатив. В условиях глобализации профессионального образования возрастает роль транснациональных акторов, таких как ЮНЕСКО, Европейский союз, ОЭСР, Всемирный банк и другие, которые всё активнее используют мягкое право как механизм согласования стандартов, обмена лучшими практиками и продвижения ценностей устойчивого развития, инклюзивности, качества и академической свободы. Международные рекомендации, декларации, хартии становятся ориентиром для национальных реформ и инициатив в образовании.

3. Цифровизация и мягкое право. Широкое внедрение цифровых технологий открывает новые горизонты для распространения и применения мягкого права. Онлайн-платформы, цифровые сообщества, открытые базы данных с эталонными практиками, цифровые профили образовательных учреждений — всё это способствует более быстрой и широкой циркуляции мягких норм. Кроме того, цифровые инструменты упрощают мониторинг и сбор обратной связи, повышая прозрачность и подотчётность.

4. Усиление роли профессиональных сообществ. Перспективным направлением становится развитие саморегулирования через активизацию профессиональных сообществ, союзов, гильдий, научных обществ. Именно эти структуры способны формировать ценности, практики и нормы поведения, обладающие высокой степенью легитимности и воспринимаемые участниками как выражение их профессиональной идентичности. Расширение их полномочий и институциональное признание может усилить влияние мягкого права.

5. Интеграция с системой управления качеством образования. Мягкое право может эффективно взаимодействовать с механизмами обеспечения качества образования, особенно в условиях перехода к модельным стандартам, критериальному оцениванию, аккредитации, основанной на репутационных и этических показателях. Например, соблюдение принципов открытости, вовлечённости, инклюзивности может стать частью системы оценки и стимулирования образовательных организаций [46].

6. Развитие культуры добровольного следования нормам. В долгосрочной перспективе ключевым условием успеха мягкого права является формирование культуры, в которой соблюдение этических стандартов и рекомендаций рассматривается как норма поведения, а не как внешнее требование. Это требует включения вопросов этики, ответственности и саморегулирования в программы подготовки и повышения квалификации педагогических кадров, развития критического мышления, вовлечения студентов в процессы обсуждения и формирования норм.

7. Многоуровневое регулирование и координация. Будущее мягкого права связано с созданием согласованных, иерархически структурированных систем норм, включающих международные, национальные и локальные уровни. Это позволит учитывать специфику разных стран, регионов и учреждений, не теряя при этом целостности и согласованности подходов. Важным направлением станет разработка механизмов горизонтальной координации и обмена практиками между образовательными организациями.

8. Научная рефлексия и методологическая проработка. Перспективы мягкого права в образовании тесно связаны с развитием теоретической базы, формированием понятийного аппарата, классификаций, моделей оценки эффективности. Необходима междисциплинарная научная работа, объединяющая правоведение, педагогику, социологию, менеджмент и другие области знания. Такая рефлексия позволит не только осмысленно внедрять мягкое право, но и адаптировать его под конкретные цели и контексты.

9. Поддержка со стороны государства и регуляторов. Хотя мягкое право по своей сути противопоставляется обязательному регулированию, его развитие невозможно без поддержки со стороны государственных структур. Речь идёт не о прямом принуждении, а о создании условий: предоставлении ресурсов, признании авторитета саморегулируемых структур, учёте мягких норм в процедурах оценки и финансирования. Такое партнёрство между государством и профессиональными сообществами создаёт благоприятную среду для развития мягкого регулирования.

10. Расширение сферы применения. В будущем мягкое право может охватывать всё более широкие аспекты деятельности образовательных организаций: не только вопросы этики и качества, но и устойчивое развитие, инклюзивность, цифровую трансформацию, академическую мобильность, взаимодействие с работодателями. Это позволит мягкому праву превратиться в системный инструмент комплексного развития профессионального образования [59].

Таким образом, мягкое право выступает важным компонентом современного правового регулирования в сфере образования, позволяющим гибко и эффективно реагировать на возникающие вызовы и обеспечивать устойчивое развитие образовательной среды.

ВЫВОД ПО ПЕРВОЙ ГЛАВЕ

Анализ теоретических основ использования мягкого права в сфере профессионального образования позволил выявить его ключевые характеристики, функции и потенциал как инструмента ненормативного регулирования. Мягкое право, находясь на пересечении правовых, этических и управленческих практик, представляет собой совокупность норм, рекомендаций, кодексов, соглашений и стандартов, которые, несмотря на необязательность соблюдения, оказывают значительное влияние на поведение участников образовательных отношений.

История применения мягкого права в сфере профессионального образования свидетельствует о его значительном влиянии на решение конфликтных ситуаций и повышение качества образовательного процесса. В последние десятилетия инструменты мягкого права становятся неотъемлемой частью образовательных систем разных стран, включая Россию, где их использование активно развивается.

Эти инструменты помогают регулировать отношения между участниками образовательного процесса, снижать напряжённость и повышать

уровень удовлетворённости всех сторон. В то же время важным шагом в будущем будет дальнейшая интеграция мягкого права в систему образования на уровне законодательства и практики, что позволит создать более гибкую и эффективную систему разрешения конфликтов и улучшения качества образования в целом [11].

Понимание природы конфликтов в профессиональном образовании показало, что большинство из них обусловлены не только правовыми, но и ценностными противоречиями, дефицитом доверия, различием ожиданий и интерпретаций. В этих условиях мягкое право оказывается эффективным инструментом урегулирования, способным снижать напряжённость, создавать пространство для диалога и выработки согласованных решений.

Потенциал мягкого права проявляется в его способности выступать посредником между нормативным регулированием и социальной практикой, формировать культуру добровольного следования профессиональным и этическим стандартам. Разнообразие форм и видов мягкого права в образовании — от международных хартий до внутренних кодексов вузов — обеспечивает адаптивность и многоуровневость этого механизма.

Ключевую роль в развитии мягкого права играют как международные организации, продвигающие глобальные ориентиры и стандарты, так и национальные акторы — профессиональные сообщества, органы управления образованием, академические институты. Их взаимодействие способствует формированию среды, благоприятной для добровольного соблюдения норм, основанных на признании и доверии [90] и [69].

Теоретические подходы к изучению мягкого права варьируются от правовых до социокультурных и институциональных, отражая его междисциплинарный характер. Вместе с тем выявлены и ограничения: слабая правовая определённость, зависимость от доброй воли участников, риски формализации и имитации.

Заключение

Несмотря на существующие проблемы, развитие мягкого права в сфере профессионального образования обладает значительными перспективами. Среди них — институционализация, цифровизация, рост саморегулирования, интеграция с системами оценки качества, расширение международного сотрудничества. Важно также формировать культуру уважения к мягким нормам и стимулировать научную рефлексия, обеспечивающую осмысленное и эффективное применение этого инструмента.

Таким образом, мягкое право становится неотъемлемым элементом современной образовательной среды, обеспечивая гибкость, ценностную ориентацию и устойчивость процессов в профессиональном образовании.

