

Министерство образования и науки Республики Алтай
Бюджетное учреждение Республики Алтай для детей, нуждающихся в
психолого-педагогической и медико-социальной помощи “Центр психолого-
медико-социального сопровождения”

**Методические рекомендации
по организации и содержанию работы
Службы примирения (медиации) в образовательных
организациях Республики Алтай**

г. Горно-Алтайск, 2022 год

Составитель: Казаева Надежда Михайловна, руководитель отдела диагностики и консультирования, педагог-психолог высшей квалификационной категории, руководитель Ресурсного центра развития сети Служб примирения (медиации) в системе образования Республики Алтай.

В данном издании сформулированы методические рекомендации по организации Служб примирения (медиации) в образовательных организациях. Методические рекомендации раскрывают возможности использования восстановительной медиации в образовательных организациях для решения большого спектра задач решения конфликтных ситуаций.

Методические рекомендации адресованы руководителям образовательных организаций, кураторам Служб примирения (медиации), медиаторам, классным руководителям, педагогам – психологам, социальным педагогам.

Содержание

Введение.....	4
1. Нормативно-правовая основа организации Служб примирения (медиации).....	6
2. Конфликты в образовательных организациях.....	8
3. Медиация как инструмент Службы примирения (медиации).....	16
4. Особенности организации Службы примирения (медиации) в образовательной организации.....	22
5. Документация Служб примирения(медиации).....	27
6. Библиографический список.....	28
7. Приложения.....	30

Введение

Обеспечение высокого качества образования для всех граждан, независимо от места жительства, социального статуса семей в настоящее время является одним из важных приоритетов государственной образовательной политики в РФ. Указ Президента Российской Федерации «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года» от 07.05.2018 № 204 поставил следующие цели и целевые показатели:

обеспечение глобальной конкурентоспособности российского образования, вхождение Российской Федерации в число 10 ведущих стран мира по качеству общего образования;

воспитание гармонично развитой и социально ответственной личности на основе духовно-нравственных ценностей народов Российской Федерации, исторических и национально-культурных традиций.

Задача качественного образования и обеспечения равного доступа к нему для всех детей, вне зависимости от социального, экономического и культурного уровня их семей является одной из главных для современного образования. Но, к сожалению, в реальной жизни пока не все школы могут сказать, что их обучающиеся демонстрируют высокий уровень достижения результатов учебной деятельности. Образовательные организации, в которых обучающиеся демонстрируют низкие результаты образования, как правило, имеют ряд общих проблем. Эти школы функционируют в неблагоприятных внешних условиях: в отдаленных территориях, в сельской местности и т. д. В таких школах, как правило, концентрируются дети из неблагоприятных семей и семей с низким социальным статусом, дети с неродным русским языком и девиантным поведением. Соответственно, обучающиеся имеют низкую учебную мотивацию и социальную активность, они конфликтны, нарушают правила поведения в школе и в социуме в целом.

Одним из инструментов, направленных на коррекцию поведения, формирование учебной мотивации, достижения результатов образования в соответствии с Федеральными образовательными стандартами, может стать организация в школах Служб примирения (медиации) на основе медиативного подхода.

Задачу внедрения в образовательный процесс медиативных программ ставит перед Российским образованием и «Стратегия развития воспитания в Российской Федерации на период до 2025 года», в которой говорится о развитии «...инструментов медиации для разрешения потенциальных

конфликтов в детской среде и в рамках образовательного процесса, а также при осуществлении деятельности других организаций, работающих с детьми...»

Службы примирения (медиации) в первую очередь направлены на формирование коммуникативных, регулятивных универсальных учебных действий, личностных результатов обучения. Предполагается активное участие именно обучающихся в процедурах медиации. Но так как в образовательной организации случаются очень сложные конфликты, для решения которых нужны люди совсем не связанные с определенной образовательной организацией, например конфликты в системе «учитель – администрация», то медиация в полном объеме в образовательной организации не может быть реализована. В связи с этим лучше в деятельности Службы примирения (медиации) сделать акцент на примирительные процедуры восстановительной медиации, и отразить это в названии Службы примирения (медиации). Службы примирения (медиации), использующие медиативные техники для решения воспитательных задач, уже доказали эффективность применения этого метода на практике. Положительные результаты достигнуты не только в развитии определенных личностных качеств, но и в повышении качества обучения.

1. Нормативно-правовая основа организации Служб примирения (медиации)

Методические рекомендации по созданию Служб примирения (медиации) опираются на ряд основополагающих документов Российской Федерации, федеральных законов, нормативных и правовых актов, определяющих ключевые задачи в системе образования:

- Конституция Российской Федерации;
- Конвенция о правах ребенка;
- Конвенции о защите прав детей и сотрудничестве, заключенные в г.Гааге, 1980, 1996, 2007 годов;
- Гражданский кодекс Российской Федерации;
- Семейный кодекс Российской Федерации;
- Федеральный закон от 24 июля 1998 г. N 124-ФЗ «Об основных гарантиях прав ребенка в Российской Федерации»;
- Федеральный закон от 27 июля 2010 г. N 193-ФЗ «Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)» (ред. 26.07.2019 г.);
- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Стратегия развития воспитания в Российской Федерации на период до 2025 года. Распоряжение правительства Российской Федерации от 29 мая 2015 г. N 996-р;
- Концепция развития системы профилактики безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних на период до 2025 года, утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации от 22 марта 2017 г. N 520-р (В редакции от 18 марта 2021г. №656-р);
- Федеральные государственные образовательные стандарты НОО, ООО, СОО;
- Письмо Минобрнауки России от 26.12.2017 N 07-7657 «О направлении методических рекомендаций» (вместе с «Методическими рекомендациями по внедрению восстановительных технологий (в том числе медиации) в воспитательную деятельность образовательных организаций»).
- Письмо Министерства просвещения Российской Федерации от 28.04.2020 №ДГ-375/07 «О направлении методических рекомендаций» (Методические рекомендации по развитию сети служб медиации (примирения) в образовательных организациях и в организациях для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей)

- Приказ министерства образования и науки Республики Алтай от 09.03.2022г. № 265 «О создании Ресурсного центра развития сети Служб примирения (медиации) в системе образования Республики Алтай.

