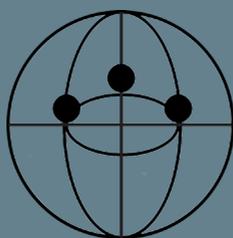


**Министерство просвещения
Российской Федерации**

**Федеральное государственное бюджетное учреждение
«Федеральный институт медиации»**

**МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ
ПО СОЗДАНИЮ СЛУЖБ МЕДИАЦИИ
И ИНТЕГРАЦИИ
ВОССТАНОВИТЕЛЬНОГО ПОДХОДА
В СПЕЦИАЛЬНЫХ УЧЕБНО-
ВОСПИТАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЯХ
ДЛЯ ДЕТЕЙ И ПОДРОСТКОВ ОТКРЫТОГО
ИЛИ ЗАКРЫТОГО ТИПА**

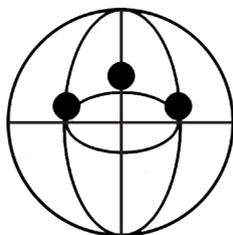


**Москва
2019**

Министерство просвещения
Российской Федерации

Федеральное государственное бюджетное учреждение
«Федеральный институт медиации»

МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ
ПО СОЗДАНИЮ СЛУЖБ МЕДИАЦИИ
И ИНТЕГРАЦИИ ВОССТАНОВИТЕЛЬНОГО
ПОДХОДА В СПЕЦИАЛЬНЫХ УЧЕБНО-
ВОСПИТАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЯХ
ДЛЯ ДЕТЕЙ И ПОДРОСТКОВ ОТКРЫТОГО
ИЛИ ЗАКРЫТОГО ТИПА



Москва
2019

УДК 376.58

ББК 60.99

М54

*Издано в рамках выполнения Государственного задания.
Методические рекомендации согласованы Департаментом
государственной политики в сфере защиты прав детей
Министерства просвещения Российской Федерации
(письмо №07-6937 от 04.10.2019)*

М54 **Методические рекомендации по созданию служб
медиации и интеграции восстановительного подхода
в специальных учебно-воспитательных учрежде-
ниях для детей и подростков открытого или закрытого
типа / М.В. Быкова, А.А. Винокуров, В.П. Графский,
А.Х. Пачеко-Рейнага, А.А. Пентин. — М.: ФГБУ
«ФИМ», 2019. — 48 с.**

Рекомендации определяют цели, задачи и механизмы создания и дальнейшего развития служб медиации, подготовки специалистов и внедрения с их помощью медиативной и восстановительной практики в работу с детьми и подростками в специальных учебно-воспитательных учреждениях открытого или закрытого типа.

УДК 376.58

ББК 60.99

© Министерство просвещения, 2019.

© ФГБУ «ФИМ», 2019.

© Быкова М.В., Винокуров А.А., Графский В.П.,
Пачеко-Рейнага А.Х., Пентин А.А., 2019.

СОДЕРЖАНИЕ

1. Аннотация.....	5
2. Пояснительная записка.....	6
3. Нормативная база для внедрения медиативного и восстановительного подходов в работу СУВУ.....	7
4. Основные понятия (глоссарий).....	8
5. Принципы интеграции медиативных и восстановительных практик в СУВУ.....	9
6. Создание службы медиации в СУВУ.....	13
7. Примерный план мероприятий по созданию службы медиации в СУВУ.....	14
8. Организация системы работы службы медиации в СУВУ.....	18
9. Поддержка работы службы медиации в СУВУ.....	21
Список литературы.....	25
Интернет-ресурсы.....	26
Приложения.....	28

1. Аннотация

Данные методические рекомендации определяют цели, задачи и механизмы создания и дальнейшего развития служб медиации, подготовки специалистов и внедрения с их помощью медиативной и восстановительной практики в работу с детьми и подростками в специальных учебно-воспитательных учреждениях открытого или закрытого типа (далее — СУВУ).

Настоящие рекомендации предназначены для сотрудников СУВУ, а также иных лиц, заинтересованных во внедрении медиативной и восстановительной практик в работу с детьми, подростками с девиантным (общественно опасным) поведением в специализированных образовательных организациях, социально-реабилитационных центрах и других учреждениях социальной направленности.

Рекомендации составлены на основе опыта реализации Государственного задания ФГБУ «Федеральный институт медиации» по созданию условий для функционирования служб медиации в специальных учебно-воспитательных учреждениях, а также на основе проведения поддерживающих мероприятий по интеграции медиативного и восстановительного подходов в работу с обучающимися в ФГБПОУ «Санкт-Петербургское специальное учебно-воспитательное учреждение закрытого типа», ФГБПОУ «Щекинское специальное учебно-воспитательное учреждение закрытого типа», ФГБПОУ «Астраханское специальное учебно-воспитательное учреждение закрытого типа», ФГБПОУ «Ишимбайское специальное учебно-воспитательное учреждение закрытого типа» с 2015 года по 2019 год.

Данные методические рекомендации направлены на формирование единого подхода к организации служб медиации в специальных учебно-воспитательных учреждениях и выстраиванию системного внедрения медиативного и восстановительного подходов в работу с обучающимися.

2. Пояснительная записка

Подростковый период очень важен в процессе развития личности. В этот период у молодых людей активно формируется самосознание и вырабатывается собственная система самооценки. Однако структура личности подростка еще не устойчива, а это неизбежно сказывается на его поведении и взаимодействии с окружающими. В условиях экономической и социальной нестабильности в обществе количество проблем в подростковой среде неуклонно растет. Стандарты и эффективность работы организаций, призванных защищать права и интересы детей, оказывать им помощь в трудных ситуациях, способствовать лучшей социализации детей и подростков не всегда отвечают потребностям современного общества, новым проблемам и вызовам.

Существует проблема несогласованности различных служб, отвечающих за работу с детьми. Взрослые, которые занимаются обучением и воспитанием детей зачастую сами недопонимают их, не уверены и противоречивы в своих действиях. Подростковый возраст непростой по физическим причинам, увеличивается тело, перестраивается работа многих органов. Это может сопровождаться астеническими состояниями — быстрая усталость, упадок сил. Начинается бурная гормональная жизнь, и на первых порах это все очень нестабильно, что сопровождается перепадами настроения: то беспричинная грусть и тоска, то агрессия. Именно в подростковом возрасте нужна поддержка со стороны тех представителей старшего поколения, которые с ними контактируют, поскольку понимание и выстраивание отношений с другими с помощью взрослых раскроет детям всю палитру возможных способов реагирования в различных, в том числе сложных и конфликтных ситуациях, а также всех последствий этого реагирования.

Нахождение детей в СУВУ — это, зачастую, результат определенных их действий и решений в сложной жизненной ситуации выбора. Приоритетными задачами воспитания в этот период становятся гуманистический, уважительный подход к проблемам детей, профилактика девиантного поведения, преодоление криминализации подростков, урегулирование возникающих конфликтных ситуаций

мирным путем с формированием позиции активной ответственности за исполнение взятых обязательств.

Данные методические рекомендации призваны оказать методическую поддержку СУВУ по организации службы медиации, интеграции принципов медиации, медиативных технологий и восстановительных практик в повседневную учебно-воспитательную работу руководства и сотрудников СУВУ.

3. Нормативная база для внедрения медиативного и восстановительного подходов в работу СУВУ

Данные методические рекомендации опираются на следующие нормативно-правовые акты, определяющих основные направления и цели в системе воспитания и образования детей и подростков:

- Конвенция о правах ребенка;
- Федеральный закон Российской Федерации от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Федеральный закон Российской Федерации от 24 июня 1999 г. № 120-ФЗ «Об основах системы профилактики безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних»;
- Распоряжение Правительства Российской Федерации от 30 июля 2014 г. № 1430-р «Об утверждении Концепции развития до 2020 года сети служб медиации в целях реализации восстановительного правосудия в отношении детей, в том числе совершивших общественно опасные деяния, но не достигших возраста, с которого наступает уголовная ответственность в Российской Федерации»;
- Распоряжение Правительства Российской Федерации от 29 мая 2015 г. № 996-р «Об утверждении Стратегии развития воспитания в Российской Федерации на период до 2025 года»;
- Распоряжение Правительства Российской Федерации от 22 марта 2017 г. № 520-р «Об утверждении Концепции развития системы профилактики безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних на период до 2020 года».
- Рекомендация Комитета Министров Совета Европы государствам-членам касательно медиации в семейных вопросах, 2 января 1998 г., № R (98)1.

4. Основные понятия (гlossарий)

Медиация — способ разрешения споров мирным путем на основе выработки сторонами спора взаимоприемлемого решения при содействии нейтрального и независимого лица — медиатора (извлечение из документа: Распоряжение Правительства Российской Федерации от 30 июля 2014 г. № 1430-р «Об утверждении Концепции развития до 2020 года сети служб медиации в целях реализации восстановительного правосудия в отношении детей, в том числе совершивших общественно опасные деяния, но не достигших возраста, с которого наступает уголовная ответственность в Российской Федерации» (далее — Распоряжение Правительства Российской Федерации № 1430-р)).

Восстановительное правосудие — новый подход к отправлению правосудия, направленный прежде всего не на наказание виновного путем изоляции его от общества, а на восстановление материального, эмоционально-психологического (морального) и иного ущерба, нанесенного жертве, сообществу и обществу, на осознание и заглаживание вины, восстановление отношений, содействие реабилитации и ресоциализации правонарушителя (извлечение из документа: Распоряжение Правительства Российской Федерации № 1430-р).