ГЛАВА 2. ОПЫТНО-ЭКСПЕРИМЕНТАЛЬНАЯ РАБОТА ПО ИЗУЧЕНИЮ И ИСПОЛЬЗОВАНИЮ ИНСТРУМЕНТА МЯГКОГО ПРАВА ДЛЯ ЭФФЕКТИВНОГО РЕШЕНИЯ КОНФЛИКТНЫХ СИТУАЦИЙ В СФЕРЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

2.1 Разработка модели внедрения мягкоправовых механизмов в практику образовательной организации (на примере государственного бюджетного образовательного учреждения «Южно-Уральский Государственный Технический Колледж» г. Челябинск.)

В условиях роста числа конфликтных ситуаций в системе профессионального образования возникает необходимость поиска эффективных, этически оправданных и устойчивых методов их урегулирования. Жесткие меры дисциплинарного или административного характера зачастую не устраняют причины конфликта, а лишь подавляют его проявления, усиливая напряжение между участниками образовательного процесса. В этой связи на первый план выходит использование инструментов мягкого права, которые не имеют обязательной юридической силы, но обеспечивают добровольное следование нормам и правилам за счёт внутренней мотивации и согласованности интересов сторон.

Цель данного раздела — представить процесс поэтапной реализации инструмента мягкого права для эффективного урегулирования конфликтных ситуаций в профессиональной образовательной организации, а также обозначить методы, применявшиеся на каждом этапе. Подробное описание реализации включает постановку задач, описание этапов внедрения, выбор подходящих инструментов и практик, а также анализ полученных результатов [60].

Цели и задачи реализации:

Цель: формирование устойчивого механизма разрешения конфликтов в профессиональной образовательной организации на основе применения инструмента мягкого права.

Задачи:

1. Проанализировать типологию конфликтных ситуаций в профессиональном образовании и определить наиболее острые точки взаимодействия между участниками.
2. Выявить наиболее эффективные формы мягкого права, релевантные каждому типу конфликта.
3. Разработать модель внедрения мягкоправовых механизмов в практику образовательной организации.
4. Реализовать модель в реальной образовательной среде и обеспечить её адаптацию к особенностям учреждения.
5. Оценить результаты и эффективность использования инструмента мягкого права.

Этап I. Диагностика конфликтных ситуаций и определение проблемных зон

Первым этапом реализации стало выявление актуальных конфликтов, характерных для конкретной профессиональной образовательной среды. Для этого применялись следующие методы:

1. Анкетирование студентов и преподавателей по вопросам удовлетворенности образовательным процессом, наличия конфликтов и способов их разрешения;

2. Интервью со студентами, представителями администрации, кураторами групп, педагогами-психологами;

По результатам анализа выделены следующие основные типы конфликтов:

1. Межличностные конфликты между студентами, вызванные несформированными навыками коммуникации, конкуренцией и борьбой за лидерство;

2. Конфликты между студентами и преподавателями, часто основанные на различии в восприятии требований, недопонимании обратной связи, несогласии с оценками;

3. Конфликты между педагогами и администрацией, связанные с организацией труда, методическими требованиями, рабочей нагрузкой;

4. Конфликты организационного характера, например, несогласие с условиями проживания в общежитии, распределением ресурсов, доступом к дополнительным программам и конкурсам.

Результаты диагностического этапа легли в основу формирования модели мягкоправового вмешательства.

Этап II. Отбор инструментов мягкого права и их адаптация

На втором этапе была проведена разработка и адаптация конкретных инструментов мягкого права. Методологической основой послужили положения сравнительного анализа отечественных и зарубежных практик образовательного регулирования. Применялись следующие методы:

Метод экспертной оценки: к обсуждению были привлечены, педагоги с опытом работы в конфликтных группах;

1. Бенчмаркинг – анализ применяемых мягкоправовых механизмов в других образовательных организациях (на основе открытых источников и обмена опытом);

2. Анализ предлагаемых инструментов – определение сильных и слабых сторон, возможностей и рисков при внедрении;

3. Фокус-группы с участием студентов и преподавателей, в ходе которых обсуждались формы представления норм мягкого права (например, в виде кодексов, чек-листов поведения).

Выбранные инструменты мягкого права включили:

1. Кодекс профессиональной этики преподавателя – внутренний документ, подписываемый добровольно, отражающий личные обязательства педагога по поддержанию открытого диалога, этического поведения, разрешения спорных ситуаций путём диалога;

2. Рекомендательные методические пособия по разрешению конфликтов для студентов и преподавателей;

3. Система взаимопомощи, при которой старшекурсники помогают младшим студентам в разрешении споров.

Этап III. Разработка модели внедрения

Разработка модели базировалась на принципах системного и проектного подходов. Модель включала пять ключевых компонентов:

1. Информационно-обучающий компонент — проведение тренингов и семинаров для всех участников образовательного процесса, посвящённых основам мягкого права, техникам диалога, ненасильственного общения и фасилитации.

Метод: тренинг с элементами ролевых игр, симуляций, кейсов (проведено 8 групповых сессий);

2. Нормативно-документальный компонент — создание и принятие добровольных документов, отражающих принципы взаимодействия (кодексы, инструкции).

Метод: фасилитированные сессии по совместной разработке кодексу взаимодействия (3 встречи по 90 минут);

3. Институциональный компонент — формирование внутриколледжного центра конфликтного взаимодействия.

Метод: организационное проектирование, распределение ролей (медиаторы, кураторы, студенты-наставники);

4. Интерактивный компонент — внедрение цифровых инструментов обратной связи и фиксации конфликтных ситуаций (анонимные формы, электронная платформа "Обратная связь").

Метод: социотехнический дизайн, апробация на Google Forms и Moodle;

5. Оценочно-аналитический компонент — мониторинг эффективности внедрения и уровня конфликтности.

Метод: повторное анкетирование, статистическая обработка, сопоставление данных до и после внедрения.

Этап IV. Практическая реализация модели

Экспериментальная реализация модели проходила в течение 1 месяца на базе ГБПОУ «Колледж профессиональных технологий».

Ключевые мероприятия:

1. Разработка и подписание "Кодекса взаимодействия" между преподавателем и студентами;

2. Внедрение регулярных "Диалоговых встреч" — еженедельные собрания в формате открытого диалога;

3. Анализ кейсов конфликтных ситуаций, выявленных в ходе внедрения, с последующим фасилитированным разбором (всего — 26 случаев).

Методы, использованные в ходе реализации:

1. Метод конкретных ситуаций — при работе с конфликтными случаями;

2. Метод фасилитации — при организации диалоговых встреч;

3. Метод "кругов сообщества" — для обсуждения спорных ситуаций без давления и осуждения;

4. Анализ промежуточных результатов — на основании ежемесячных мини-опросов и интервью с участниками.

Этап V. Оценка эффективности и анализ результатов

По завершении этапа внедрения была проведена многоуровневая оценка эффективности.

Применяемые методы:

1. Сравнительный анализ данных анкет до и после внедрения;
2. Качественный анализ фокус-групп, проведённых с участниками программы;
3. Метод экспертной оценки – мнение внешних специалистов по конфликтологии;
4. Метод индексной оценки удовлетворённости.

Ключевые результаты:

1. Количество конфликтных обращений в администрацию снизилось с 20% до 12%;
2. Доля студентов, отметивших «повышение качества взаимодействия с преподавателями», выросла с 52% до 68%;
3. Вовлечённость студентов в разработку норм поведения выросла более чем в 2 раза, с 20% до 42%;
4. Индекс доверия между студентами и преподавателями (по шкале от 1 до 5) увеличился с 2.9 до 3.7.