Служба примирения (медиации) должна основываться на локальных актах образовательной организации:

- Приказ директора образовательной организации о создании службы примирения и назначении куратора
- Положение о Службе примирения (медиации).

2. Конфликты в педагогических организациях

Конфликт – это столкновение противоположно направленных, несовместимых друг с другом тенденций в сознании отдельно взятого индивида, в межличностных взаимоотношениях или межличностных действиях индивидов или групп людей, связанное с острыми эмоциональными переживаниями.

Изучение проблемы конфликта в социологии, психологии и других отраслях научных знаний имеет давние традиции. Сегодня проблемы конфликтов имеют огромный интерес, ее значимость и актуальность в общественной жизни и сознании людей значительно возросла. Общепринятым стало не просто принятие конфликта в качестве естественной формы психической жизни людей, будь то внутри личностные или межличностные конфликты, но и признание их важных функций в развитии личности.

Избежать конфликтов невозможно, но есть способ избежать их разрушительного влияния на взаимодействие людей – научиться выбирать эффективные стратегии разрешения конфликтных ситуаций, позволяющие не только конструктивно решать возникающие проблемы, но и сохранять отношения людей.

В современных условиях проблема эффективного разрешения конфликтов приобретает актуальность в плане улучшения эмоционального климата межличностного взаимодействия, что является необходимой составляющей успешности этого процесса.

В последнее время отношение к конфликтам и практика работы с ними рассматривается со следующих позиций:

- конфликт – это нормально, это распространенная черта социальных систем, он неизбежен и неотвратим, и поэтому выступает как естественный фрагмент человеческой жизни;
- конфликт не надо воспринимать как однозначно деструктивное явление, приводящее к разрушениям, это один из главных процессов играющих конструктивную роль в сохранения жизнеспособности и устойчивости социального целого;
- конфликт содержит в себе позитивные потенциальные возможности и продуктивная конфронтация происходит вследствие того, что конфликт ведет к изменению, изменение ведет к адаптации, адаптация ведет к выживанию;
- конфликт может быть управляем; с ним можно работать, уменьшая его деструктивные последствия и усиливая конструктивные возможности.

Службы примирения (медиации) на основе восстановительной

медиации осуществляют свою деятельность, опираясь на вышеперечисленные позиции.

Как и для любого социального института, для образовательной организации характерны разнообразные конфликты. Можно выделить четыре основных участника образовательных отношений: обучающиеся, педагоги, родители и администрация. В зависимости от того, какие субъекты вступают во взаимодействие, конфликты подразделяют на такие виды: ученик- ученик; ученик-учитель; ученик-родители; ученик-администратор; учитель- учитель; учитель-родители; учитель-администратор; родители-родители; родители-администратор; администратор-администратор.

Конфликт «ученик – ученик»

Разногласия между детьми – обычное явление. В данном случае учитель не является конфликтующей стороной.

Причины конфликтов между учениками:

- борьба за авторитет;
- соперничество;
- обман, сплетни;
- буллинг, кибербуллинг;
- обиды;
- враждебность к «любимчикам» учителя;
- личная неприязнь к человеку;
- симпатия без взаимности;
- борьба за девочку (мальчика) и другие.

Причинами формирования конфликтного поведения у школьников являются:

- особенности протекания взросления: физиологические изменения, происходящие в организме ребенка в подростковый период (прежде всего гормональные изменения);

- среди отличительных особенностей подросткового возраста можно указать противоречивость в самоощущении, поведении, обусловленную взаимоисключающими подростковыми реакциями: реакцией эмансипации и реакцией группирования, например, интенсивное общение сменяется замкнутостью, уверенность в себе переходит в неуверенность и сомнения в себе и т.п.

- особенности темперамента и характера обучающихся любого возраста. Например, обучающиеся холерического темперамента склонны к проявлениям агрессии по отношению к окружающим, меланхолического – к

обидам. Как правило к моменту поступления в школу дети имеют некоторые черты характера, которые тоже могут стать причиной формирования конфликтного поведения: упрямство, эгоцентризм, конформность и другие.

- особенности воспитания: агрессия по отношению к ребенку со стороны родителей или педагогов, пренебрежительное отношение к детям, гиперопека или гипоопека;

- отсутствие примера со стороны родителей (педагогов) в том, как конструктивно решать конфликты;

- на формировании конфликтного поведения негативное влияние оказывают средства массовой информации: журналы, газеты, Интернет, компьютерные игры, телевизор. Слишком много фильмов, мультфильмов, статей, сайтов, компьютерных игр, основным содержанием которых являются жестокость, насилие, криминал.

Самые распространенные конфликты в системе «ученик-ученик»

1. Конфликт между успешными и неуспешными учащимися внутри класса (в большей степени характерны для начальной школы).

2. Конфликт неподчинения. Обучающийся отказывается выполнять те или иные требования. Отказ может быть высказан словесно или действиями. Связано это может быть, как с желанием отстаивать свое мнение, так и с мстительным поведением.

3. Конфликт единства. Обучающийся поступает так, как принято в среде одноклассников. Сам бы он так себя не вел, если бы не боязнь выглядеть «слабаком», «маменькиным сынком», «тряпкой».

4. Конфликт лидерства. Обычно в классе учится один-два сильных харизматичных лидера, которые быстренько занимают свои позиции и умело верховодят в коллективе. Но если в классе много ребят с ярко выраженными лидерскими наклонностями, то начинается борьба за лидерство. Порой с применением, как принято сейчас говорить, «грязных технологий». Так что если ребенок уже в детском саду проявлял лидерские качества, то в школе ему может быть нелегко, особенно если он схлестнется с более сильным, амбициозным характером. Подросток же начинает конкурировать за лидерство с педагогом, видит учителя как конкурента в классе, тогда конфликт перерастает из системы «ученик – ученик», в систему «Ученик – учитель».

Конфликт «ученик – учитель»

Конфликты «ученик – учитель» являются вторыми по распространенности среди всех школьных конфликтов.

Ребёнок здесь, как правило, оказывается в более уязвимом положении. И родители в подобных ситуациях далеко не всегда могут ему помочь.