Восстановительный подход — использование в практической деятельности, в частности в профилактической и коррекционной работе с детьми и подростками, в том числе при разрешении споров и конфликтов и после совершения правонарушений, умений и навыков, направленных на всестороннее восстановление отношений, доверия, материального и морального ущерба и др. (извлечение из документа: Распоряжение Правительства Российской Федерации № 1430-р).

Служба медиации — постоянно действующая на базе СУВУ служба, включающая координатора службы, и нескольких специалистов — медиаторов из числа сотрудников СУВУ, прошедших обучение медиации, медиативному подходу и восстановительным практикам.

«Трудная жизненная ситуация» — обстоятельство или обстоятель-

ства, которые ухудшают условия жизнедеятельности гражданина и последствия которых он не может преодолеть самостоятельно (извлечение из документа: Федеральный закон Российской Федерации от 25 июня 1999 г. № 178-ФЗ «О государственной социальной помощи»).

«Нуждающиеся в помощи государства» — дети, еще не лишившиеся родительского попечения, находящиеся в обстановке, представляющей действиями или бездействием родителей (иных законных представителей) угрозу их жизни или здоровью либо препятствующей их нормальному воспитанию и развитию (извлечение из документа: Закон г. Москвы от 14 апреля 2010 г. № 12 «Об организации опеки, попечительства и патронажа в городе Москве»).

«Несовершеннолетний, находящийся в социально опасном положении» — лицо, которое вследствие безнадзорности или беспризорности находится в обстановке, представляющей опасность для его жизни или здоровья либо не отвечающей требованиям к его воспитанию или содержанию, либо совершает правонарушение или антиобщественные действия (извлечение из документа: Федеральный закон Российской Федерации от 24 июня 1999 г. № 120-ФЗ «Об основах системы профилактики безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних»).

5. Принципы интеграции медиативных и восстановительных практик в СУВУ

Интеграция медиативных и восстановительных практик в работу СУВУ проводится с учетом реальных задач и трудностей каждого конкретного СУВУ, его целей и задач, а также возможностей и предпочтений сотрудников относительно своей роли в развитии службы и ее деятельности, а также признания тех навыков и умений в сфере общения и разрешения конфликтов, которые уже применяются членами сообщества СУВУ и развивающейся службы медиации.

Работа с коллективом СУВУ как с сообществом, т. е. как с группой людей, объединенных общими ценностями, общим опытом и задачами, позволяет:

— сфокусироваться на сильных сторонах коллектива, которые являются необходимой опорой для укрепления сообщества и развития его позитивной идентичности, а также построить перспективы развития сообщества в предпочитаемом для его членов направлении;

— помочь каждому сотруднику осознанно ответить на вопрос о собственной готовности вкладываться в получение новых навыков и в построение новой культуры взаимодействия в учреждении;

— не включать недобровольных участников в группы, в которых проходит содержательное обучение, супервизии, посвященные медиативным и восстановительным технологиям и так далее, что в свою очередь позволяет максимально соблюсти принципы уважения, прозрачности и добровольности при работе с коллективом и, таким образом, продвинуться в развитии более конструктивной и полезной атмосферы.

При интеграции медиативных и восстановительных практик в работу СУВУ важно учитывать, что данная деятельность является инновационной и направлена на работу с комплексными системами со многими участниками и событиями. Связи в таких системах могут быть непредсказуемы и разноплановы. В связи с этим поддержка позиций специалистов, работающих в службе медиации может идти в соответствии со следующими аспектами:

1. Придание сил членам сообщества, поддержка и укрепление их активной жизненной позиции (способности в большей степени влиять на собственную деятельность в рамках сообщества, активно и независимо определять ее предпочитаемое направление).

2. Внимание к вопросам социальной справедливости и соблюдению прав человека:

— право на равномерное распределение ресурсов и привилегий и их доступность,

— право жить в мире и быть свободным от притеснения,

— право на уважительное и честное отношение,

— право самостоятельно определять свою жизнь.

3. Разделение проблемы и человека. Проблема лежит в социальном контексте — значит, и ее решение почти всегда выходит за рамки контекста индивидуальной жизни. Не оценка человека, а анализ ситуации и возникших в связи с этим проблем.

4. Организация командной работы и большое внимание привлечению и использованию ресурсов, существующих в самих сообществах.

5. Запуск долгосрочных системных процессов изменений (это не просто «залатывание дыр»). Внимание специалистов к отсроченным результатам работы.

6. Ценность сообщества: укрепление у тех, с кем работаем, чувства общности, принадлежности к большему целому.

7. Сотрудничество. Взаимообмен. Партнерство.

8. Междисциплинарный характер работы с сообществами. Работа может состоять в координации действий других профессионалов. Знания, умения и навыки людей из сообщества — главные опоры.

Изложенные выше аспекты работы с сообществом в СУВУ необходимо соотнести с принципами медиации (добровольность, ответственность, конфиденциальность, нейтральность и беспристрастность, взаимное уважение и принятие, равноправие и равенство сторон, сотрудничество, открытость и прозрачность) с позиции практической их применимости в контексте социальной работы, направленной на обустройство социума как сообщества, имеющего свои характерные черты и особенности, что дает службе медиации СУВУ прочную основу для формирования принципов работы службы медиации и закрепление их в Положении о службе медиации:

1. Принцип добровольности. Данный принцип предполагает согласие участников спорной или конфликтной ситуации участвовать в медиативной встрече. Возможно проведение предварительной встречи с медиатором службы медиации СУВУ, после которой стороны могут принять самостоятельное решение о дальнейшем участии или не участии в медиативной встрече. В соответствии с принципом добровольности участники конфликта могут отказаться от продолжения медиативной встречи, если посчитают, что это нецелесообразно.

2. Принцип конфиденциальности. В соответствии с данным принципом, у медиатора службы медиации СУВУ возникает обязательство не разглашать сведения, полученные на медиативной встрече. Договоренности и решения, достигнутые сторонами

конфликта на медиативной встрече, могут быть раскрыты третьим лицам только по согласованию со сторонами конфликта.

3. Принцип нейтральности. Медиатор службы медиации СУВУ не вправе принимать сторону кого-либо из участников конфликта независимо от статуса, а также медиатору необходимо воздержаться от оценочных суждений и выводов относительно участников конфликта или причин спора. В случае понимания медиатором невозможности сохранения нейтральности из-за личностных взаимоотношений с кем-либо из участников, он должен отказаться от медиации или передать ее другому медиатору.

4. Принцип равенства и равноправия. Медиатор службы медиации СУВУ предоставляет равные возможности участникам конфликта высказываться и быть выслушанным, предлагать темы для обсуждения и вносить предложения по решению конфликта. Участники в равной степени ответственны за исполнение принятых ими совместно решений по конфликту на взаимоприемлемых условиях.

5. Принципы взаимного уважения и сотрудничества. Медиатор предлагает участникам конфликта придерживаться уважительного стиля общения и не допускает взаимных оценок и оскорблений на медиативной встрече.

6. Принцип разделения проблемы и человека. Согласно этому принципу медиатор переключает внимание участников конфликта с обвинений стороны (сторон) конфликта на работу над проблемой, которую обозначает сторона (стороны) конфликта.

7. Принцип снижения вреда. Данный принцип дает возможность участникам конфликта начать поиск стороной (сторонами) конфликта возможных путей для уменьшения причиненного вреда кому-либо или друг другу.

8. Принцип активной ответственности. Данный принцип предполагает воспитание и формирование у стороны (сторон) конфликта способности принимать и исполнять принятое решение. Медиатор, работающий с участниками конфликта, активно поддерживает их шаги в этом направлении, в том числе проясняя возможные риски исполнения решений.

9. Принцип восстановления справедливости. Медиатор службы медиации СУВУ содействует участникам конфликта в поиске и на-

хождении такого решения, которое представляется справедливым в первую очередь участникам конфликта, но не противоречит законам и правилам, принятым в СУВУ.

6. Создание службы медиации в СУВУ

Организация службы медиации происходит поэтапно в виде планомерной интеграции медиативного подхода и восстановительных практик в образовательно-воспитательный процесс на основе добровольности, что является обязательным условием создания жизнеспособной и эффективной службы медиации и восстановительной практики. Служба медиации в СУВУ формируется в соответствии с потребностями и возможностями, которые присутствуют в учебно-воспитательном учреждении. Ее организация представляет собой алгоритмизированный процесс, направленный на максимальную адаптацию общих принципов организации службы к условиям конкретного СУВУ, получение активной и информированной поддержки со стороны административного состава учреждения, педагогов, а на более позднем этапе — и обучающихся в СУВУ.

Основной целью создания Службы медиации в СУВУ является формирование благополучного, гуманного и безопасного пространства (среды) для полноценного развития и социализации обучающихся, с учетом их трудных жизненных ситуаций, включая вступление их в конфликт с законом. Важным должно быть развитие в СУВУ культуры безопасного и доверительного общения, направленного на решение как текущих задач учреждения, одной из которой является восстановление и развитие у обучающихся в СУВУ представления о том, как можно быть/стать частью общества, так и профилактику насильственных, агрессивных подходов во взаимодействии участников образовательно-воспитательного процесса, профилактики проявлений асоциального поведения, профессионального и эмоционального выгорания сотрудников (далее — культура общения и социализации в СУВУ).

Для эффективного функционирования службы медиации необходимо определить, будет ли это самостоятельное структурное подразделение или часть другого, например, со-

циально-психологической службы, а также ее позиции зависимости и одновременно самостоятельности в отношениях с администрацией и соотношения с принципами работы администрации учреждения, а также контролирующих органов.