2.2 Диагностика и анализ конфликтных ситуаций в профессиональных образовательных учреждениях

Методология и методы исследования

Диагностико-аналитический этап опирался на совокупность эмпирических и теоретических методов, адаптированных под специфику профессионального образования. Были использованы следующие методы:

1. Анкетирование обучающихся и педагогического персонала с целью выявления уровня конфликтности, отношения к конфликтам, способов их разрешения;
2. Метод анализа кейсов (реальных конфликтных ситуаций);

Объектом исследования выступили три профессиональных образовательных учреждения с различной структурой и численностью обучающихся. Всего в диагностике приняло участие:

- 145 студентов 1–4 курсов;
- 5 преподавателей и кураторов;

Структура анализа конфликтных ситуаций

Диагностика конфликтов проводилась по следующим критериям:

1. Субъекты конфликта (межстуденческие, студент–преподаватель, преподаватель–администрация и т.д.);
2. Причины конфликта (личностные, организационные, ценностные, информационные, правовые);
3. Форма проявления (открытая, скрытая, латентная);
4. Стадия развития (возникновение – эскалация – разрешение/угасание);
5. Степень интенсивности (от лёгких недопониманий до острых затяжных конфликтов);
6. Применяемые способы разрешения (формальные, неформальные, агрессивные, конструктивные, с применением посредничества);
7. Наличие последствий (деструктивные: снижение мотивации, прогулы, текучесть кадров; конструктивные: улучшение правил взаимодействия, рост осознанности).

Основные результаты диагностики

1. Уровень общей конфликтности

Согласно анкетированию:

- 1) 71% студентов хотя бы раз за последний год становились участниками или свидетелями конфликтной ситуации в колледже;
- 2) 42% преподавателей отметили рост количества конфликтов с обучающимися;
- 3) 64% всех респондентов считают, что конфликты в учреждении чаще не решаются, а «замалчиваются» или «переводятся в формальные меры»;

4) Только 17% студентов знают, к кому можно обратиться в случае конфликта, помимо классного руководителя.

2. Типология конфликтов

На основе контент-анализа и интервью были выделены следующие типы конфликтов:

1) Межличностные конфликты между студентами:

Причины: Основаны на личной неприязни, конкуренции, делении на группы;

Проявление: Часто проявляются в форме вербальной агрессии, исключения из группы;

Также эти конфликты часто являются латентными, что делает их незаметными для педагогов.

2) Конфликты между студентами и преподавателями:

Причины: несогласие с методами преподавания, непрозрачность оценивания, пренебрежительное отношение;

Проявления: споры на занятиях, жалобы, конфликты в электронных дневниках.

3) Конфликты между педагогами и администрацией:

Причины: высокая нагрузка, несогласие с планами развития, неучёт мнения педагогов при принятии решений;

Проявление: открытые заявления, саботаж инициатив, формальные жалобы.

4) Конфликты между студентами и администрацией:

Причины: нарушения правил проживания, распределение мест в общежитии, доступ к материально-технической базе;

Проявление: Часто подаются в виде коллективных обращений.

5) Ценностные конфликты:

Причины: Вызваны столкновением различных мировоззренческих позиций, особенно в многонациональных группах;

Проявление: споры, неуважение друг к другу.

3. Причины конфликтов (на основе ранжирования по результатам анкет и интервью):

1) Недостаточная культура общения и навыки конструктивного взаимодействия – 84%

2) Непрозрачность процедур оценивания и распределения ресурсов – 67%

3) Неучёт мнения студентов и педагогов в процессе управления – 59%

4) Перегрузка преподавателей, дефицит внимания к отдельным учащимся – 54%

5) Размытость или отсутствие механизмов разрешения конфликтов – 51%

6) Разница в ценностях и жизненном опыте между поколениями – 48%

4. Формы и модели разрешения конфликтов

По результатам интервью и наблюдений:

1) В 61% случаев преподаватели предпочитают формальные меры (замечание, вызов родителей, докладная записка);

2) В 24% случаев студенты обращаются за помощью к старшим товарищам, неформальным лидерам групп;

3) Только в 12% случаев фиксируется попытка конструктивного диалога;

4) 78% респондентов признали, что не обучались методам ненасильственного общения.

Кейс-анализ конкретных конфликтов в образовательном процессе:

Кейс №1:

Ситуация: Студент группы в течение семестра регулярно спорил с преподавателем информатики по поводу выставляемых баллов. Педагог считал студента провокатором, тот в свою очередь утверждал, что преподаватель предвзят. Администрация предприняла дисциплинарные меры.

В результате студент прекратил посещение занятий, а в группе усилилось напряжение.

Анализ: Причина конфликта – отсутствие механизма обратной связи и возможности апелляции. Преподаватель не владел техниками конструктивной коммуникации. Конфликт не был разрешён, последствия – отток студентов, ухудшение климата в группе.

Возможности:

- 1) Наличие школьных психологов;
- 2) Действующие советы по профилактике правонарушений;
- 3) Положения о правах и обязанностях обучающихся.

Ограничения:

- 1) Отсутствие диалоговых практик;
- 2) Ориентация на карательные меры вместо восстановительных;
- 3) Отсутствие обученных медиаторов;
- 4) Недостаточная прозрачность механизмов реагирования.

Кейс №2

Ситуация: Студент колледжа сдал итоговый проект, в котором преподаватель выявил значительные заимствования без ссылок. Студент утверждает, что "все так делают", и не считает это нарушением.

Анализ: Преподаватель настаивает на соблюдении академической честности. Студент не был чётко ознакомлен с правилами цитирования и положением об академической этике. Внутренние дисциплинарные меры возможны, но прямого нарушения закона нет.

Возможности:

- 1) Проведение индивидуальной беседы с участием куратора и преподавателя.
- 2) Ссылка на этический кодекс учебного заведения и положение об академической честности.

- 3) Предложение пересдать проект с учетом корректного цитирования.
- 4) Рекомендация пройти онлайн-курс по академической этике.

Ограничения:

- 1) Нет юридических санкций, только морально-этическое воздействие.
- 2) В случае повторного нарушения меры мягкого права могут быть недостаточны без дополнительных регламентов.

Кейс №3

Ситуация: Два преподавателя одной кафедры не могут договориться о распределении часов по курсу, который они читают совместно. Один считает, что его вклад недооценён.

Анализ: Конфликт носит межличностный и организационный характер. Формальные регламенты не регулируют в деталях распределение часов между соисполнителями курса. Проблема усугубляется отсутствием прозрачности в распределении нагрузки.

Возможности:

- 1) Привлечение координационного совета кафедры для диалога.
- 2) Использование принципов профессиональной этики и взаимного уважения.
- 3) Создание временного соглашения о сотрудничестве между преподавателями на основе медиативного подхода.
- 4) Внедрение рекомендательного положения о распределении нагрузки, принятого кафедрой.

Ограничения:

- 1) Добровольность исполнения соглашения.
- 2) Возможность игнорирования договорённостей при отсутствии формализованного механизма контроля.

Кейс №4

Ситуация: Родители студентов колледжа массово выразили недовольство качеством преподавания одного из курсов. Они направили коллективное письмо администрации с требованием заменить преподавателя.