Основанием для таких конфликтов могут быть:

- «дискриминация» по отношению к учащимся (деление учеников на способных и неспособных; беседы во внеурочное время только с отличниками и др.);

- оценка успеваемости;
- демонстративное потакание школьникам, чьи родители имеют ту или иную форму власти над учителем;
- жестокость в обращении с учащимися;
- отсутствие единства в требованиях учителей, непостоянство требований учителя, чрезмерное количество требований к ученику;
- невыполнение требований самим учителем;
- ученик считает себя недооцененным;
- учитель не может примириться с недостатками ученика;
- личные качества учителя или ученика (раздражительность, беспомощность, грубость).

- конфликт нелюбви. Происходит тогда, когда к учителю обучающиеся относятся без уважения. Знают, что его можно вывести из себя. Специально устраивают такие ситуации, чтобы учитель потерял терпение.

Неразрешенные конфликты с учителями и одноклассниками являются одной из основных причин нежелания ребёнка посещать школу, приводят к созреванию комплекса неполноценности, деформации личностного развития, закреплению негативного отношения к обучению.

Конфликт «учитель – родители ученика».

Третьим по частоте является конфликт в системе «учитель – родители», в который оказывается втянут и ребенок. Так, к примеру, в младшей школе характерна данная группа конфликтов. Школьные учителя, в основном женщины, зачастую сами создают конфликтные ситуации и придают им излишнюю эмоциональную окраску, манипулируя ребенком с целью доказать правоту именно своих взглядов.

Подобные конфликтные действия могут быть спровоцированы как учителем, так и родителем. Недовольство может быть и обоюдным.

Причины конфликта между учителем и родителями:

- разные представления сторон о средствах воспитания;
- недовольство родителя методами обучения педагога;
- личная неприязнь;
- мнение родителя о необоснованном занижении оценок ребенку.

Конфликт «ученик – родитель»

Причины конфликтов между родителями и детьми:

- Приказы, команды «Сейчас же перестань!». «Быстро убери всё!». «Замолчи, чтобы больше я этого не слышал!». В этих категоричных фразах ребёнок слышит нежелание родителей вникнуть в его проблему, чувствует неуважение к его самостоятельности. В ответ дети обычно сопротивляются, «бурчат», обижаются, упрямятся.

- Предупреждения, предостережения, угрозы «Смотри, как бы не стало хуже». «Ещё раз это повторится, и я возьмусь за ремень». «Не придёшь вовремя, пеняй на себя». Угрозы бессмысленны, если у ребёнка неприятное переживание. Они лишь загоняют его в ещё больший тупик. При частом повторении угроз, предупреждений, дети к ним привыкают и перестают на них реагировать.

- Мораль, нравоучения, проповеди «Ты обязан вести себя как подобает». «Ты должен уважать взрослых», и т.д. Обычно дети из таких фраз не узнают ничего нового. Ничего не меняется от того, что они слышат это в «сто первый раз». Они чувствуют давление внешнего авторитета, иногда вину, иногда скуку, а чаще всего всё вместе взятое. Дело в том, что моральные устои и нравственное поведение воспитываются в детях не столько словами, сколько атмосферой в доме, через подражание поведению взрослых, прежде всего родителей.

- Советы, готовые решения «А ты возьми и скажи...». «Я бы на твоём месте...». «По-моему, тебе нужно пойти и извиниться» и т. д. Каждый раз, советуя что-либо ребёнку, мы как бы сообщаем ему, что он ещё мал и неопытен, а мы умнее его и наперёд всё знаем. Иногда такая позиция родителей раздражает детей и не оставляет желания рассказать больше о своей проблеме.

- Критика, выговоры, обвинения «На что это похоже!». «Опять всё сделала не так!». «Всё из-за тебя!» и т.д. Никакой воспитательной роли такие фразы сыграть не могут. Они вызывают у детей либо активную защиту: ответное нападение, отрицание, озлобление; либо уныние, подавленность. Разочарование в себе и в своих отношениях с родителями. У ребёнка формируется низкая самооценка: он начинает думать, что он и в самом деле плохой, безнадёжный, неудачник. А низкая самооценка порождает новые проблемы.

- Обзывание, высмеивание «Не будь лапшой». «Какой же ты лентяй». «Ну, просто дубина!» и т. д. Всё это – лучший способ оттолкнуть ребёнка и «помочь» ему разувериться в себе. Основными способами воздействия на нерадивых школьников со стороны взрослых (учителей и родителей), как

правило, являются поучение, угроза наказанием или наказание, поиски виновного, формальное урегулирование конфликта. Поддержание и укрепление сотрудничества, доверительных отношений является центральной проблемой профилактики межличностных конфликтов родителей и детей. Решение этой проблемы должно носить комплексный характер и включать в себя методы социально-психологического, организационно-управленческого и морально-этического характера.

Исходя из этого, направлениями профилактики конфликтов родителей с детьми могут быть следующие:

- учитывать, что каждая новая ситуация требует нового решения;
- стараться понять требования ребенка;
- противоречия воспринимать как факторы нормального развития;
- проявлять постоянство по отношению к ребенку;
- чаще предлагать выбор из нескольких альтернатив;
- одобрять разные варианты конструктивного поведения;
- ограниченно применять наказания, соблюдая при этом их справедливость;
- дать ребенку возможности прочувствовать негативные последствия его проступков;
- логически разъяснить возможности негативных последствий;
- расширять диапазон моральных, а не материальных поощрений;
- использовать положительный пример других детей и родителей.

Конфликт «родитель – родитель»

Конфликт в системе «родитель – родитель» – сложный конфликт. С одной стороны, это конфликт, который на первый взгляд не затрагивает образовательный процесс школы, но с другой стороны, конфликт «родитель – родитель» может повлиять на возникновение конфликтов в системах «ученик – ученик», «учитель – родитель», «родитель – администрация».