Опираясь на опыт реализации Государственного задания ФГБУ «Федеральный институт медиации» по созданию условий для функционирования служб медиации в СУВУ, наблюдаются следующие особенности организации служб медиации:

— самостоятельное структурное подразделение, в состав которого входят представители различных служб и учительского сообщества. Данный формат позволяет увидеть проблему на начальном уровне развития и приложить усилия к ее решению с разных сторон, что позволяет предотвратить эскалацию развития негативной ситуации;

— служба медиации как часть социально-психологической службы, в состав которой входят социальные педагоги, психологи, воспитатели, учителя, педагоги дополнительного образования. Служба медиации работает в сотрудничестве с другими службами, работает на предотвращение развития конфликта, а также берет на себя организацию информационно-просветительской деятельности.

7. Примерный план мероприятий по созданию службы медиации в СУВУ

В целях формирования службы медиации в СУВУ проводится ряд мероприятий, направленных на решение тех или иных отдельных задач по интеграции медиативных и восстановительных практик в культуру взаимоотношений среди обучающихся, а также педагогов и администрации СУВУ.

1. Проведение административного совещания в СУВУ. В случае создания службы медиации своими силами, руководство СУВУ определяет план мероприятий по интеграции медиативной и восстановительной практики в работу СУВУ. Минимальные требования к специалистам, которые будут привлекаться к созданию службы медиации — это повышение квалификации по дополнительным профессиональным программам (программам повышения квалификации (от 72 ак.ч.) и программ профессиональной переподготов-

ки). В случае создания службы медиации с привлечением внешних специалистов, администрация СУВУ знакомится с принципами медиации и восстановительной практики и совместно определяется план мероприятий по интеграции медиативной и восстановительной практики в работу СУВУ.

2. Проведение ознакомительного семинара с сотрудниками СУВУ по вопросам применения медиации и интеграции восстановительного подхода. Целями данного семинара являются:

— общее знакомство сотрудников СУВУ с принципами медиации и восстановительной практики;

— информирование сотрудников СУВУ о будущих мероприятиях, направленных на создание службы медиации и интеграции медиативной и восстановительной практик в работу СУВУ.

Данный семинар могут проводить сотрудники СУВУ, прошедшие обучение (пункт 1) или внешние привлеченные специалисты по запросу администрации СУВУ.

При необходимости возможно проведение ведущими индивидуальными и групповыми встречами с представителями различных служб и подразделений по вопросам участия в реализации плана мероприятий по созданию и интеграции медиативного и восстановительного подходов в работу СУВУ.

В случае, если администрация СУВУ принимает решение о проведении обучения своих сотрудников медиативному и восстановительному подходам с привлечением внешних специалистов, задачей проведения консультативных встреч является подготовка группы и отдельных ее участников к образовательному процессу с целью повышения его эффективности. Встречи проходят в формате интервью, направленных на интеграцию участников и их опыта в контекст обучающего процесса с целью повышения его эффективности — беседы проходят по маршруту «от ценностей к договоренностям». Сотрудники СУВУ имеют возможность задать свои вопросы и получить индивидуальные консультации по тематике, связанной с применением медиативных и восстановительных технологий в работе с трудными подростками. В результате данной работы участники определяют свою роль в предстоящем образовательном процессе в качестве представителей актива общества СУВУ.

Так же в рамках данного шага возможны мероприятия, направленные на актуализацию и развитие знаний и умений, содействующих их профессиональной деятельности в рамках СУВУ.

Проведение обучения сотрудников СУВУ внешними специалистами. Программа обучения специалистов, которые в последствии могут быть специалистами службы медиации, составляет не менее 72 часов. Базовые темы программы: понятие конфликта, способы разрешения конфликтов и споров, стратегии поведения в конфликте, восприятие и коммуникация, принципы медиации, инструменты медиации, медиативный подход, медиативная беседа, психологические основания, ценности и понятийный аппарат восстановительного подхода, восстановительная беседа как базовый инструмент восстановительного подхода, круг сообщества — как базовая программа восстановительного подхода для групп.

В случае возможностей СУВУ и запроса от администрации обучение могут пройти сотрудники СУВУ, которые не будут специалистами службы медиации. Для них возможно прохождение ознакомительной программы по навыкам конструктивного взаимодействия для решения проблем воспитания, обучения и развития детей, а также для предупреждения и разрешения конфликтов в ходе учебно-воспитательного процесса с помощью медиативных технологий в объеме от 36 часов. В каждой программе должны быть предусмотрены практические занятия, которые должны составлять не менее 60% от общего объема учебного материала.

Для развития положительной мотивации и индивидуальной/личностной осмысленности к деятельности, направленной на развитие культуры общения и социализации в СУВУ, перед проведением основных мероприятий по интеграции медиативных и восстановительных практик и проведением интерактивных занятий с обучающимися в СУВУ, а также во время проведения мероприятий, направленных на формирование поддерживающей среды, важно запланировать проведение индивидуальных и групповых консультаций/бесед/интервью. Данные консультации/беседы/интервью опираются на идею о том, что в основе успешной деятельности, а также в развитии и закреплении постоянства в обращении к этой деятельности лежит заинтересованность, развивающаяся через

осмысление и соотнесение этой деятельности с личностной системой ценностей каждого специалиста и обучающегося. Такие встречи проходят в формате интервью, в рамках которого ведущие обучающихся программ задают будущим участникам вопросы «на простраивание опор в зоне их ближайшего развития» по маршруту «от ценностей к договоренностям», в результате которых участники определяются со своей ролью в обучающем процессе.

Итогом такой работы может стать разработанный проект (презентация), который отражал бы понимание:

- внутренней структуры службы медиации, её целей, задач, состава службы, осмысленного представления об идеальной службе (о такой какой она должна быть в моём (нашем) СУВУ), принципах на которых служба опирается;

- пошагового плана, отражающего деятельность службы, продвигающей в направлении идеального (предпочитаемого) представления о службе медиации, с указанием «шагов», сроков и тех, кто добровольно согласился осуществлять эти «шаги»;

- место службы медиации в структуре учреждения, её значение, польза и ценность для СУВУ;

- в каких отношениях она должна находиться с остальными службами СУВУ, о том какие взаимовлияния и взаимодействия возможны и соответствовали бы идеи службы медиации, а также были бы полезны для её развития (продвижения);

- возможных отношений с внешними организациями и структурами, основанными на сотрудничестве и взаимоуважении (какие шаги в этом направлении возможно предпринять).

3. Создание службы медиации СУВУ. В случае создания службы медиации своими силами, администрация СУВУ проводит консультативные мероприятия с кандидатами, которые выразили желание принять участие в работе службы. В результате данной работы участники определяют со своей ролью в дальнейшей работе службы медиации в СУВУ, а также обсуждают перспективы дальнейшей интеграции медиативных и восстановительных практик в работу СУВУ.

Если в СУВУ проводилось обучение сотрудников медиативно-му и восстановительному подходам внешними специалистами,

руководство вправе обратиться к таким специалистам за рекомендациями по результатам прохождения обучения сотрудников для отбора наиболее успешных и мотивированных сотрудников к участию в работе службы медиации. При таком отборе важно учитывать принцип добровольности.

Сотрудники СУВУ, успешно освоившие программу в объеме 72 часов и выразившие желание быть специалистами службы медиации, кандидатуры которых одобрило руководство СУВУ, могут пройти дополнительное повышение квалификации по вопросам организации работы службы медиации в СУВУ. В ходе обучения слушатели получают знания о целях, задачах и возможностях службы медиации; осваивают профессиональные компетенции медиатора службы медиации; знакомятся с особенностями организации и проведения медиативной и восстановительной бесед; изучают специфику работы преподавателя-медиатора с обучающимися.

Из числа специалистов службы медиации на добровольной основе выбирается координатор службы, который занимается организационно-координирующей работой службы и может меняться в начале учебного года или продолжить данную деятельность в соответствии с приказом директора СУВУ.

Приказом по СУВУ (прил. 1) закрепляется координатор и состав службы медиации, необходимые шаги для работы службы, а именно: создание положения о службе медиации (приложение 2), плана работы службы (прил. 3), а также размещение информации о службе медиации на сайте СУВУ.

8. Организация системы работы службы медиации в СУВУ

За основу логики интеграции медиативных и восстановительных технологий в СУВУ взята идея, которая заключается в том, что каждый человек способен реализовывать любую деятельность в зависимости от:

- наличия развитых навыков, используемых в предполагаемой деятельности;
- наличия окружающей среды, направленной на поддержание и развитие этой деятельности;

— наличия внутренней положительной мотивации (осмысленности) к данной деятельности.

Принимая во внимание выбранную логику, с целью её поддержки, необходимо использовать такой подход к организации системы работы службы медиации СУВУ, который включает в себя те же самые базовые принципы и подходы, инструменты и техники, ту же самую философию и мировоззрение, которые предполагаются для внедрения в систему и структуру СУВУ, и являющимися основой медиации и восстановительного правосудия.

Для достижения данной цели необходимо, чтобы специалисты СУВУ интегрировали в свою повседневную бытовую и повседневную профессиональную деятельность навыки медиативного и восстановительного подходов: это система принципов и мировоззрения, умений и навыков (освоенные техники, инструменты) медиации и восстановительного правосудия, которые необходимы для осуществления деятельности, направленной на развитие культуры общения и социализации в СУВУ.

Следующая задача — это развитие среды, направленной на поддержание и развитие службы медиации. Для этого необходимо выстраивать организационную деятельность, в первую очередь, членов службы медиации, которые целенаправленно используют медиативные и восстановительные практики в своей работе с обучающимися. Далее интегрировать работу службы медиации в общую организационную систему СУВУ, которая имеет свои цели и задачи, направленные на поддержание, развитие и дополнение уже имеющихся программ по реализации общих целей и задач СУВУ в отношении обучающихся, активно взаимодействующей с другими службами СУВУ, развивающая культуру общения и социализации в СУВУ. Такая организационная деятельность включает в себя проведение встреч членов группы на постоянной основе с определенной периодичностью. Это важно для понимания работы всех членов службы, обмена опытом и поддержки друг друга, планирования деятельности и отчетности.