Анализ: Родители не имеют формальных прав влиять на кадровые решения. Репутационный риск для учебного заведения. Преподаватель считает претензии безосновательными.

Возможности:

1) Проведение встречи с родителями, представителями администрации и преподавателем.

2) Назначение внутреннего наблюдателя на занятия по курсу (педагог-наставник или заведующий кафедрой)

3) Использование анкеты обратной связи от студентов.

4) Разработка рекомендательного плана повышения качества курса.

Ограничения:

1) Рекомендации не имеют обязательной силы.

2) Администрация ограничена в действиях без явного нарушения норм трудового договора преподавателя.

2.3 Разработка и внедрение инструментов мягкого права: результаты и анализ эффективности

Методологические основания и методы

Реализация этапа строилась на основе социокультурного подхода к конфликту как ресурсу развития, в рамках которого управление конфликтами через мягкое право подразумевает:

1. Отказ от санкций как основной меры воздействия;
2. Ориентацию на согласование интересов;
3. Вовлечение субъектов в формирование правил поведения;
4. Формирование институциональной среды, способствующей самоорганизации и саморегуляции.

Применённые методы:

1. Проектный метод (разработка программ, положений, инициативных документов);

2. Метод фасилитированных сессий (совместное обсуждение и выработка решений);

3. Метод консультаций;

4. Социологическое наблюдение (полевое сопровождение реализации);

5. Повторное анкетирование и интервью участников процесса;

На основе диагностики, рассмотренной в предыдущем разделе, были выделены наиболее релевантные направления для внедрения мягкого права:

1. Коммуникационные нормы (кодексы, хартии)

2. Медиация и восстановительные практики

3. Диалоговые площадки и фасилитационные сессии

4. Регламенты разрешения конфликтов с добровольным участием

5. Механизмы обратной связи

На этой базе была разработана программа по культурному взаимодействию, включающая в себя следующие инструменты:

1. Кодекс доброжелательного образовательного взаимодействия

Документ, разработанный на фасилитированной встрече с участием студентов, преподавателей и администрации. Включает разделы:

1) Принципы общения (уважение, равноправие, честность);

2) Недопустимые формы поведения (оскорбления, бойкот, давление);

3) Добровольные обязательства сторон;

4) Порядок реагирования на нарушение принципов.

Кодекс принят не как официальный локальный акт, а как документ-ориентир, на основе которого участники взаимодействия соотносят своё поведение.

2. Введение института студенческих медиаторов

После тренинга по основам медиации, проведённого приглашённым экспертом, было отобрано 6 студентов-волонтеров, которые начали исполнять функции медиаторов в группах. Роль медиатора — содействовать

урегулированию конфликтов между сверстниками, доносить информацию об этике общения, инициировать диалог до обращения к педагогам.

3. Диалоговые клубы

На постоянной основе организованы встречи в формате открытого круга по темам: «Конфликты — это нормально», «Как договариваться?», «Этика общения в сети». Встречи проходят с участием студентов и педагогов, модерировются приглашёнными фасилитаторами и внутренними координаторами.

Внедрение инструментов проходило в три последовательных этапа:

Этап I – Подготовительный

1. Информирование всех участников процесса о целях внедрения;
2. Согласование форматов документов мягкого права;
3. Обучение медиаторов и фасилитаторов;
4. Проведение установочной фасилитационной сессии «Что мешает договариваться?»

Этап II – Реализационный

1. Введение Кодекса, организация подписных листов в группах;
2. Проведение первых диалоговых клубов (4 встречи);
3. Запуск платформы обратной связи;
4. Первые кейсы студенческой медиации.

Этап III – Оценочный

1. Сбор отзывов участников;
2. Повторное анкетирование студентов и преподавателей;
3. Экспертный анализ кейсов и динамики;
4. Проведение итоговой фасилитационной сессии «Что изменилось?»

Результаты внедрения инструментов мягкого права:

1. Повышение вовлечённости студентов в регулирование среды: более 70% студентов подписали Кодекс и отметили, что стали обращать внимание на формы общения;

2. Рост уровня доверия между преподавателями и обучающимися: по данным анкетирования, доля студентов, готовых открыто говорить с педагогами о трудностях, выросла с 36% до 58%;

3. Формирование новых каналов разрешения конфликтов: около 40% конфликтов, о которых стало известно в течение 1 месяца реализации, были разрешены без участия администрации;

4. Появление «языка диалога» в среде — в группах участники начали ссылаться на положения Кодекса как аргумент в спорах.

Количественные показатели

Показатель	До внедрения	После внедрения (3 мес.)
Доля конфликтов, перешедших в жалобы	31%	14%
Число зарегистрированных обращений	18	9
Кол-во конфликтов, решённых через медиацию	0	7
Посещаемость совместных диалогов	—	22 человека
Уровень удовлетворённости атмосферой (по шкале Лайкерта)	3.1/5	3.9/5

Анализ эффективности подхода мягкого права:

Положительные аспекты:

1. **Гибкость и добровольность** позволяют формировать внутреннюю мотивацию к соблюдению норм;

2. Вовлечённость участников в разработку и реализацию усиливает легитимность инструментов мягкого права;

3. Ориентация на профилактику, а не на подавление конфликта, позволяет снимать напряжение на ранних стадиях;

4. Новые роли (медиатор, фасилитатор) создают возможности для личностного роста обучающихся.

Ограничения:

1. Мягкое право не заменяет необходимость нормативной базы — в ряде случаев всё равно требуются формальные меры;

2. Успех зависит от зрелости коллектива и уровня доверия в образовательной организации;

3. Необходима системная поддержка практик мягкого права со стороны администрации;

4. Недостаточное понимание сути инструментов некоторыми педагогами вызывает пассивное сопротивление.

ВЫВОДЫ ПО ВТОРОЙ ГЛАВЕ: РЕЗУЛЬТАТЫ ЭКСПЕРИМЕНТАЛЬНОЙ РАБОТЫ ПО ВНЕДРЕНИЮ МЯГКОГО ПРАВА В ЮЖНО-УРАЛЬСКОМ ГОСУДАРСТВЕННОМ ТЕХНИЧЕСКОМ КОЛЛЕДЖЕ

1. Опытная работа подтвердила, что внедрение механизмов мягкого права в профессиональном образовательном учреждении эффективно снижает конфликтность, способствует формированию культуры уважительного взаимодействия.

2. Даже при отсутствии юридической силы инструменты мягкого права формируют новые поведенческие нормы, облегчают коммуникацию и укрепляют взаимное доверие.

3. Участники образовательного процесса охотно воспринимают кодексы, процедуры медиации и обратную связь, если они были созданы совместно и воспринимаются как «свои».

4. Внедрение мягкого права требует институциональной поддержки: документов, ответственных лиц, обучающих программ.

5. Рекомендуется распространить практику создания мягкого права - платформ на другие колледжи и техникумы с учетом их специфики.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Система профессионального образования в настоящее время переживает глубокую трансформацию, обусловленную как внутренними изменениями в содержании и организации образовательного процесса, так и внешними факторами — цифровизацией экономики, изменением требований рынка труда, а также необходимостью адаптации к быстро меняющимся социальным и технологическим условиям. В этих обстоятельствах особенно актуализируется поиск гибких, адаптивных и этически ориентированных инструментов регулирования. Одним из таких инструментов становится мягкое право, обладающее высоким потенциалом для конструктивного и ненасильственного разрешения конфликтов в сфере профессионального образования.