Конфликт «учитель – учитель»

Конфликты в системе «учитель – учитель» могут быть очень разнообразными, так как могут затрагивать разные области взаимодействия: возрастную («конфликт поколений»), профессиональную, личностную, межличностную. Причины конфликтов в системе «учитель – учитель»:

- между молодыми учителями и учителями со стажем работы;
- между учителями, преподающими разные предметы (например, между физиками и словесниками);
- между учителями, преподающими один и тот же предмет;
- между учителями, имеющими звание, должностной статус (учитель

высшей категории, руководитель методического объединения) и не имеющими их;

- между учителями начальных классов и среднего звена;
- между учителями, чьи дети учатся в одной школе и др. (недовольство учителей отношением к их собственному ребенку своих коллег; недостаточная помощь и контроль за собственными детьми педагогов-матерей в силу огромной профессиональной занятости; особенность положения ребенка учителя в школьном социуме (всегда «на виду») и переживание по этому поводу матери-педагога, создающее вокруг нее постоянное «поле напряженности»; за пределами частое обращение учителей к коллегам, чьи дети учатся в школе, с просьбами, замечаниями, жалобами по поводу поведения и учебы их ребенка) .

Конфликт «учитель – администрация»

Причинами конфликта в системе «учитель – администрация» могут быть сложности, связанные с организацией труда учителей, а также стиль руководства образовательной организацией. В связи с тем, что данный тип конфликта является достаточно распространенным и наиболее трудно преодолимым, можно назвать несколько причин данного феномена:

- недостаточно четкое разграничение между самими администраторами школы сферы управленческого влияния, часто приводящее к «двойному» подчинению педагога;
- жесткая регламентация школьной жизни, оценочно-императивный характер применения требований;
- перекладывание на учителя «чужих» обязанностей;
- незапланированные (неожиданные) формы контроля за деятельностью учителя.
- неадекватность стиля руководства коллективом уровню его социального развития;
- отсутствие методической поддержки педагогической деятельности, конструктивной оценки качества преподавания;
- частая смена руководства;
- недооценка руководителем профессионального честолюбия педагога;
- нарушение психолого-дидактических принципов морального и материального стимулирования труда учителя;
- неравномерная загруженность учителей общественными поручениями;
- нарушение принципа индивидуального подхода к личности педагога.
- предвзятое отношение учителя к ученикам;

- систематическое занижение или завышение оценок;
- нежелание педагога выполнять свои обязанности в полном объеме, халатное отношение к требованиям администрации;
- аморальное поведение педагога;
- самовольное установление учителем количества и форм проведения проверки знаний учащихся, не предусмотренных программой и резко превышающих нормативную учебную нагрузку детей.

Знание особенностей конфликта в целом: возникновение, развитие, завершение, стилей поведения в конфликте, особенностей педагогического конфликта в частности: систем, в которых развивается конфликт, причин возникновения конфликтов в этих системах, может дать основу для конструктивного подхода к профилактике и разрешению конфликтных ситуаций в том числе и с использованием медиативного подхода. Навыки, приобретаемые педагогами, обучающимися и родителями, участвующими в медиативных программах, как организаторы и руководители медиативных программ, так и как участники – конфликтующие стороны, дают возможность по-другому посмотреть на образовательный процесс в целом, изменить отношение к обучению и воспитанию, искать новые технологии обучения и воспитания, повысить учебную мотивацию, развивать важные личностные качества: волю, толерантность, рефлексивность и другие.

3. Медиация как инструмент Службы примирения (медиации)

Медиация – это метод разрешения споров, причисляемый к группе альтернативных методов разрешения споров. Медиация – это способ урегулирования споров при содействии медиатора (независимого лица либо независимых лиц, привлекаемых сторонами в качестве посредников в урегулировании спора для содействия в выработке сторонами решения по существу спора) на основе добровольного согласия сторон в целях достижения ими взаимоприемлемого решения.

В настоящее время медиация становится важнейшим методом разрешения конфликтов и споров, альтернативным по отношению к привычному административно-карательному способу, где участники конфликта отчуждены от принятия конечного решения.

Медиация – это процедура примирения конфликтующих сторон, путем их вступления в добровольные переговоры в присутствии нейтрального посредника – медиатора, для достижения взаимопонимания и принятия взаимоустраивающих решений, разрешающих конфликтную ситуацию.

Цель медиации – добиться взаимоустраивающего соглашения между сторонами. При этом все решения относительно предмета переговоров и способа разрешения конфликта принимает не медиатор, а сами стороны. Необходимым условием медиации является добровольное участие сторон. Медиатор помогает сторонам пройти через процесс взаимодействия друг с другом, состоящий из определенных шагов, которые намечаются заранее, в зависимости от особенностей конфликта

Медиатор – это нейтральное третье лицо, сопровождающее процесс для разрешения конфликта и для достижения конкретного соглашения. При помощи медиаторов можно найти решения, при которых не будет ни побежденных, ни победителей.

Медиатор не является ни судьей, ни адвокатом, ни следователем, ни прокурором, ни воспитателем, ни советчиком. Медиатор помогает наладить конструктивный диалог между сторонами по поводу возможного разрешения конфликта и в равной степени поддерживающий обе стороны.

Личные качества медиатора очень важны, поскольку от них в большой степени зависит эффективность работы и удовлетворенность своим трудом: любовь к людям, умение принять их такими, какие они есть. Медиатор, как личность, должен вызывать уважение и доверие, иметь чувство юмора и быть психологически устойчивым.

С профессиональной точки зрения медиатор должен знать законы, хотя

ему не обязательно быть профессиональным юристом. У него должны быть сформированы основные навыки психолога. Он должен хорошо знать ту сферу общественно-экономической деятельности или жизненную ситуацию, в которой пытается помочь найти решение. То есть, если медиатор занимается решением школьных конфликтов, то он должен знать педагогику и психологию, основы конфликтологии. Он не должен быть узким специалистом в этой сфере, но он должен знать про это достаточно, чтобы ему доверяли. Это должен быть человек, умеющий построить диалог, обладающий основными навыками логики.

Идеальным вариантом завершения процедуры медиации является исчезновение эмоционального диссонанса между конфликтующими сторонами, разрешение конфликта с учетом нужд всех сторон конфликта, восстановление общения между конфликтующими сторонами. Совсем не обязательно, что разрешение конфликта превратит бывшие конфликтующие стороны в друзей, но возникновение между ними понимания, ясности, умения управлять возможными оставшимися противоречиями будет обязательным результатом медиации.