Так же это просветительская деятельность, которая нацелена на включение максимально возможного количества участников образовательно-воспитательного процесса в процесс развития

культуры общения и социализации в СУВУ, в контексте понимания данной деятельности (социально одобряемой, административно поддерживаемой), а также её полезности. Для этих целей возможно использовать краткосрочные интерактивные семинары-лекции, тренинги, круги сообществ, включить в план деятельности и развития службы медиации поддерживающие мероприятия (мероприятия, направленные на работу с сообществом СУВУ, на соотнесение целей и задач службы медиации и результатов деятельности службы медиации, с целями и задачами и деятельностью других служб СУВУ), интервизии, супервизии.

Важным разделом работы службы является социальная работа — это проведение медиативных и восстановительных бесед с обучающимися, а также при необходимости с сотрудниками, по урегулированию спорных ситуаций. Для дальнейшего анализа данной деятельности члены службы ведут журнал обращений, в котором фиксируют конфликтные случаи и результат проведенной работы (приложение 4).

Необходимо учесть в работе службы медиации проведение обучающих мероприятий для детей. Данные мероприятия могут быть циклом занятий в рамках их дополнительного образования, классных часов, факультативных занятий. Это может быть создание проектов совместно с учителями, воспитателями, педагогами дополнительного образования и другими специалистами.

Созданные службы медиации по индивидуальному плану позволяют каждому СУВУ обеспечивать медиативную работу и восстановительную практику на протяжении всего дня в разных секторах деятельности во время учебного процесса, досуга и проведения всевозможных мероприятий.

Опыт реализации Государственного задания ФГБУ «Федеральный институт медиации» по созданию условий для функционирования служб медиации в СУВУ показывает, что благодаря интеграции медиативных и восстановительных технологий и работе службы медиации в СУВУ улучшились взаимоотношения между обучающимися, серьезных конфликтных ситуаций за это время не происходило, получается предотвращать эскалацию проводя медиативную/восстановительную работу. Улучшились взаимо-

отношения между сотрудниками СУВУ, а также между сотрудниками и обучающимися, что влияет на повышение авторитета воспитателей, учителей, других сотрудников, уважения друг друга. Обучающиеся больше доверяют взрослым, что позволяет более глубоко проводить воспитательную работу и давать детям опору на гуманизм, человечность и созидание.

9. Поддержка работы службы медиации в СУВУ

После завершения этапа организации системы работы службы медиации в СУВУ необходимо проведение регулярных поддерживающих мероприятий.

Основными принципами, которыми руководствуются специалисты службы медиации в рамках поддержания и развития службы, в первую очередь, это бережное и уважительное отношение к себе и своей деятельности, внимательность к потребностям службы, к её успехам и достижениям. Важно занимать проактивную позицию в защите тех ценностей и принципов работы, которые она в себе включает (которыми её наделяют специалисты), быть постоянно открытыми к чему-то новому, соотнося это с базовыми принципами и ценностями службы, а также принимать поддержку от своих коллег и оказывать ее.

Возможные мероприятия, направленные на развитие и поддержание службы медиации:

- регулярное повышение квалификации специалистов службы (самообразование);
- участие в мероприятиях, посвященных медиативной и восстановительной практикам (семинары, конференции, круглые столы и т. д.);
- прохождение интервизий и супервизий (забота о своем эмоциональном, психологическом здоровье, профилактика профессионального выгорания);
- проведение регулярных совещательных мероприятий со своими коллегами в учреждении.

Также для проведения поддерживающих мероприятий необходимо привлечение внешних специалистов, целью которых является помощь специалистам службы и дальнейшее развитие медиативной

и восстановительной практики в учреждении. Поддерживающие мероприятия включают комплексную работу как со специалистами службы медиации, так и с обучающимися в СУВУ.

Поддерживающие мероприятия, проводимые внешними специалистами, могут включать проведение кругов сообщества по обсуждению актуального состояния деятельности служб медиации, внутреннего и внешнего взаимодействия, успехов, неудач, потребностей и работы с обучающимися. Одновременно с этим может происходить повторение и закрепление ранее пройденного материала на основе практической работы по разборам конкретных кейсов и конфликтных ситуаций. Результатом такой работы могут стать, например, договоренности об участии служб медиации в дальнейших совместных интерактивных занятиях с обучающимися, а также обсуждение презентационного и анимационного материала по теме «медиация», подготовленными специалистами службы для работы с обучающимися. Сотрудники СУВУ имеют возможность проконсультироваться по организационным, методическим и практическим вопросам, связанным как с работой службы медиации, так и по вопросам взаимодействия с обучающимися; рассматриваются и анализируются конкретные случаи конфликтных ситуаций.

Также внешними специалистами может проводиться консультационная работа с обучающимися в СУВУ, которые изъявили желание участвовать в интерактивных занятиях, с целью формирования групп детей для обучения навыкам медиативного и восстановительного подхода. Для этого необходимо предварительное анкетирование обучающихся (прил. 5), которое ориентировано на определение их готовности к участию в интерактивных занятиях по конструктивным способам разрешения споров и конфликтов. По результатам опроса формируются группы для участия в обучающей программе.

Основным критерием для формирования групп является добровольное согласие обучающихся в СУВУ участвовать в дальнейшей совместной работе, также учитываются такие качества детей как предрасположенность к сотрудничеству, активная жизненная позиция, коммуникабельность, отсутствие проявлений немо-

тивированной агрессии, авторитет среди сверстников, доверие со стороны взрослых. При условии их добровольного согласия в программе могут участвовать и те обучающиеся, которые проявляют проблемное поведение.

С целью поиска и описания зоны ближайшего развития обучающихся в контексте смежной с медиативным подходом области, с ними проводятся консультации, направленные на прояснение их позиции в отношении будущего обучения, степени их заинтересованности и мотивированности, приглашения обучающихся на «позицию активной ответственности» и определения их роли в контексте образовательного процесса, проводится прояснение актуальных навыков и компетенций. В результате проделанной работы могут быть составлены планы неформального сотрудничества с обучающимися, индивидуальные карты развития в контексте образовательного процесса, а также могут быть достигнуты договоренности о формате их участия в интерактивных занятиях. По результатам этой работы с сотрудниками и обучающимися в СУВУ могут быть достигнуты договоренности о формате проведения последующих интерактивных занятий, который включает в себя важные элементы комфортного и безопасного общения — такие как взаимное уважение, доверие, сотрудничество и другие.

В дальнейшем могут проводиться интерактивные занятия с обучающимися, которые проявили открытость и заинтересованность в участии. Важной задачей этой работы является выстраивание взаимодействия членов служб медиации с обучающимися в доверительном, уважительном и конструктивном ключе, что оказывается возможным благодаря использованию медиативных технологий и соблюдению принципов медиации. Интерактивные занятия с обучающимися должны строиться на уважительном взаимодействии, атмосфере поддержки и добровольного участия как в целом на занятиях, так и в отдельно взятых упражнениях. Такое взаимодействие дает возможность подросткам открыто и искренне говорить о своих проблемах, строить содержательные и социально приемлемые планы на будущее и, что не менее важно, усваивать актуальные для них знания и умения, которые они смогут применять в своей повседневной жизни по итогам данных занятий.

Важной частью поддерживающих мероприятий может быть программа интерактивных занятий с обучающимися (приложение 6), которая представляет собой уникальную возможность продемонстрировать возможности детей, их взгляды и понимание, если учитывать и применять в работе с детьми идеи и принципы медиативного и восстановительного подходов. Примерная программа ориентирована на самостоятельное ее использование членами службы медиации. Обучающимся предлагается участие в упражнениях на выстраивание доверительных и уважительных отношений сотрудничества, благодаря чему им удается познакомиться друг с другом ближе за счет того, что участники стали свидетелями развития и проявления разного рода положительных качеств друг друга.

В случае проведения занятий совместно с внешними специалистами, профессиональными медиаторами и сотрудниками службы медиации СУВУ последние получают и улучшают ценные навыки проведения занятий с обучающимися, которые они потом могут закрепить в ходе их последующей работы с группами.

Ожидаемые изменения в среде групп обучающихся: первоначальная зажатость, настороженность и недоверие сменяются готовностью к диалогу, большей открытостью, заинтересованностью в освоении ненасильственных форм общения и пониманием ценности и необходимости сотрудничества с окружающими их сотрудниками училища. Ребята могут увидеть для себя перспективу к ресоциализации и получить знания, умения и навыки, которые для этого необходимы, начать лучше осознавать свои права и обязанности, понимать последствия тех или иных действий, осознавать различия между правилами, которыми обуславливается поведение людей в современном обществе, и индивидуальными способами поведения, которые могут быть самыми разными у разных людей, но общими в стремлении и выборе не нанесения вреда другим людям. У обучающихся также повышается устойчивость к стрессовым и конфликтным ситуациям.

Отличительной особенностью поддерживающих мероприятий в СУВУ является их гибкость, позволяющая учитывать особенности и потребности каждого СУВУ, а также использовать имеющи-

еся ресурсы. Например, работа внешних специалистов в рамках поддерживающих мероприятий может происходить удаленно, с использованием современных информационных технологий и посредством телефонной связи.