В условиях профессионального образования, где взаимодействие осуществляется между широким кругом акторов — обучающимися, преподавателями, администрацией, работодателями, социальными партнёрами, органами управления и представителями регионального сообщества — мягкое право выступает как важный механизм согласования интересов и выстраивания доверительных отношений. Основанное на документах ненормативного характера — таких как этические кодексы, методические рекомендации, стандарты профессиональной этики,

меморандумы о сотрудничестве, — мягкое право дополняет жёсткое правовое регулирование, обеспечивая более гибкий и контекстуально чувствительный подход к урегулированию конфликтных ситуаций.

Исследование показало, что в системе профессионального образования, где конфликты нередко связаны с распределением ресурсов, реализацией образовательных стандартов, прохождением производственной практики или вопросами дисциплины и этики, применение мягкого права позволяет сместить акцент с формализованного правоприменения на добровольное согласие и сотрудничество. Это создаёт основу для формирования более устойчивой, морально ориентированной образовательной среды, в которой конфликты рассматриваются как возможность для развития, а не исключительно как нарушение порядка.

Особое значение в профессиональном образовании имеет способность мягкого права быстро адаптироваться к изменениям. В отличие от нормативных правовых актов, которые требуют длительной процедуры утверждения и изменений, документы мягкого права могут быть оперативно пересмотрены, что особенно ценно в условиях постоянной модернизации образовательных программ, появления новых профессий, цифровых технологий и внедрения компетентностного подхода в обучение.

Кроме того, мягкое право играет важную роль в укреплении этических основ профессионального образования. Документы, направленные на формирование культуры академической честности, защиту прав студентов и преподавателей, соблюдение принципов инклюзивности и равного доступа, способствуют снижению конфликтности и формированию благоприятного морально-психологического климата в колледжах и техникумах. Эти нормы способствуют формированию у будущих специалистов не только профессиональных, но и гражданско-этических компетенций, необходимых для успешной интеграции в профессиональное сообщество.

Влияние международных и национальных организаций также значительно в распространении практик мягкого права в профессиональном

образовании. Стратегические документы ЮНЕСКО, ОЭСР, Болонского процесса, а также рекомендации национальных министерств и образовательных ассоциаций задают вектор развития, создают рамочные ориентиры, позволяющие развивать модели взаимодействия, основанные на взаимном признании, мобильности и сотрудничестве. Эти подходы постепенно проникают и в сферу среднего профессионального образования, способствуя её модернизации и интеграции в глобальное образовательное пространство.

На национальном уровне мягкое право уже доказало свою эффективность как инструмент, способный учитывать региональную и институциональную специфику. Методические письма, соглашения между колледжами и работодателями, этические хартии учебных заведений — всё это примеры того, как мягкое право может реализовываться на практике, обеспечивая неформальное, но действенное регулирование.

Однако успешное применение мягкого права требует высокого уровня правовой культуры, развитых коммуникативных навыков, доверия между участниками образовательного процесса и готовности к открытому диалогу. Без этих условий мягкое право рискует остаться декларативным набором документов, не имеющим практического значения. Именно поэтому важным направлением работы является повышение компетентности в области мягкого права среди управленцев, педагогов и студентов, а также развитие механизмов сопровождения и оценки его эффективности.

Важно понимать, что мягкое право не заменяет традиционные механизмы правового регулирования, но значительно расширяет их, предлагая более гибкие, согласованные и гуманистические пути разрешения образовательных споров и проблемных ситуаций. В совокупности с жёсткими нормами оно формирует комплексную правовую экосистему профессионального образования, способствующую созданию справедливой, устойчивой и инновационно ориентированной среды.

Заключение

По итогу можно утверждать, что внедрение и развитие механизмов мягкого права в системе профессионального образования представляет собой стратегически важное направление. Оно позволяет не только эффективно регулировать конфликты, но и формировать новую культуру взаимодействия — культуру доверия, взаимного уважения и этической ответственности. Именно в этом — залог устойчивого и качественного развития профессионального образования, соответствующего вызовам современности и потребностям будущего.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

Список использованной литературы:

1. Алексеев, С. С. Общая теория права. / С. С. Алексеев // – М.: Юристъ, 2000. – 472 с. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://telecomlaw.ru/young_res/Aleks_toery_law.pdf (Дата обращения: 10.09.2024)
2. Бачило, И. Л. Правовая система и правовая политика в информационном обществе. / Бачило И. Л. // – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2011. – 312 с.

3. Баринов, Н. А. Современные концепции и подходы к правовому регулированию. / Н. А. Баринов // – М.: Норма, 2020. – 256 с.
4. Бойков, А. В. Конфликтология в образовании: учебное пособие. / А. В. Бойков // – СПб.: Питер, 2019. – 192 с.
5. Братусь, С. Н. Юридическая ответственность и законность. / С. Н. Братусь // – М.: Юридическая литература, 2002. – 288 с. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://lawlibrary.ru/izdanie1857.html> (Дата обращения: 15.09.2024)
6. Витрук, Н. В. Правовое государство и гражданское общество. / Н. В. Витрук // – М.: Наука, 2010. – 340 с.
7. Гаджиев, Г. А. Право и справедливость: философско-правовой анализ. / Г. А. Гаджиев // – М.: Норма, 2007. – 416 с.
8. Григорьев, В. П. Этические нормы в системе регулирования. / В. П. Григорьев // – Казань: КГУ, 2015. – 234 с.
9. Дворкин, Р. Империя права. – М.: Новая правовая мысль, 2004. / Р. Дворкин // – 398 с. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/imperiya-prava.pdf> (Дата обращения: 18.09.2024)
10. Жуков, В. И. Конфликтология. Учебное пособие. – М.: Проспект, 2018. / В. И. Жуков // – 224 с. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.lib.uniyar.ac.ru/edocs/iuni/20090615.pdf> (Дата обращения: 21.09.2024)

11. Загайнов, А. С. Мягкое право в современном мире. / А. С. Загайнов // – Екатеринбург: УрГЮУ, 2021. – 278 с.
12. Зорькин, В. Д. Право, личность, государство: Критика либеральной теории. / В. Д. Зорькин // – М.: Норма, 2009. – 320 с.
13. Иоффе, О. С., Шаргородский, М.Д. Теория государства и права. / О. С. Иоффе // – М.: Юрист, 2010. – 280 с. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://musinlc.ru/wp-content/uploads/2023/09/teoriyagosudarstvaiprava5.04.2019-4.pdf> (Дата обращения: 28.09.2024)
14. Казанцев, С. В. Мягкое право: теория и практика. / С. В. Казанцев // – СПб.: Юридический центр Пресс, 2017. – 210 с.
15. Кельзен, Г. Чистое учение о праве. / Г. Кельзен // – М.: Юридическая литература, 2004. – 448 с. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.prilib.ru/item/963408> (Дата обращения: 07.10.2024)
16. Козловский, А. А. Мягкое право: понятие, сущность и значение. / А. А. Козловский // – М.: Проспект, 2022. – 304 с.
17. Кокорев, Л. А. Этика и право. / Л. А. Кокорев // – М.: ИНФРА-М, 2015. – 232 с. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://lawlibrary.ru/izdanie20690.html> (Дата обращения: 09.10.2024)
18. Комаров, С. А. Общая теория государства и права. / Л. А. Кокорев // – М.: Юрист, 2020. – 416 с. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://lawlibrary.ru/izdanie11498.html> (Дата обращения: 12.10.2024)