Для поддержки проведения медиации в образовательном учреждении организуются Службы примирения (медиации). Служба примирения стремится, чтобы максимальное количество ситуаций решались на программах примирения, и чтобы сторонам конфликта в первую очередь была предложено самим найти решение ситуации.

Служба примирения (медиации) - это служба, созданная в образовательной организации и состоящая из работников образовательной организации, учащихся и их родителей, прошедших необходимую подготовку и обучение основам метода школьной медиации и медиативного подхода.

Служба примирения (медиации) – утвержденная приказом директора образовательной организации детско-взрослая команда, которая в рамках образовательной организации под руководством взрослого куратора осуществляет деятельность по профилактике и разрешению конфликтных ситуаций, возникающих в ходе учебно-воспитательной деятельности посредством применения методов медиации и восстановительных технологий.

Руководитель Службы примирения (медиации) – педагогический работник образовательной организации (как правило, им может быть заместитель директора по учебно-воспитательной работе, социальный педагог, школьный психолог или один из учителей), осуществляющий координацию действий по созданию и организации работы Службы примирения (медиации).

Цель Службы примирения (медиации) – развитие в образовательных учреждениях восстановительного способа реагирования на конфликты и правонарушения.

Причин организации Служб примирения (медиации) на основе восстановительной медиации на современном этапе развития общества множество.

Происходит ослабление роли семьи как социального института. Появляется все больше проблемных семей, в которых дети не чувствуют себя защищенными, не получают достаточно любви со стороны своих родителей, видят пример безответственного или жестокого поведения, или семей, в которых дети растут в обстановке вседозволенности и оправдания всех проступков. Семья перестает выполнять воспитательную функцию в полном объеме, перекладывая ее на образовательные организации.

В обществе все более наблюдается социальное расслоение, что приводит к появлению недовольства, раздраженности, напряжения, озлобленности среди населения, а, следовательно, возрастает количество конфликтов.

Все вышесказанное приводит к сохранению достаточно большого количества асоциальных проявлений в детской и подростковой среде: правонарушения и преступления, агрессивное и аутоагрессивное поведение, употребление различных психоактивных веществ.

Исходя из этого становится понятным насколько актуальным становится вопрос формирования у подрастающего поколения конструктивных способов разрешения конфликтов. Организация Служб примирения (медиации) дает возможность сделать это, закладывая основу воспитания будущих поколений на основе ценностей жизни, уважения к окружающим и самому себе, справедливости, умения ставить и добиваться поставленных целей, развивая волю, активную жизненную позицию, стремление добиваться результатов в деятельности. Это может стать в том числе и основой для формирования мотивации к учебной деятельности, повышения результативности образовательного процесса.

Принципы медиации

Федеральным Законом N 193-ФЗ «Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)» устанавливаются основные принципы процедуры медиации:

1. Добровольность участия сторон – стороны участвуют во встрече добровольно, их принуждение к участию в какой-либо форме недопустимо.

Стороны вправе отказаться от участия в медиации как до ее начала, так и в ходе самой медиации.

2. Информированность сторон – медиатор обязан предоставить сторонам всю необходимую информацию о сути медиации, ее процессе и возможных последствиях.

3. Нейтральность медиатора – медиатор в равной степени поддерживает стороны и их стремление в разрешении конфликта. Если медиатор по каким-то причинам не может сохранить нейтральность, то необходимо, чтобы он отказался от проведения медиативных встреч в рамках процедур примирения, передав дело своему коллеге. Медиатор не может принимать вознаграждения или подарки от сторон, которые могут вызвать подозрение в том, что медиатор оказывает поддержку этой стороне.

4. Конфиденциальность – неразглашение информации, полученной во время медиативных встреч. Исключение составляет информация, связанная с возможной угрозой жизни и здоровью, либо возможности совершения преступления. Если подобная информация была получена во время проведения процедур медиации, медиатор сообщает сторонам, что эта информация будет разглашена. Медиатор может вести записи во время работы со сторонами, составлять отчеты, которые необходимы для обсуждения в кругу медиаторов, если есть необходимость получить помощь от коллег-медиаторов, но эти записи должны храниться вне досягаемости посторонними лицами. Если необходимо составить статистический отчет о работе Службы примирения, имена и фамилии участников примирительных процедур изменяются или совсем не используются (возможно шифрование имен).

5. Ответственность сторон и медиатора – медиатор отвечает за безопасность участников на встрече, а также за соблюдение принципов и стандартов. Ответственность за результат медиации несут стороны конфликта, участвующие в медиации. Медиатор не имеет права советовать какой-либо из сторон принять определенное решение.

6. Заглаживание вреда обидчиком – если есть обидчик и жертва, то ответственность обидчика состоит в заглаживании вреда, причиненного жертве.

7. Самостоятельность служб примирения – служба примирения самостоятельна в выборе форм деятельности и организации процесса медиации.

«Группы равных»

Формирование «групп равных» и работа в них является неотъемлемой

составляющей создания Службы примирения (медиации). Работая среди сверстников в «группах равных», дети более эффективно учатся не только разрешению споров с помощью медиации, но и становятся распространителями медиативного подхода, культуры позитивного общения, конструктивного поведения в конфликте. Когда ребенок может помочь своему сверстнику, одноклассникам, младшим соученикам, попавшим в трудную ситуацию, разобраться с ней, прояснить истинные причины ее возникновения, мотивы и интересы, найти выход из нее, он сам одновременно получает ценный опыт позитивной самореализации.

Вместе с тем, роль взрослых в работе «групп равных» является координирующей, поддерживающей, особенно когда конфликт сложен, или, когда имело место насилие. Именно взрослый должен тонко и ненавязчиво, квалифицированно и компетентно применяя медиативный подход, оценить конфликт, дать детям четкие нравственные ориентиры, помочь им не проецировать негативные моменты конфликта на личность ребенка, помочь найти пути восстановления отношений и заглаживания вины.

Задачи создания в образовательной организации «группы равных»:

- сформировать целостное представление о природе конфликтов и способах их регулирования, а также умения применять приобретенные знания.
- сформулировать у учащихся умения самостоятельно систематизировать и анализировать причины возникновения конфликтов;
- развивать личностные качества учащихся;
- удовлетворять потребности детей в общении и создавать условия социальной активности учащихся.