Так, сотрудниками ФГБУ «Федеральный институт медиации» в рамках реализации Государственного задания была запущена программа удаленной поддержки специалистов служб медиации четырех СУВУ, указанных в аннотации данных рекомендаций: один раз в неделю осуществляется телефонная связь с специалистами служб медиации и другими сотрудниками СУВУ по вопросам применения медиативных технологий и восстановительных практик в конкретных конфликтных случаях, по вопросам планирования работы служб медиации, по вопросам организации семинаров по медиации для родителей, а также по вопросам осуществления межведомственной связи в своих регионах.

Ценностью данной работы является постоянное уважительное внимание к приобретенным специалистами СУВУ медиативным умениям и навыкам, в соответствии со всеми принципами работы с сообществом.

Список литературы

1. Бюллетень Федерального института медиации. 2013 год / науч. ред. Ц.А. Шамликашвили. М.: МЦУПК, 2013. — 290 с.
2. Бюллетень Федерального института медиации. 2013 год / науч. ред. Ц.А. Шамликашвили. В 2 т. М.: МЦУПК, 2015. Т. I. — 334 с.
3. Бюллетень Федерального института медиации. 2013 год / науч. ред. Ц.А. Шамликашвили. В 2 т. — М.: МЦУПК, 2015. Т. II. — 148 с.
4. *Визель Т.Г.* Основы нейропсихологии. М.: АСТ, Астрель, 2006. — 384 с.
5. *Выготский Л.С.* Мышление и речь. М.: АСТ, Астрель, 2011. — 640 с.
6. *Выготский Л.С.* Психология. М.: ЭКСМО Пресс, 2000. — 1008 с.
7. *Гиппенрейтер Ю.Б.* Общаться с ребенком. Как? М.: Астрель, 2010. — 251 с.
8. *Глазл Ф.* Конфликт-менеджмент. Настольная книга руководителя и консультанта. Калуга: Духовное познание, 2002. — 516 с.

9. Журнал «Медиация и право. Посредничество и примирение». М.: МЦУПК, 2008–2018 гг.
10. *Леви В.Л.* Как воспитывать родителей, или новый нестандартный ребенок. М.: Торобоан, 2006. — 416 с.
11. *Леонтьев А.А.* Психология общения. М.: Смысл, 2008. — 368 с.
12. *Маккей Д., Торн К.* Тренинг. Настольная книга тренера. СПб.: Питер, 2001. — 208 с.
13. *Маслоу А.Г.* Мотивация и личность. СПб.: Питер, 2016. — 400 с.
14. *Паркинсон Л.* Семейная медиация. М.: МЦУПК, 2016. — 316 с.
15. Подросток: нормы, риски, девиации / В. С. Собкин, З. Б. Абримова, Д. В. Адамчук, Е. В. Баранова; [под. ред. В. С. Собкина]. М.: Центр социологии образования РАО, 2005. — 359 с.
16. *Роджерс К.* Взгляд на психологию: становление человека. М.: Прогресс, 1994. — 325 с.
17. *Станкин М.Н.* Если мы хотим сотрудничать. Книга для преподавателей и воспитателей. М.: Academ A, 1996. — 384 с.
18. *Стейнберг Л.* Переходный возраст. Не упустите момент / пер. с англ. Ю. Константиновой. М.: Манн, Иванов и Фербер, 2017. — 304 с.
19. *Фишер Р., Юри У.* Путь к согласию или переговоры без поражения. М.: СВІТ, 2006. — 144 с.
20. *Фопель К.* Как научить детей сотрудничать? Психологические игры и упражнения: Практическое пособие в 4 т. М.: Генезис, 2003. — 160 с.
21. *Шамликашвили Ц.А., Семенова О.А.* Почему ребенку трудно учиться и как ему помочь. Нейропсихологический подход. М.: МЦУПК, 2010. — 304 с.
22. *Шамликашвили Ц.А., Хазанова М.А.* Метод «школьная медиация» как способ создания безопасного пространства и его психологические механизмы // Психологическая наука и образование. 2014. № 2. — С. 26–33.

Интернет-ресурсы

1. Зачем нужны службы школьной медиации? // Портал «Слово», 10 февраля 2014 года. — URL: https://portal-slovo.ru/topic/47714.php?sphrase_id=89012.

2. Общественный центр «Судебно-правовая реформа» [Электронный ресурс]. — URL: <http://sprc.ru/>.
3. Федеральный институт медиации [Электронный ресурс]. — URL: <http://fedim.ru/>
4. Школьная медиация как действенный инструмент в защите прав детей. Информационно-правовой портал «Гарант». 30 августа 2013 года. — URL: <http://www.garant.ru/ia/opinion/shamlikashvili/7/>.
5. Школьная медиация поможет разрешить конфликты среди учеников. // Интернет-интервью «РИА-Новости». Раздел Образование. 14 мая 2010 года.— URL: www.rian.ru.

Приложения

Приложение 1

Типовой приказ

от «___» _____ 201__ г. № ___

О создании службы медиации

В целях реализации положений Концепции развития до 2020 года сети служб медиации в целях реализации восстановительного правосудия в отношении детей, в том числе совершивших общественно опасные деяния, но не достигших возраста, с которого наступает уголовная ответственность в Российской Федерации (Распоряжение Правительства Российской Федерации от 30 июля 2014 г. № 1430-р), а также на основании результатов проведенных мероприятий по созданию службы медиации и интеграции восстановительного подхода в специальном учебно-воспитательном учреждении открытого или закрытого типа (_наименование СУВУ_) совместно с ФГБУ «Федеральный институт медиации» (указывается, если такие мероприятия проводились)

П Р И К А З Ы В А Ю:

1. Создать службу медиации в специальном учебно-воспитательном учреждении открытого или закрытого типа (_наименование СУВУ_) (далее — СУВУ) в составе:

Координатор — Ф.И.О./должность

Медиаторы — Ф.И.О./должность

— Ф.И.О./должность

2. Обязанность по организации деятельности службы медиации возложить на (_Ф.И.О._).

3. Службе медиации в СУВУ в срок до «___» _____ 201__ г. разработать пакет внутренних документов по функционированию службы медиации в СУВУ (положение о службе медиации в СУВУ, план работы службы медиации в СУВУ на 201__ г. и плановый период 20__ и 20__ гг., журнал учета обращений и др.).

4. Ответственному за ведение сайта в СУВУ (_Ф.И.О._), разместить на официальном сайте СУВУ информацию о деятельности службы медиации в СУВУ с последующим систематическим обновлением.

5. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой/ возложить на заместителя директора (_Ф.И.О._).

Директор СУВУ

_____подпись_____

(Ф.И.О.).

РАССМОТРЕНО на заседании педагогического совета

Протокол от «__» _____ 20__ г. № __

УТВЕРЖДАЮ:

Директор СУВУ

_____/_____

«__» _____ 20__ г.

Типовое положение о службе медиации в специальном учебно-воспитательном учреждении открытого или закрытого типа

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение регламентирует порядок создания и деятельность службы медиации в специальном учебно-воспитательном учреждении открытого или закрытого типа (далее — СУВУ).

1.2. Служба медиации в СУВУ — это структурное подразделение, которое состоит из работников СУВУ, прошедших необходимую подготовку и обучение.

1.3. Служба медиации в СУВУ осуществляет свою деятельность на основании:

- Конвенция о правах ребенка;
- Федеральный закон Российской Федерации от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Федеральный закон Российской Федерации от 24 июня 1999 г. № 120-ФЗ «Об основах системы профилактики безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних»;
- Распоряжение Правительства Российской Федерации от 30 июля 2014 г. № 1430-р «Об утверждении Концепции развития до 2020 года сети служб медиации в целях реализации восстановительного правосудия в отношении детей, в том числе совершивших общественно опасные деяния, но не достигших возраста, с которого наступает уголовная ответственность в Российской Федерации»;
- Распоряжение Правительства Российской Федерации от 29 мая 2015 г. № 996-р «Об утверждении Стратегии развития воспитания в Российской Федерации на период до 2025 года»;
- Распоряжение Правительства Российской Федерации от 22 марта

2017 г. № 520-р «Об утверждении Концепции развития системы профилактики безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних на период до 2020 года».

— Приказа о создании службы медиации в СУВУ от «__» _____ г. № __

1.4. Медиация — способ разрешения споров мирным путем на основе выработки сторонами спора взаимоприемлемого решения при содействии нейтрального и независимого лица — медиатора.

1.5. Медиатор — независимое лицо, либо независимые лица, привлекаемые сторонами спора в качестве посредников в урегулировании спора для содействия в выработке сторонами решения по существу спора. Медиатор не наделяется правом принятия решения по спору и не оказывает давление на стороны. Он только организует содействие конфликтующим сторонам, участвующим на добровольной основе в процессе поиска взаимоприемлемого и жизнеспособного решения, которое будет отвечать их интересам и потребностям.

1.6. Деятельность службы медиации в СУВУ основана на использовании медиативно-восстановительных способов и механизмов предупреждения и разрешения конфликтов с участием детей и подростков.

2. Цели и задачи службы медиации

2.1. Основной целью службы медиации в СУВУ является формирование благополучного, гуманного и безопасного пространства (среды) для полноценного развития и социализации обучающихся, с учетом их трудных жизненных ситуаций, включая вступление их в конфликт с законом.

2.2. Достижение поставленной цели обеспечивается путём решения следующих задач:

— создание с помощью медиативного и восстановительного подходов системы защиты, помощи и обеспечения гарантий прав и интересов обучающихся, попавших в трудную жизненную ситуацию и находящихся в социально опасном положении;

— создание с использованием медиации и восстановительного подхода системы профилактической и коррекционной работы с обучающимися, попавшими в трудную жизненную ситуацию и находящимися в социально опасном положении;

— внедрение новых форм, технологий и методов работы;

— интеграция медиативного и восстановительного подходов в образовательный процесс и систему воспитания для обеспечения возможности доступа к медиации для каждого учащегося;

— повышение эффективности социальной, психологической и юридической помощи, оказываемой обучающимся;

— повышение квалификации работников СУВУ по вопросам при-

менения медиативного и восстановительного подходов в повседневной работе с обучающимися.