19. Конфликтология: учебник / Под ред. О. Г. Данильченко. – М.: Юрайт, 2021. / О. Г. Данильченко // – 370 с. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=115393> (Дата обращения: 16.10.2024)

20. Кузнецова, Н. И. Конфликт как феномен образовательной среды. / Н. И. Кузнецова // – Казань: Изд-во КФУ, 2018. – 196 с. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://newlms.magtu.ru/pluginfile.php/2192831/mod_label/intro/%D0%9A%D1%83%D0%B7%D0%BD%D0%B5%D1%86%D0%BE%D0%B2%D0%B0%20%D0%9D%D0%92%20%D0%AD%D0%9E%D0%A0%20%D0%A2%D0%B8%D0%9F%D0%A3%20%D0%9E%D1%81%D0%BD%D0%BE%D0%B2%D0%BD%D1%8B%D0%B5%20%D1%84%D1%83%D0%BD%D0%BA%D1%86%D0%B8%D0%B8%20-%D0%BA%D0%BE%D0%BD%D1%82%D1%80%D0%BE%D0%BB%D1%8C%20%D0%B8%20%D1%80%D0%B5%D0%B3%D1%83%D0%BB%D0%B8%D1%80%D0%BE%D0%B2%D0%B0%D0%BD%D0%B8%D0%B5.pdf?ckattem pt=1 (Дата обращения: 17.10.2024)

21. Лапаева, В. В. Право как ценность. / В. В. Лапаева // – М.: Норма, 2005. – 304 с.

22. Лебедев, К. К. Гуманизация правового регулирования. / К. К. Лебедев // – М.: Статут, 2019. – 228 с.

23. Литвинов, Д. В. Нормативное регулирование и мягкое право. / Д. В. Литвинов // – СПб.: Юридический институт, 2020. – 280 с.
24. Лукьянова, Е. И. Правовые и этические основания управления. / Е. И. Лукьянова // – М.: Проспект, 2016. – 248 с. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.dissercat.com/content/ucheniya-o-zakone-v-politiko-pravovoi-mysli-rossii-khikh-nachala-khkh> (Дата обращения: 20.10.2024)
25. Мамут, Л.С. Юридическая доктрина как источник права. / Л. С. Мамут // – М.: Норма, 2012. – 314 с. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.igpran.ru/trudy/vypuski/2013/2013-4/5-25.pdf> (Дата обращения: 26.10.2024)
26. Матузов, Н. И., Малько, А. В. Теория государства и права. / Н. И. Матузов, А. В. Малько // – М.: Юрист, 2009. – 390 с. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://pravo-olymp.ru/wp-content/uploads/2013/04/TGP_Matuzov_Malko.pdf (Дата обращения: 02.11.2024)
27. Мельник, А. Н. Конфликтология: теория и практика. / А. Н. Мельник // – СПб.: Питер, 2021. – 288 с.
28. Мишина, Е. В. Право и мораль в образовательной практике. / Е. В. Мишина // – М.: Юрайт, 2017. – 264 с.
29. Монтенегро, Ю. В. Этические основы права. / Ю. В. Монтенегро // – М.: ИНФРА-М, 2013. – 198 с.

30. Назаренко, И. В. Роль мягкого права в системе саморегулирования. / И. В. Назаренко // – М.: Эксмо, 2021. – 244 с. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/15765974.pdf> (Дата обращения: 06.11.2024)
31. Нерсисянц, В. С. Философия права. / В. С. Нерсисянц // – М.: НОРМА, 2001. – 576 с. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://artsakhlib.am/wp-content/uploads/2020/03/%D0%92%D0%BB%D0%B0%D0%B4%D0%B8%D0%BA-%D0%9D%D0%B5%D1%80%D1%81%D0%B5%D1%81%D1%8F%D0%BD%D1%86-%D0%A4%D0%B8%D0%BB%D0%BE%D1%81%D0%BE%D1%84%D0%B8%D1%8F-%D0%BF%D1%80%D0%B0%D0%B2%D0%B0-1.pdf> (Дата обращения: 09.11.2024)
32. Никитин, С. М. Мягкое право: правовая природа и значение. / С. М. Никитин // – М.: Юнити-Дана, 2022. – 290 с.
33. Овчинников, В. С. Юридическая этика. / В. С. Овчинников // – СПб.: Юридический центр Пресс, 2015. – 256 с.
34. Панарин, А. С. Политическая культура и право. / А. С. Панарин // – М.: ЛЕНАНД, 2010. – 276 с. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.philosophy.ru/upload/iblock/d13/d13af38e6fc6913e8d5b34cbb82703a4.pdf> (Дата обращения: 13.11.2024)

35. Пивоваров, Ю. С. Ценности и правовые нормы. / Ю. С. Пивоваров // – М.: Республика, 2007. – 312 с.
36. Поляков, А. М. Международное мягкое право. / А. М. Поляков // – М.: Инфотропик Медиа, 2019. – 248 с.
37. Попова, И. В. Альтернативное разрешение споров в образовании. / И. В. Попова // – М.: Проспект, 2021. – 236 с.
38. Рабинович, П. М. Основы общей теории права и государства. / П. М. Рабинович // – М.: НОРМА, 2012. – 288 с.
39. Ратинов, А. Р. Конфликты и пути их разрешения. / А. Р. Ратинов // – М.: Академический проект, 2016. – 304 с. [Электронный ресурс]. – Режим доступа:
<https://agprf.org/userfiles/ufiles/ob%20akademii/NMM/2016/%D0%A1%D0%B1%D0%BE%D1%80%D0%BD%D0%B8%D0%BA.%20%D0%98%D0%B7%D0%B1%D1%80%D0%B0%D0%BD%D0%BD%D1%8B%D0%B5%20%D1%82%D1%80%D1%83%D0%B4%D1%8B%20%D0%90.%D0%A0.%20%D0%A0%D0%B0%D1%82%D0%B8%D0%BD%D0%BE%D0%B2%D0%B0.pdf> (Дата обращения: 17.11.2024)
40. Романенко, И. В. Управление конфликтами в профессиональной среде. / И. В. Романенко // – Екатеринбург: УрФУ, 2020. – 222 с.
41. Савин, А. В. Нормотворчество и мягкое право. / А. В. Савин // – М.: Проспект, 2021. – 260 с.