Наряду с общими положениями организации работы самой Службы примирения (медиации), важно учитывать следующие особенности участия детей в процедуре медиации, а также при организации Службы примирения (медиации) в целом:

- необходимо информированное согласие от родителей (законного представителя) обучающегося на работу и участие в «группах равных», основанное на понимании того, что участие детей в «группах равных» относится к воспитательной работе, направленной на позитивную социализацию,

- в спорах между детьми в роли медиатора может выступать медиатор-взрослый, медиатор - обучающийся, ко-медиаторы в связке «взрослый - обучающийся» в зависимости от выбора сторон и от сложности ситуации, медиаторы - обучающиеся могут участвовать в процедурах урегулирования конфликтов между учащимися, потому что ребенок (участник конфликта)

может испытывать некоторое затруднение в проявлении открытости в своих высказываниях в присутствии взрослых (родителей, законного представителя и др.), как по объективным, так и по субъективным причинам, что будет влиять на результативность самой процедуры как для самого ребенка, так и в целом на разрешение ситуации;

- при конфликте между учителем и обучающимся нужно помнить, что это разновозрастный конфликт, в котором ребенок практически всегда находится в позиции виноватого, поэтому, для ликвидации дисбаланса для проведения медиативной программы можно привлекать медиатора-учащегося из «группы равных» как ко-медиатора, который и будет работать с ребенком - участником конфликта, тогда как с педагогом будет работать медиатор-педагог. Выбор медиатора из «группы равных» может происходить как по согласованию со сторонами, так и опираясь только на выбор учащегося, являющегося стороной конфликта;

- сложные конфликты между детьми, в которые также могут быть уже вовлечены и взрослые (например, родители), чаще разрешаются взрослыми, но при желании стороны, а также когда это целесообразно и не вызывают возражений у сторон, возможно и привлечение в ко-медиацию медиатора-учащегося;

В работе с конфликтами в других системах («учитель-учитель», «учитель-родитель», «учитель-администрация») принимают участие только медиаторы-взрослые.

Таким образом, медиативный подход, использующийся в работе Служб примирения (медиации), эффективно формирует навыки позитивного общения, конструктивного поведения в ситуациях конфликта, содействует позитивной социализации и самореализации детей, препятствует закреплению негативных паттернов поведения, осуществляет реальную профилактику правонарушений, создает условия для реализации восстановительного подхода в образовательно-воспитательной среде.

4. Особенности организации Службы примирения (медиации)

Служба примирения (медиации) – форма организации самостоятельной деятельности школьников по освоению навыков само- и взаимопомощи в процессе разрешения конфликтных ситуаций. Она призвана оказывать помощь всем участникам образовательного процесса в разрешении конфликтных ситуаций, возникающих в образовательном учреждении. Основными действующими лицами в ней являются учащиеся старших классов – медиаторы-ровесники, прошедшие специальное обучение по конфликтологии и медиации.

В начале XXI века появились первые Службы примирения (медиации). Перед ними стояла задача доказать, что программы примирения в школе возможны.

На данный момент модель организации Службы примирения (медиации) состоит из следующих элементов:

1) В службе есть 2 - 4 пары подготовленных ведущих из учеников школы 7 - 10 класса, взрослый, курирующий службу и несколько подростков в «группе поддержки» (например, рисуют стенгазеты по СП(М)).

2) Ставится вопрос: как взаимодействовать службе с пространством школы. Для этого обсуждается, с какими ситуациями работает служба, откуда получает информацию (социальный педагог, ящик обращений, от сверстников и пр.) и как при этом соблюдается конфиденциальность, что происходит в случае успешного примирения сторон, где и в какое время проводятся программы, как школьная служба медиации (примирения) взаимодействует с КДН и педагогами, что и как сообщает о себе (реклама). Все это должно быть закреплено в локальном акте «Положение о Службе примирения (медиации)».

3) Как удержать ценности службы и мастерство. Сюда входят вопросы: обучения включая отбор, супервизию, тренинги, литературу и фильмы, составление отчетов; работа в паре (опытный ведущий - новичок), вопросы командообразования и проектирования службой своего места в школе и своего развития. А также вопросы клуба ведущих, презентаций на межшкольном уровне, конференций и пр.

Принципами создания Служб примирения (медиации) являются:

1. Добровольность участия в деятельности службы;
2. Внимание к потребностям всех участников образовательного процесса (учеников, учителей, родителей, администрации и т.д.);
3. Создание авторитета службы;
4. Учет групповых процессов в группах обучающихся;

5. Наличие подготовки по конфликтологии, медиации участников службы примирения.

В основе деятельности Служб примирения (медиации) лежит:

- разрешение разнообразных и разнонаправленных конфликтов, возникающих в образовательной организации, проведение просветительской работы среди участников образовательного процесса;
- предотвращение возникновения конфликтов, препятствование их эскалации; обеспечение формирования и обучения «групп равных» («группы равных» - это группы детей, которые объединены для обучения процедуре медиации и медиативному подходу с целью последующего применения этих знаний и умений при разрешении споров, предупреждения конфликтов среди сверстников, а также для распространения полученных знаний, умений и опыта среди сверстников, младших и старших школьников);
- обеспечение помощи при разрешении участниками «групп равных» конфликтов между сверстниками;
- использование медиативного подхода в рамках работы по профилактике безнадзорности и беспризорности, наркомании, алкоголизма, табакокурения, правонарушений несовершеннолетних, работы с детьми и семьями, находящимися в социально опасном положении;
- использование медиативного подхода в рамках работы по воспитанию культуры конструктивного поведения в конфликтной ситуации и созданию условий для выбора ненасильственных стратегий поведения в ситуациях напряжения и стресса.

Достижение поставленной цели обеспечивается путем решения следующих задач:

- широкого информирования педагогического состава образовательных организаций Российской Федерации о возможностях восстановительных технологий и медиации в воспитательной деятельности;
- внедрения восстановительных технологий и медиации в воспитательную деятельность образовательных организаций путем формирования соответствующих компетенций у педагогического состава посредством реализации дополнительных профессиональных программ (повышения квалификации);
- использования ресурса школьных служб примирения/медиации для реализации восстановительных технологий (в том числе медиации) в воспитательной деятельности образовательных организаций;
- регламентации и организации взаимодействия образовательных

организаций с территориальными службами примирения/медиации для их привлечения к проведению процедур медиации и программ восстановительного правосудия в отношении несовершеннолетних в рамках воспитательной деятельности».