2.3. Служба медиации в СУВУ является дополнительным способом реагирования на споры, конфликты, противоправное поведение или правонарушения несовершеннолетних. Результаты работы службы медиации в СУВУ и достигнутое соглашение конфликтующих сторон должны учитываться в случае вынесения дисциплинарного взыскания.

3. Принципы работы службы медиации

3.1. Принципами деятельности службы медиации в СУВУ являются:

3.1.1. Принцип добровольности, предполагающий согласие сторон, вовлеченных в конфликт, на участие в медиативной встрече. Допускается направление сторон конфликта и их законных представителей на предварительную встречу с медиатором, после которой стороны могут принять самостоятельное решение об дальнейшем участии или не участии в медиативной встрече. В соответствии с принципом добровольности участники конфликта могут прекратить медиативную встречу, если посчитают, что продолжение этого процесса нецелесообразно.

3.1.2. Принцип конфиденциальности, предполагающий обязательство службы медиации в СУВУ не разглашать полученные в медиативной встрече сведения. Договоренности и решения, достигнутые сторонами конфликта на медиативной встрече, могут быть раскрыты третьим лицам только по согласованию со сторонами конфликта.

3.1.3. Принцип нейтральности не допускает службе медиации в СУВУ принимать сторону какого-либо участника конфликта (в том числе администрации). В случае понимания медиатором невозможности сохранения нейтральности из-за личностных взаимоотношений с кем-либо из участников, он должен отказаться от медиации или передать ее другому медиатору.

3.1.4. Принцип равенства и равноправия предоставляет равные возможности участникам конфликта высказываться и быть выслушанным, предлагать темы для обсуждения и вносить предложения по решению конфликта. Участники в равной степени ответственны за исполнение принятых ими совместно на взаимоприемлемых условиях решений по конфликту.

3.1.5. Принципы взаимного уважения и сотрудничества предполагают уважительный стиль общения участников конфликта и не допускает взаимных оценок и оскорблений на медиативной встрече.

3.1.6. Принцип разделения проблемы и человека предполагает отсутствие обвинений стороны (сторон) конфликта и работу над проблемой, которую обозначает сторона (стороны) конфликта.

3.1.7. Принцип снижения вреда предполагает поиск стороной (сторонами) конфликта возможных путей для уменьшения причиненного вреда кому-либо или друг другу.

3.1.8. Принцип активной ответственности предполагает воспитание и формирование у стороны (сторон) конфликта способности принимать и исполнять принятое решение.

3.1.9. Принцип восстановления справедливости предполагает поиск и нахождение такого решения, которое представляется справедливым в первую очередь сторонам конфликта, но не противоречит правилам и законам.

4. Порядок формирования службы медиации

4.1. В состав службы медиации в СУВУ могут входить педагоги, психологи, социальные педагоги или иные сотрудники СУВУ, изъявившие желание и прошедшие обучение по медиации и восстановительному подходу (не менее 72 ак. часов).

4.2. Состав службы медиации в СУВУ утверждается приказом директора СУВУ.

4.3. Руководителем (координатором) службы медиации в СУВУ может быть социальный педагог, психолог или иной работник СУВУ, прошедший соответствующее обучение, и на которого возлагаются обязанности по руководству службой медиации в СУВУ в соответствии с приказом директора СУВУ.

5. Порядок работы службы медиации

5.1. В основе деятельности службы медиации в СУВУ лежит:

- разрешение разнообразных и разнонаправленных конфликтов, возникающих в СУВУ, проведение просветительской работы среди обучающихся, коллег и родителей;

- предотвращение возникновения конфликтов, препятствование их эскалации;

- обеспечение формирования и обучения обучающихся;

- использование медиативного и восстановительного подходов в рамках работы по профилактике правонарушений несовершеннолетних;

- использование медиативного и восстановительного подходов по воспитанию культуры конструктивного поведения в конфликтной ситуации и созданию условий для выбора ненасильственных стратегий поведения в ситуациях напряжения и стресса;

- использование медиативных и восстановительных технологий как основы для сохранения межпоколенческой коммуникации и возможности передачи главных общечеловеческих духовно-нравственных ценностей.

5.2. Служба медиации в СУВУ получает информацию о случаях кон-

фликтного или криминального характера в СУВУ от сотрудников, учащихся, администрации СУВУ и др., которые фиксируются в журнале учета обращений.

5.3. После поступления информации о конфликтных случаях служба медиации в СУВУ принимает решение о возможности или невозможности проведения медиативной встречи (восстановительной беседы) в каждом конкретном случае самостоятельно, в том числе на основании предварительных встреч со сторонами конфликта. О принятом решении информируется директор СУВУ, либо заместитель директора СУВУ, курирующий службу медиации.

5.4. В случае если стороны согласились на медиативную встречу (восстановительную беседу), то применение мер дисциплинарного взыскания в отношении данных участников конфликта приостанавливаются. Решение о необходимости наложения дисциплинарного взыскания принимается после получения информации о результатах работы службы медиации и достигнутых договоренностях сторонами.

5.5. Медиативно-восстановительная работа проводится в виде медиативной беседы или восстановительной программы только в случае согласия конфликтующих сторон на участие. При несогласии сторон, им могут быть предложены другие существующие в СУВУ формы работы.

5.6. Специалист службы медиации в СУВУ, исполняющий функции медиатора, вправе отказаться от проведения медиативно-восстановительной работы в случае невозможности обеспечить равенство и равноправие сторон конфликта, собственную нейтральность и независимость, и безопасность процесса. В этом случае возможна передача медиативного процесса другому специалисту службы медиации в СУВУ.

5.7. В случае, если в ходе проведения медиативно-восстановительной работы конфликтующие стороны пришли к взаимодовлетворяющему решению, достигнутые результаты могут быть в виде устных договоренностей. При необходимости решение может быть оформлено письменно.

5.8. Служба медиации в СУВУ не несет ответственность за выполнение решений, принятых сторонами конфликта. При возникновении проблем в выполнении обязательств, служба медиации может проводить дополнительные встречи сторон и помочь сторонам осознать причины трудностей и пути их преодоления.

5.9 По согласованию с директором СУВУ служба медиации может проводить процедуры медиации по конфликтам между педагогами и администрацией, конфликтам родителей и их детей, по семейным конфликтам и иным конфликтным случаям.

5.10. Деятельность службы медиации в СУВУ фиксируется в журналах и отчетах, которые являются внутренними документами службы.

5.11. Мониторинг деятельности службы медиации в СУВУ осуществляется руководителем (координатором), результаты которого докладываются директору СУВУ либо заместителю директора СУВУ, курирующему службу медиации, по окончании учебного года.

6. Организация службы медиации

6.1. Администрация СУВУ предоставляет службе медиации необходимое для проведения медиативно-восстановительной работы помещение, а также возможность использовать иные ресурсы (оборудование, оргтехнику, канцелярские принадлежности, средства информации и другие).

6.2. Администрация СУВУ содействует службе медиации в организации взаимодействия с работниками СУВУ, а также социальными службами и другими организациями. Администрация поддерживает обращения работников и обучающихся в службу медиации в СУВУ, а также содействует освоению ими навыков разрешения конфликтов.

6.3. Служба медиации в СУВУ в рамках своей компетенции взаимодействует с психологом, социальным педагогом и другими специалистами СУВУ.

6.4. Должностные лица СУВУ оказывают службе медиации в СУВУ содействие в распространении информации о деятельности службы.

6.5. Администрация СУВУ поддерживает участие руководителя (координатора) и членов службы медиации в СУВУ в супервизиях и в мероприятиях по повышению их квалификации.

6.6. Служба медиации СУВУ может вносить на рассмотрение администрации предложения по снижению конфликтности в СУВУ.

7. Заключительные положения

7.1. Настоящее положение вступает в силу с момента утверждения.

7.2. Изменения в настоящее положение вносятся директором СУВУ по предложению службы медиации в СУВУ.

**Специальное учебно-воспитательное учреждение
открытого или закрытого типа (наименование)**

**Типовой журнал учета обращений в службу медиации
в специальном учебно-воспитательном учреждении
открытого или закрытого типа (наименование)**

Начат «__» _____ 20__ года

№	Дата и время обращения	Инициатор обращения	Участник 1 (ФИО, статус)	Участник 2 (ФИО, статус)	Предмет спора	Медиатор (ФИО)	Результат беседы/ процедуры	Повторное обращение

Всего пронумеровано и прошнуровано __ листов.

ФИО, должность ответственного лица

М.П.