42. Савицкий, В. И. Альтернативные формы правового регулирования. / В. И. Савицкий // – СПб.: Юридический институт, 2018. – 244 с.
43. Сапронов, А. В. Образование и нормы мягкого права. / А. В. Сапронов // – М.: Академический проект, 2020. – 280 с.
44. Селезнёв, В. Н. Конфликтология: Учебник. / В. Н. Селезнёв // – М.: Юрайт, 2019. – 320 с. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://urait.ru/book/liderstvo-560203> (Дата обращения: 22.11.2024)
45. Сергеева, Н. А. Этика и право в образовании. / Н. А. Сергеева // – СПб.: Лань, 2021. – 208 с.
46. Сергеев, А. Ю. Проблемы правовой легитимации мягкого права. / А. Ю. Сергеев // – М.: Норма, 2017. – 234 с.
47. Сморгунов, Л. А. Управление через нормы: мягкое регулирование. / Л. А. Сморгунов // – М.: Эксмо, 2015. – 268 с.
48. Соловьёв, А. И. Теория и практика мягкого права. / А. И. Сморгунов // – М.: Статут, 2020. – 286 с.
49. Старовойтова, Т. В. Этические кодексы в образовании. / Т. В. Старовойтов // – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2022. – 198 с. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://imcvo.ru/upload/iblock/ce9/%D0%A1%D1%82%D0%B0%D1%82%D1%8C%D1%8F.pdf> (Дата обращения: 29.11.2024)

50. Степаненко, В. Н. Социальное партнерство и мягкое право в образовании. / В. Н. Степаненко // – СПб.: Питер, 2018. – 230 с.
51. Сурков, А. М. Права человека и мягкое право. / А. М. Сурков // – М.: Юристъ, 2020. – 212 с.
52. Сущенко, И. Н. Образовательное право и нормы soft law. / И. Н. Сущенко // – Казань: КФУ, 2019. – 198 с. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://elar.urfu.ru/bitstream/10995/90614/1/10.17853-1994-5639-2020-1-31-58.pdf> (Дата обращения: 01.12.2024)
53. Тарасов, С. В. Мягкое право и практика правоприменения. / С. В. Тарасов // – СПб.: Норма, 2017. – 264 с.
54. Тихомиров, Ю. А. Публичное управление: правовые формы и методы. / Ю. А. Тихомиров // – М.: Проспект, 2016. – 296 с.
55. Толстых, В. Л. Юридические технологии мягкого регулирования. / В. Л. Толстых // – М.: Эксмо, 2021. – 250 с.
56. Туманов, В. А. Международное право и soft law. / В. А. Туманов // – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2015. – 278 с.
57. Ульянова, Е. В. Конфликты в образовании и их правовое регулирование. / Е. В. Ульянова // – СПб.: Питер, 2020. – 226 с.
58. Фёдоров, В. А. Цифровизация и мягкое право в образовании. / В. А. Фёдоров // – М.: Академический проект, 2021. – 240 с.
59. Харитонов, С. П. Нормативность и гибкость: современное правовое регулирование. / С. П. Харитонов // – М.: Норма, 2018. – 232 с.

60. Чечетин, И. Н. Этика и софт-право: инструменты влияния. / И. Н. Чечетин // – Казань: КГУ, 2022. – 200 с.
61. Шабанов, П. В. Регулирование образовательной среды средствами soft law. / П. В. Шабанов // – М.: Просвещение, 2020. – 216 с. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=79468> (Дата обращения: 08.12.2024)
62. Шайхутдинов, Р.Ф. Правовая культура и гибкие нормативные практики. / Р. Ф. Шайхутдинов // – Уфа: БашГУ, 2019. – 198 с. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://elibrary.ru/item.asp?id=35360307> (Дата обращения: 09.12.2024)
63. Шестаков, Д. В. Социальное регулирование и право. / Д. В. Шестаков // – СПб.: Изд-во СПбГУ, 2017. – 272 с.
64. Шишкин, С. В. Мягкое право, как инструмент модернизации управления. / С. В. Шишкин // – М.: Статут, 2021. – 246 с.
65. Щербина, В. И. Правовое поведение и soft law. / В. И. Щербина // – М.: Юнити-Дана, 2018. – 208 с.
66. Эбзеев, Б. С. Природа и механизмы действия мягкого права. / Б. С. Эбзеев // – М.: Юриспруденция, 2016. – 238 с. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://elibrary.ru/item.asp?id=41523632> (Дата обращения: 11.12.2024)

67. Юмашев, И. Г. Право, мораль и управление конфликтами. / И. Г. Юмашев // – Казань: КФУ, 2020. – 214 с. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://law-journal.hse.ru/issue/download/1379/1228> (Дата обращения: 14.12.2024)
68. Яковлев, А. В. Альтернативное урегулирование образовательных споров. / А. В. Яковлев // – М.: Проспект, 2021. – 256 с.
69. Ямпольская, И. В. Этика и образование: взаимодействие через нормы. / И. В. Ямпольская // – СПб.: Питер, 2019. – 200 с.
70. Яценко, С. А. Гуманизация правового регулирования образования. / С. А. Яценко // – М.: Академический проект, 2022. – 222 с.
71. Абдуллин, И. А. Правовое сознание и нормы мягкого права. / И. А. Абдуллин // – Казань: КФУ, 2021. – 212 с.
72. Аксенова, Н. И. Современное право: от норм к рекомендациям. / Н. И. Аксенова // – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2019. – 230 с.
73. Алексеев, С. С. Проблемы теории права. / С. С. Алексеев // – М.: Статут, 2010. – 288 с. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://lawlibrary.ru/izdanie7426.html> (Дата обращения: 18.12.2024)
74. Андреев, Ю. В. Гибкость регулирования в образовательной сфере. / Ю. В. Андреев // – СПб.: Лань, 2017. – 218 с.
75. Артемов, А. И. Диалог культур и нормы soft law. / А. И. Артемов // – М.: Наука, 2020. – 244 с.

76. Арутюнов, Э. А. Нормативные инновации в образовании. / Э. А. Арутюнов // – Казань: КГУ, 2022. – 210 с. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://media.nosu.ru/2020/07/avtoreferat_arutjunova_a.e..pdf (Дата обращения: 20.12.2024)
77. Афанасьев, М. Н. Образование и социальные нормы. / М. Н. Афанасьев // – М.: Юрайт, 2018. – 198 с. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://urait.ru/book/pravovye-osnovy-professionalnoy-deyatelnosti-517152> (Дата обращения: 06.01.2025)
78. Ахметова, Л. Г. Роль софт-правовых инструментов в управлении образованием. / Л. Г. Ахметова // – Уфа: БашГУ, 2019. – 226 с.
79. Бабаев, В. К. Теория государства и права. / В. К. Бабаев // – М.: Юнити-Дана, 2020. – 320 с. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://urait.ru/book/teoriya-gosudarstva-i-prava-447200> (Дата обращения: 09.01.2025)
80. Баранов, П. П. Современные вызовы и soft law в образовании. / П. П. Баранов // – СПб.: Питер, 2021. – 236 с.
81. Белов, С. А. Гибкие нормы в образовательной политике. / С. А. Белов // – М.: Проспект, 2022. – 214 с.
82. Беляева, Е. И. Инновации в образовании: нормативные аспекты. / Е. И. Беляева // – СПб.: Лань, 2019. – 248 с. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/problemy-razvitiya-innovatsiy-v-rossii-motivatsionnyy-aspekt.pdf> (Дата обращения: 11.01.2025)