Служба примирения (медиации) должна осуществлять:

- обучение школьников и педагогов через опыт решения реальных конфликтных ситуаций конструктивным способом общения и разрешения конфликтов, коммуникативным универсальным учебным действиям, прежде всего способности принимать согласованные решения и сотрудничать со сверстниками, более младшими и старшими школьниками, со взрослыми;
- первичную профилактику конфликтного поведения в критические периоды обучения детей в школе;
- первичную профилактику межэтнических конфликтов при появлении напряженности, выявленной классным руководителем или психологом по запросу классного руководителя или родителей;
- урегулирование конфликтов между школьниками (учащимися), а также учащимися и педагогами;
- урегулирование конфликтов между педагогами и родителями;
- согласование позиций и интересов детей, родителей и педагогов по отношению к образовательному процессу, большей включенности родителей и ответственному поведению детей;
- вторичную профилактику и работу с правонарушениями (в том числе по делам, переданным в комиссию по делам несовершеннолетних и защите их прав);
- сложным многосторонним конфликтам между всеми участниками образовательного процесса (когда в конфликт так или иначе включены дети, родители, педагоги, администрация, органы управления образованием, средства массовой информации и так далее) – с привлечением территориальных и городских служб примирения/медиации.

Внедрение Службы примирения (медиации) может проходить в несколько этапов:

1. Первый этап – диагностический (выявление основных типов конфликтов, с которыми придется работать, определение круга лиц, которые по своим личностным качествам, убеждениям смогут быть нейтральными при работе с конфликтными ситуациями и т.д.)

2. Второй этап – организационный (формирование группы учителей, социальных педагогов, педагогов - психологов, администраторов с целью последующего их обучения).

3. Третий этап – учебно-методический (обучение администраторов, педагогов навыкам ведения переговоров и отбора случаев для процедуры медиации).

4. Четвертый этап – инновационный (внедрение медиации в школе, начало работы Службы примирения (медиации)). Он включает в себя создание нормативно–правовой базы данного учреждения по организации Службы примирения (медиации): Положение о Службе примирения (медиации), должностные инструкции руководителя Службы примирения (медиации) или куратора, ведущих программ примирения).

Опыт организации Служб примирения (медиации) показывает, что наиболее эффективной структурой может быть следующая:

наличие в школе 2 - 4 пар подготовленных ведущих из учеников (обычно это учащиеся 7, 8 и 10 классов), взрослый, курирующий службу, и несколько подростков в «группе поддержки». Подростки из «группы поддержки» помогают взаимодействию школьного коллектива и службы: участвуют в проведении презентаций перед школьниками, рисуют стенгазеты; если видят ссорящихся, то рассказывают им о службе и приводят их туда.

В период становления службы необходима организация обучения старшеклассников проведению программ примирения участников конфликтов (программа обучения «групп равных»). Занятия могут проводить специалисты, сами прошедшие обучение (учителя, социальные педагоги, школьные психологи, администраторы). Вполне разумно предположить, что обученные школьники – медиаторы будут периодически выбывать (заканчивать школу, менять место жительства и т. д.) из группы и для поддержания службы примирения в рабочем состоянии необходимо проводить такое обучение ежегодно.

Порядок организации деятельности Службы примирения (медиации) в образовательном учреждении:

1. Принятие администрацией образовательной организации решения о создании Службы примирения (медиации) (далее – СП(М)).

а) обсуждение вопроса с административной командой, педагогическим коллективом данного решения;

б) определение кандидатуры куратора СП(М);

в) организация обучения.

2. Включение в должностную инструкцию сотрудника – куратора службы обязанностей по организации работы и дальнейшему развитию службы.

3. Подписание приказа о создании Службы.

4. Разработка и утверждение Положения о Службе примирения (медиации).

5. Анализ информации о конфликтах и способах реагирования на конфликты (число конфликтов, число административных вмешательств, отношение педагогов к конфликтам).

6. Информационная компания:

- Информационные сообщения (презентации) для получения одобрения и поддержки педагогического коллектива (классных руководителей);

- Информационные сообщения (презентации) для получения одобрения и поддержки родителей;

- Информационные сообщения (презентации) для получения одобрения и поддержки учеников;

- Выпуск информационного стенда, плаката или статьи в школьной газете о создании СП(М), на сайте школы.

7. Привлечение к работе СП(М) школьников, студентов:

- Отбор школьников, студентов на участие в базовом семинаре;

- Проведение базового семинара;

- Создание клуба примирения и регулярные встречи детско-взрослой команды Службы примирения (медиации).

8. Обсуждение и формулирование командой службы примирения ценностей, которые служба собирается нести в свою школу.

9. Доработка и принятие документов (на основе типовых), регламентирующих работу службы (журнал регистрации конфликтных ситуаций, примирительный договор, регистрационная карточка и пр.).

10. Работа службы по разрешению поступающих конфликтных ситуаций в соответствии с порядком. Ведение регистрационного журнала для дальнейшего мониторинга. Написание отчетов по форме.

11. Обсуждение с администрацией и педагогами результатов работы службы, путей ее улучшения и влияния СП(М) на школу.

12. Обобщение и анализ опыта. Заполнение мониторинга работы службы и «срезов» количества конфликтов и способов реагирования на конфликты в школе. Итоговая оценка эффективности деятельности СП(М).

5. Документация Служб примирения (медиации)

Учитывая, что для организации эффективной деятельности по разрешению конфликтов, необходимо анализировать уже проделанную работу, делать выводы о том, что получилось, а что нет, какие затруднения возникают у медиаторов, искать пути преодоления этих затруднений, необходимо вести определенный учет проделанной работе по преодолению конфликтов.

Для этого требуется вести ряд документов:

1. Журнал регистрации конфликтных материалов (Приложение 1)
2. План работы
3. Соглашение (Приложение 2)
4. Примирительный договор (Приложение 3)
5. Отчет о деятельности Службы примирения (медиации)

Процедура медиации начинает действовать после подписания соглашения сторон о том, что они согласны на проведение этой процедуры.