**Типовой план работы службы медиации
в специальном учебно-воспитательном учреждении
открытого или закрытого типа
(наименование) на 20__ г.
и плановый период 20__ и 20__ гг.**

№	Содержание	Сроки исполнения	Ответственный
I. Организационная работа			
1	Совещание руководителя и членов службы медиации		
2	Разработка проекта документов		
3	Разработка плана работы службы		
4	Разработка программ дополнительного образования для обучающихся		
5	Подведение итогов работы службы медиации		
6	Проведение мониторинга деятельности службы медиации		
II. Информационно-просветительская работа			
1	Разработка презентация и наглядного материала (памятки, информационные листы, буклеты для родителей и др.)		
2	Размещение информации о работе службы на сайте СУВУ		

3	Проведение презентации службы медиации для родителей (на родительских собраниях, родительский день)		
4	Проведение презентации службы медиации для обучающихся во всех классах (на классных часах).		
5	Организация и проведение тематических педагогических советов		
6	Проектные мастерские для классных руководителей		
7	Мини-тренинги для сотрудников СУВУ для развития конфликтной компетентности и культуры переговоров.		
8	Проведение недели медиации в СУВУ		
9	Проведение круглого стола с участием социальных партнеров по теме «Медиативный подход в решении проблем профилактики правонарушений несовершеннолетних»		
10	Участие в сетевом, информационном взаимодействии с заинтересованными образовательными учреждениями по вопросам реализации медиативного подхода		

11	Участие в городских и региональных мероприятиях, посвященных медиации		
III. Социальная работа			
1	Проведение медиативных встреч. Ведение журнала обращений.	В течение года	
2	Консультации для работников		
3	Консультации для родителей		
4	Координация деятельности с КДН и ЗП, ПДН		
5	Анкетирование обучающихся на выявление уровня конфликтности, агрессии и др.	В начале уч. года В конце уч. года	
IV. Образовательная работа			
1	Проведение занятий по доп. образованию с обучающимися		
2	Создание проектов по медиации (урегулированию конфликтов) на уроках истории и обществознания		
3	Цикл лекций-семинаров для обучающихся (уроки обществознания, истории, и т. д.)		
V. Повышение квалификации			
1	Поддерживающие мероприятия внешних специалистов		
2	Тренинги личностного роста		
3	Социально-психологические тренинги		

**Типовая анкета-опросник
определения готовности обучающихся в специальном
учебно-воспитательном учреждении открытого
или закрытого типа к участию в интерактивных
занятиях по конструктивным способам
разрешения споров и конфликтов**

Дата заполнения анкеты: _____

ФИО лица, проводящего собеседование: _____

ФИО обучающегося, проходящего собеседование: _____

Критерии отбора обучающихся:

- декларирование желания участвовать (добровольность);
- предрасположенность к сотрудничеству;
- открытость новому;
- активная жизненная позиция (неравнодушие);
- коммуникабельность;
- отсутствие проявлений немотивированной агрессивности;
- авторитет среди сверстников.

Вопросы:

1. Хочешь ли ты принять участие в обучении медиации (да/нет): _____

2. Любишь ли ты работать в команде или тебе лучше все делать самому(да/нет): _____

3. Нравится ли тебе узнавать что-то новое, помимо учебной программы (да/нет): _____

4. Готов ли ты что-то делать, чтобы улучшать окружающую тебя обстановку, или тебя устраивает всё как есть: _____

5. Легко ли тебе общаться с другими ребятами и взрослыми(да/нет): _____

6. Трудно ли тебе сдерживаться, когда тебя что-то злит, или ты всегда готов драться: _____

7. Важно ли твоё мнение для других ребят по каким-то важным темам (да/нет): _____

**Типовая программа интерактивных занятий
для обучающихся в специальных
учебно-воспитательных учреждениях открытого
или закрытого типа по вопросам конструктивных
способов разрешения споров и конфликтов**

Модуль № 1

1. Представление команды ведущих.

2. Телесно-ориентированная практика. Разминка «Знакомство».

Цели:

- разогреться
- кратко смоделировать подход, в котором предлагается взаимодействовать, основываясь на принципах комфорта и устойчивости, отсутствия правильных или неправильных ответов и присутствия, легитимизации своих аутентичных способов учиться и общаться.

3. «Что важно в общении и, в частности, на что важное мы будем опираться на наших встречах?»

Принципы хорошего взаимодействия/общения в формате группового обсуждения.

Рассказ о принципах, на основе которых проводится данное занятие, как часть возможной дальнейшей программы занятий:

1) Структура и общая логика программы занятий:

a. Устойчивость и комфорт как позиция, из которой предлагается участвовать как во встрече, так и в выстраивании отношений в целом, в общении друг с другом. Такая позиция скорее всего соответствует предпочтениям большинства ребят.

b. Далее в диалоге с группой мы договариваемся о том, что нам важно реализовывать в отношениях друг с другом — и тут перечисляем принципы медиативного подхода и актуальные для ребят ценности, которые часто созвучны друг другу.

c. В диалоге с группой договариваемся о том, что помимо вопроса «что нам важно?» есть вопрос «как это делать» и отвечая на вопрос «как?» мы договариваемся, какие выделить:

i. Правила/рамки/границы — это то, чего не нужно делать, то есть каких действий не совершать для того, чтобы было возможно уважение, доверие, сотрудничество, добровольность, ответственность и т. д.

ii. Способы — это то, что можно делать, то есть какие действия можно совершать для того, чтобы реализовывать эти принципы

d. Подчеркнув, что это все уже знакомо, близко и реализуется обучающимися в некоторых случаях, мы переходим к обсуждению того, что же нам мешает делать это всегда, когда мы считаем это нужным, правильным. Здесь появляется возможность выйти на тему эмоций и чувств, которые будь то приятными или неприятными могут нападать на нас и мешать нам проявлять, например, уважение друг по отношению к другу.

e. Обсуждаются уже имеющиеся и новые способы справляться с эмоциями, осознанно выбирать, какие действия совершать, то есть делать не то, что тебе подсказывает «гнев», например, а делать то, что мы считаем важным или правильным.

i. Наблюдаем и отмечаем, где в теле проявляется нечто, что мы называем «гнев», «волнение», «смущение», «радость» и т. д.

ii. Описываем и называем разные эмоции.

iii. Составляем список умений, которые уже есть у обучающихся.

iv. Представляем технику «центрирования», как способа «подумать», прежде чем сделать или сказать что-то».

2) Психологическая безопасность (правило «стоп», правила избегания повторной травматизации участников, правила добровольности как при присоединении к группе, так и при выходе из нее, обсуждение задач с участниками и совместная разработка правил группы);

3) «Простраивание опор» в обучении: в каждую встречу группы входят игры и интерактивные обсуждения, позволяющие закрепить пройденный материал;

4) «Простраивание опор» в понимании своих чувств, эмоций, состояний, связанных с трудными ситуациями. Каждое занятие включает следующие упражнения: а) на осмысление того, какое влияние оказывает трудная ситуация на всех ее участников (включая меня), и что помогает справиться с трудностями; б) на развитие собственных навыков совладания с эмоциональными и другими трудностями;

5) Навыки самопомощи: каждая встреча включает несколько телесно-ориентированных практик, направленных на понимание собственных чувств, эмоций и состояний, и на совладание с ними;

6) Принцип равенства и равноправия: в занятиях всегда не менее двух ведущих, иногда их количество достигает 4–5. Такой формат позволяет реализовать в ведении групп принцип равенства, а обучающимся — осмыслить и исследовать его на практике.

7) Принцип наделения силой: программа направлена на то, чтобы сделать видимым, что ребята уже умеют делать и делают в области общения и разрешения конфликтов, их актуальные навыки и умения.

8) Принцип повторения части игр с введением дополнительных ин-

струкций на выявление новых способов и ценностей группового взаимодействия между людьми.

9) Принцип рассмотрения способов реализации основных принципов через речь и тело.

4. **«Как мы будем реализовывать эти принципы? — чего нужно не делать, чтобы эти принципы были возможны, и что нужно делать вместо этого?»**

Обсуждение и выход на то, что ответом на вопрос «Как?» будут правила (чего не делать) и способы (что делать вместо этого).

5. **Разработка правил группы.**

Модуль № 2

1. **Разогрев. Игра «Поменяйтесь местами те, кто...».**

Рефлексия игры, сводящаяся к тому, что важно уметь замечать и помнить, что мы в чём-то разные, а чем-то похожи и для того, чтобы игра продолжилась по правилам, нужно помнить о правилах (то есть о том, чего не нужно делать) и осознать, какими признаками ты обладаешь, и озвучить один из них, переключиться на необходимость найти пустой стул и занять его. Когда ты оказываешься ведущим в центре круга — это своего рода стрессовая ситуация — что помогает с ней справиться и что помогает продолжать проявлять уважение к процессу?

2. **Знакомство в парах.**

Упражнение включает 3 части. Оно предполагает:

- 1) углубленное знакомство участников друг с другом;
- 2) исследование и осмысление принципов «уважение» и «сотрудничество»;
- 3) обратная связь.

Обратная связь: Ведущий просит участников поделиться в круг своими впечатлениями. Для опоры он использует вопросы:

- Какие у вас были ощущения, когда вы рассказывали?
- Какие у вас были ощущения, когда вы слушали?
- Что вы испытывали, ощущали?
- Что помогало проявлять уважение?
- В чем вы замечали проявления уважения?
- Что помогало справиться с волнением или смущением, если таковое возникало, и восстанавливать свои устойчивость и комфорт?

Ведущий резюмирует групповые обсуждения:

- человек — сам хозяин своей истории и эксперт в ней.
- очень важно, когда твою информацию, историю передают верно — так реализуется принцип уважения.

— уважение как (презумпция или априорное) признание, что У другого человека есть ВАЖНЫЕ вещи

— то что мы делали было про способы проявлять уважение через речь, а как ещё можно и важно это делать? Через тело. Переход к следующему упражнению.

3. Игра «сбереги товарища — ушмыгни к товарищу».

Ведущий просит группу разделиться на 2 части. Поставить стулья для одной из подгрупп в круг. Один стул должен остаться пустым. Вторая подгруппа должна быть такой, чтобы каждый ее участник встал за спиной у сидящего на стуле. У одного из стоящих стул должен остаться пустым. (В игре принимает участие нечетное количество участников. Остальные — лучше всего, чтобы они были из числа ведущих — не участвуют).