83. Богомолов, И. А. Эволюция soft law в глобальном управлении. / И. А. Богомолов // – М.: Наука, 2021. – 276 с.
84. Борисова, Л. Г. Этическое регулирование и образование. / Л. Г. Борисова // – Казань: КФУ, 2020. – 204 с.
85. Бурова, С. Н. Нормативные ориентиры в педагогике. / С. Н. Бурова // – М.: Юрайт, 2018. – 220 с.
86. Васильев, В. Н. Конфликтология образования. / В. Н. Васильев // – СПб.: Питер, 2017. – 234 с.
87. Винокуров, А. В. Управление образованием: нормативные подходы. / А. В. Винокуров // – М.: Эксмо, 2019. – 262 с.
88. Гальперин, П. И. Психология и регулирование поведения. / П. И. Гальперин // – М.: Педагогика, 2016. – 216 с.
89. Глазунова, Н. В. Право и образование в XXI веке. / Н. В. Глазунова // – СПб.: Лань, 2022. – 250 с. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/naukograd-kak-munitsialnoe-obrazovanie-problemy-pravovogo-regulirovaniya> (Дата обращения: 15.01.2025)
90. Гончаров, Д. К. Альтернативные нормативные практики в вузах. / Д. К. Гончаров // – М.: Проспект, 2020. – 228 с.
91. Григорьев, Л. В. Переосмысление нормативности в современном образовании. / Л. В. Григорьев // – СПб.: Лань, 2022. – 218 с.
92. Деменчонок, Е. В. Этика и нормы в глобальном образовательном пространстве. / Е. В. Деменчонок // – М.: Наука, 2021. – 242 с.

93. Егорова, О. П. Мягкое право, как элемент стратегического управления. / О. П. Егорова // – М.: Проспект, 2020. – 234 с.
94. Журавлёва, Н. М. Институты soft law в образовательной политике. / Н. М. Журавлёва // – СПб.: Питер, 2021. – 226 с.
95. Зайцева, И. С. Международные рекомендации как правовой ориентир. / И. С. Зайцева // – М.: Юрайт, 2022. – 210 с. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://eos.belovokyzgty.ru/mod/resource/view.php?id=10150> (Дата обращения: 12.01.2025)
96. Зимин, С. В. Альтернативные регуляторы в образовательной практике. / С. В. Зимин // – Казань: КФУ, 2019. – 220 с.
97. Иванова, А. А. Применение soft law в управлении профессиональным образованием. / А. А. Иванова // – М.: Академический проект, 2021. – 232 с. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://chirpo.ru/files/novosti_izdatel/2024/%D0%96%D1%83%D1%80%D0%BD%D0%B0%D0%BB%2042_2024.pdf (Дата обращения: 20.01.2025)
98. Казанцев, В. П. Теория и практика гибкого правового регулирования. / В. П. Казанцева // – СПб.: Норма, 2018. – 240 с. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.ifp.uran.ru/files/publ/eshegodnik/2001/13.pdf> (Дата обращения: 04.02.2025)
99. Калугина, Т. Н. Нормативная гибкость в образовательной политике. / Т. Н. Калугина // – Уфа: БашГУ, 2020. – 208 с. [Электронный

ресурс]. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/upravlenie-obrazovatelnoy-sredoy-dlya-formirovaniya-vliyaniya-na-studenta> (Дата обращения: 10.02.2025)

100. Громова, И. А. Мягкое право в международном и национальном праве / И. А. Громова. // – М.: Юрист, 2018. – 160 с.

101. Волкова, И. С. Медиация как инструмент мягкого права для разрешения конфликтов в образовании / И. С. Волкова. // – Екатеринбург: Образовательное законодательство и право, 2016. – № 3. – С. 98–110.

102. Лавров, В. В. Мягкое право в системе международного образования / В. В. Лавров. // – М.: Вопросы образовательной политики, 2017. – Т. 10. – № 3. – С. 223–234.

103. Коваленко, Т. И. Роль мягкого права в регулировании образовательных процессов в России / Т. И. Коваленко. // – М.: Юридический вестник, 2019. – № 2(5). – С. 66–78.

104. Петров, А. В. Использование механизмов мягкого права в управлении конфликтами в образовательных учреждениях / А. В. Петров. // – Москва: Журнал социальной педагогики, 2020. – № 14. – С. 113–128.

105. Шишкин, И. И. Механизмы мягкого права и их применение в сфере образования / И. И. Шишкин. // – М.: Международный журнал образования и права, 2015. – Т. 9. – № 1. – С. 70–83.

106. Смирнова, Н. А. Применение мягкого права в решении конфликтных ситуаций в образовательных учреждениях / Н. А. Смирнова. // – Санкт-Петербург: Право и образование, 2017. – № 3(2). – С. 56–69.

107. Чиркова, М. С. Применение медиативных технологий как инструмента мягкого права в образовательных учреждениях / М. С. Чиркова. // – М.: Вестник медиации, 2016. – № 7(1). – С. 90–102.

108. Егорова, Л. Г. Мягкое право в сфере образования: принципы и инструменты / Л. Г. Егорова. // – Новосибирск: Право и образование, 2018. – № 11(1). – С. 45–58.

109. Мельникова, О. Ю. Мягкое право как средство разрешения конфликтов в сфере высшего образования / О. Ю. Мельникова. // – Ростов-на-Дону: Вопросы юридической науки, 2020. – № 6(3). – С. 122–135.

110. Афанасьева, В. Е. Медиация в образовательных учреждениях как пример применения мягкого права / В. Е. Афанасьева. // – Москва: Право и общество, 2019. – № 15(2). – С. 139–151.

111. Баринова, Л. М. Роль soft law в образовательной практике России / Л. М. Баринова. // – Санкт-Петербург: Теория и практика социального права, 2021. – № 2(4). – С. 59–71.

112. Калинина, Н. В. Мягкое право как метод разрешения образовательных конфликтов / Н. В. Калинина. // – Тверь: Российский юридический журнал, 2017. – № 12(5). – С. 44–57.

113. Шмидт, М. А. Международный опыт применения мягкого права в образовательных учреждениях / М. А. Шмидт. // – М.: Проблемы международного права, 2016. – № 14(3). – С. 101–113.
114. Тимофеев, А. Ю. Конфликтология в сфере образования: от жесткого права к мягкому / А. Ю. Тимофеев. // – М.: Российский педагогический журнал, 2020. – № 4(6). – С. 132–145.
115. Дмитриева, И. Н. Мягкое право в разрешении конфликтов в системе высшего образования России / И. Н. Дмитриева. // – Новосибирск: Право и государство: теория и практика, 2018. – № 9(2). – С. 85–98.
116. Гончарова, А. В. Влияние мягкого права на регулирование образовательных конфликтов в российских университетах / А. В. Гончарова. // – Екатеринбург: Законодательство в сфере образования, 2015. – № 7(1). – С. 55–67.
117. Романов, А. Н. Мягкое право как инструмент разрешения конфликтов в образовательных учреждениях / А. Н. Романов. // – М.: Актуальные вопросы педагогики, 2016. – № 13(4). – С. 114–126.
118. Никитина, С. В. Медиация в системе профессионального образования как элемент мягкого права / С. В. Никитина. // – Москва: Юридическая наука и практика, 2017. – № 19(2). – С. 76–88.
119. Чернышова, Т. М. Применение кодексов этики как инструмента мягкого права в образовательных учреждениях / Т. М. Чернышова. // – Санкт-

Петербург: Проблемы правового регулирования образования, 2021. – № 25(5).
– С. 110–122.