Правила игры: стоящий за пустым стулом участник (один из «сторожей»), должен подмигнуть любому игроку, сидящему на стуле. Тот должен быстро пересечь на пустой стул. Задача «сторожа» того игрока, которому подмигнул водящий — деликатно и уважительно удержать за плечи своего игрока. (После прикосновения сидящий не может пересаживаться и должен ждать следующего подмигивания). На этом этапе все «сторожа» могут смотреть, куда хотят — в том числе, следить за подмигиваниями водящего.

Далее проводится обсуждение.

4. Сценка «Как обычно разрешается конфликт».

Ведущий предлагает участникам разделиться на мини группы. Затем каждой группе предлагает выбрать один из видов типичных конфликтов: 1) подросток — взрослый; 2) взрослый — взрослый; 3) подросток — подросток и поставить сценку о том, как обычно разрешаются конфликтные ситуации.

На подготовку сценок дается около 15 минут. Затем все группы разыгрывают свои миниатюры. После этого ведущий проводит обсуждение.

5. Резюме предыдущего материала. Краткое введение в тему «Медиация». Основные понятия.

Определение понятия «медиация».

Определение понятия «медиатор».

Медиативные и восстановительные технологии в СУВУ

Прояснение интересов сторон. Вопросы «почему?» и «зачем?»

Модель «Айсберг» — движение от позиций сторон к их потребностям и истинным целям.

Создание безопасного и комфортного пространства для беседы и необходимые условия для этого.

Что такое медиативная беседа.

Структура беседы: знакомство со сторонами — изложение сторонами сути конфликта — выработка тем для обсуждения — прояснение интересов сторон — нахождение вариантов решения — проверка решений на жизнеспособность.

Инструменты и техники медиативной беседы. Демонстрация работы одной из техник («петля понимания»).

Модуль № 3

1. Краткое введение в тему «Восстановительный подход».

Что такое дружественное детям правосудие.

Определение восстановительного подхода, его роль и значение в работе медиатора.

Проведение восстановительной беседы. Разделение человека и проблемы, позиция «наивного слушателя», отказ от «ярлыков», обозначение проблемы, предложение поиска способов ее позитивного разрешения.

2. Медиация в СУВУ. Перспективы и возможности. Интерактивное обсуждение.

Служба медиации, ее структура, цели и задачи. Выход на то, что эмоции и стрессовые состояния могут мешать применению медиативного и восстановительного подхода и развитию медиации в СУВУ.

3. Переход к теме преодоления стрессовых состояний и управления эмоциями.

Ведущий проводит групповое обсуждение на тему «Как эмоции влияют на наше поведение и жизнь» с опорой на вопросы:

— Бывает ли, что эмоции нападают на нас, и мы ничего не можем сделать?

— Когда это обычно происходит? (Что это за ситуации?)

— Хотелось бы вам как-то по-другому с ними обходиться/справляться?

— Как мы понимаем, что чувствуем, например, злость? Как злость (например) проявляется в теле?

— Мешают ли эмоции такого рода, как злость и страх, комфорту и устойчивости?

4. Информационный блок «Автоматические стрессовые реакции и способы совладания с ними (практика центрирования)».

Ведущий на основе обсуждения эмоций рассказывает о базовых автоматических реакциях человека на стресс: убежать, заморозиться, атаковать, сформировавшихся в процессе эволюции; о том, что сегодня эти реакции далеко не во всех стрессовых ситуациях уместны и поэтому мы этого

часто не делаем, но у нас остались стрессовые отклики. И затем проводит групповую практику центрирования, которая позволяет:

- научиться замечать эти стрессовые отклики, которые часто вынуждают нас делать что-то не соответствующее нашим предпочтениям, представлениям о том, что было бы правильным или полезным в конкретной ситуации;

- снизить влияние этих откликов так, чтобы мы не только смогли не реализовывать базовую стрессовую реакцию, но и смогли бы осознать какие есть более предпочитаемые и подходящие способы поведения, выбрать один из них и реализовать, то есть другими словами совершать поступки не на автомате, а обдуманно и осознанно.

5. Завершающий круг обратной связи.

Ведущий пускает по кругу книгу (книга как символ слова). И просит каждого, кто получает книгу, дать отклик о своих впечатлениях от занятия. А затем передать книгу следующему участнику.

Для опоры участникам предлагаются следующие вопросы (выписываются на доску):

- Что вам понравилось больше всего на занятиях?
- Происходило/звучало ли сегодня что-то, что вам важно было бы запомнить?
- Было что-то, что не понравилось, причинило дискомфорт?
- Было ли бы полезным внедрение и применение медиативного и восстановительного подходов и использование медиации в СУВУ? Чем именно?
- Что могло бы помочь применению медиативного и восстановительного подхода и что готовы делать вы для того, чтобы практика медиации прижилась в СУВУ? Готовы ли вы и хотели бы вы, чтобы подобные занятия проводились на регулярной основе вашими воспитателями?

Примерный разбор конфликтных ситуаций (составлены на основе работы служб медиации с реальными конфликтными ситуациями)

Ситуация 1

Участники: два обучающихся.

Описание: Обучающийся Н. вел личный дневник и описывал моменты своей жизни, а также свои впечатления от общения с другими обучающимися. Однажды дневник случайно остался на кровати, его взял обучающийся А. и прочитал. Вечером обучающийся А. при всех рассказал, что он прочитал, высмеял автора дневника, а ребята, описанные в дневнике, начали оскорблять обучающегося Н., высказывать недовольство. Разыгрался конфликт, ребята перестали общаться с Н.

Проведенная работа службой медиации: Н. и А. были приглашены на медиативную беседу. Ребята согласились поговорить. Медиатор объяснила формат беседы и попросила рассказать каждого свое видение ситуации. Далее, ребята, по просьбе медиатора, определили темы разговора — личные вещи и уважение. Интересы каждого обучающегося заключались в желании иметь личное пространство и личные вещи, а также был запрос на уважение к этому. Ребята говорили, что хотели бы доверять друг другу, но разрушить доверие легко, а построить трудно. Обучающийся А. сказал, что хотел пошутить и повеселить ребят, но получилась другая история. Он не ожидал, что ребята так обидятся на обучающегося Н. и сказал, что сам испугался этого. Н. принял извинения от А. Далее, медиатор предложила поговорить с ребятами в группе, сделать круг сообщества и поднять темы уважения к личным вещам. Ребята одобрили эту идею. Был проведен круг, у каждого была возможность высказаться. Ребята серьезно отнеслись к этой теме, и в процессе проведения круга обстановка нормализовалась. Н. был принят ребятами, а также была намечена групповая игра, которую проводили психологи, в которой ребята искали и выбирали способы поддержки друг друга в разных ситуациях.

Ситуация 2

Участники: группа обучающихся девочек (8 человек).

Описание: В группе девочек сложилась сложная ситуация: частые ссоры, обиды, нарушения дисциплины. В следствии этого отношения между девочками были плохие, доверие было подорвано, девочки не дружили и могли не общаться друг с другом напрямую, а только через воспитателей.

Проведенная работа службой медиации: Медиаторы предложили

девочкам провести круг сообщества и девочки согласились и предложили тему — взаимоотношения в группе. У каждой девочки была возможность сказать, что важного она видит в отношениях с другими, зачем надо это выстраивать, на каких принципах, и что они чувствуют, когда отношения не складываются. В круге были медиаторы службы, которые также говорили о своем отношении к ситуации и о важности для них, взрослых, строить отношения на основе доверия. Итог данной работы — изменение отношений в группе, постепенное выстраивание уважительных отношений с помощью взрослых, больше совместных мероприятий и поддержки друг друга в группе.

Ситуация 3

Участники: воспитатель и обучающийся.

Ситуация: Обучающийся моет спальное помещение и не меняет воду. Воспитатель, недавно работающий в СУВУ, при всех делает замечание, что помещение моется грязной водой, попросил поменять воду и еще раз протереть помещение чистой водой. Замечание было воспринято «в штыки», обучающийся отказался это делать. Создалась конфликтная ситуация. Воспитатель обратился в службу медиации.

Проведенная работа службой медиации: Медиатор предложил воспитателю и обучающемуся провести медиативную беседу, объяснил условия такой беседы. Воспитатель и обучающийся рассказали о сложившейся ситуации и определили темы — порядок и уважение к работе. Воспитатель говорил, что важно уметь наводить порядок качественно, т. к. здесь спят ребята и он также отвечает за чистоту помещений. Обучающийся говорил, что ему важно, чтобы его труд уважали и не говорили ему замечания при всех. Воспитатель и обучающийся согласились друг с другом, что если в группе чисто и уютно, то это лучше для всех ребят. Обучающемуся казалось, что он и так чисто помыл, а к нему придирались. Воспитателю показалось, что обучающийся намерено мыл плохо, т. к. ленился. Медиатор обратила внимание участников, что часто конфликтующие стороны додумывают друг за друга, поэтому важно переспрашивать и прояснять смысл слов и действий. Также медиатор попросила участников подумать о тех решениях, которые устроили бы обоим и не возникало бы конфликта в будущем. Воспитатель и обучающийся договорились, что во время уборки обучающийся будет следить за чистотой воды, а воспитатель во время проверки уборки будет говорить комментарии только обучающемуся и делать это в уважительном ключе. Обучающийся извинился перед воспитателем за свои грубые выражения в его адрес. Конфликт был исчерпан. Взаимоотношения воспитателя и обучающегося улучшились.

**Методические рекомендации по созданию служб медиации
и интеграции восстановительного подхода
в специальных учебно-воспитательных учреждениях для детей
и подростков открытого или закрытого типа**

Верстка: О.П. Вечерина

Тираж: 100 экз.