Соглашение дает возможность сторонам почувствовать свою ответственность за принятое решение. При этом стороны знают, что они могут расторгнуть это соглашение (то есть оно не является обузой), следовательно, это еще раз подтверждает принцип добровольности участия в медиативных процедурах.

По окончании процедуры медиации, когда стороны пришли к определенному общему решению, требуется закрепить достигнутые договоренности. Это можно сделать как устно, так и письменно, заключив примирительный договор.

Примирительный договор делает полученные договоренности осязаемыми, более определенными, дает возможность сторонам конфликта увидеть реальные сроки окончания конфликта, что значительно облегчает эмоциональное состояние конфликтующих, дает возможность понять обиженному, что ситуация изменится, обидчику, что его не отталкивают как нарушителя моральных, этических, правовых норм, что в него верят, дают возможность исправить положение. В то же время договор делает достигнутые соглашения обязательными для обеих сторон.

Для принятия решения о том, какие медиативные программы лучше применить к решению того или иного конфликта необходимо фиксировать основную информацию об этом конфликте.

6. Библиографический список

Нормативные документы

1. Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. No 273 ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» [Электронный ресурс] – Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_140174/
2. Федеральный закон от 24 июля 1998 г. N 124-ФЗ «Об основных гарантиях прав ребенка в Российской Федерации»
3. Федеральный закон от 27 июля 2010 г. N 193-ФЗ «Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)»
4. Указ Президента Российской Федерации «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года» от 07.05.2018 No 204
5. Федеральные государственные образовательные стандарты НОО, ООО, СОО
6. Стратегия развития воспитания в Российской Федерации на период до 2025 года. Распоряжение правительства Российской Федерации от 29 мая 2015 г. N 996-р
7. Письмо Минобрнауки России от 18.11.2013 N ВК-844/07 «О направлении методических рекомендаций по организации служб школьной медиации» (вместе с «Рекомендациями по организации служб школьной медиации в образовательных организациях», утв. Минобрнауки России 18.11.2013 N ВК-54/07вн)
8. Письмо Минобрнауки России от 18.12.2015 N 07-4317 «О направлении методических рекомендаций» (Методические рекомендации по созданию и развитию служб школьной медиации в образовательных организациях)
9. Концепция развития системы профилактики безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних на период до 2020 года утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации от 22 марта 2017 г. N 520-р

Литература

10. Анцупов, А. Я. Конфликтология [Текст] учебник для вузов / А. Я. Анцупов, А.И. Шипилов. – СПб.: Питер, 2016.
11. Бюллетень Федерального Института Медиации. 2013 год // Научный редактор Шамликашвили Ц.А. – М.: Издательство ООО «Межрегиональный центр управленческого и политического консультирования», 2015.;
12. Гришина, Н. В. Давайте договоримся. Практическое пособие для тех, кому

- приходится разрешать конфликты / Н. В. Гришина. – СПб.: Сова, 1993. – 88 с.
13. Коновалов А.Ю. Школьные службы примирения и восстановительная культура взаимоотношений. Практическое руководство / под общей редакцией Л. М. Карнозовой - М.: МОО «Судебно- правовая реформа», 2012.
14. Общая психология: Учеб. для студентов пед. ин-тов / Под ред. А. В. Петровского/ – М.: Просвещение , 1976.
15. Суетина А. И., Усова О.В. Теоретические и методические основы медиации. Методические рекомендации / А. И. Суетина, О. В. Усова. – Екатеринбург, ГАОУ ДПО СО «Институт развития образования», 2016.
16. Шамликашвили, Ц. А. Причины споров между детьми и действенные способы их урегулирования с точки зрения сотрудников образовательных учреждений / Ц. А. Шамликишвили, С. В. Харитонов и др. // Вестник Федерального института медиации. - 2017. - No 2. - С. 22 - 27.
17. Шамликашвили, Ц. А., Почему ребенку трудно учиться и как ему помочь? / Ц. А. Шамликашвили, О. А. Семенова М.: МЦУПК, 2010.
18. Шамликашвили, Ц. А., Хазанова М.А. Метод «школьная медиация» как способ создания безопасного пространства и его психологические механизмы / Ц. А. Шамликашвили, М. А. Хазанова // Психологическая наука и образование. - 2014. – No 2. - С.

Электронные ресурсы

19. Федеральный институт медиации – Режим доступа: <http://fedim.ru/>.
20. Информационно-правовой портал «Гарант» – Режим доступа: <http://www.garant.ru/>.
21. Стандарты восстановительной медиации – Режим доступа: <http://sprc.ru/wp-content/uploads/2012/08/Стандарты-восстановительной-медиации.pdf>
22. Зачем нужны службы школьной медиации? // Портал «Слово». - 10 февраля 2014 г. (http://portal-slovo.ru/topic/47714.php?sphrase_id=89012)
23. Создание и поддержка служб примирения в регионах (сборник материалов). Ч. 1/Сост. Л.М. Карнозова, А.Ю. Коновалов.– Режим доступа: <http://sprc.ru/wp-content/uploads/2017/12/sbornik-1-2016.pdf>

Примерные формы внутренних документов школьной службы медиации (примирения)

Журнал регистрации конфликтных ситуаций

Дата, участники конфликта	Суть конфликта кто передал, есть ли перспектива передачи в правоохранительные органы	Участники встречи				Какая проведенная программа (или что удалось провести и почему не завершилось)	Итог (с точки зрения стандартов)					Реакция школы
		Жертва, возраст	Правонарушитель, возраст	Ведущие (медиаторы)	Другие участники (учителя, родители, ученики)		В чем ответственность обидчика	Какие изменения у жертвы	Как изменились их отношения	Какая поддержка со стороны значимого окружения	В чем суть договора	

СОГЛАШЕНИЕ N _____
о проведении процедуры медиации

_____ " ____ " _____ Г.
(место заключения) (дата заключения)

_____ (полное наименование или Ф.И.О. лица)
в лице _____, действующего на
основании _____, именуемое в
дальнейшем "Сторона 1", с одной стороны,

_____ (полное наименование или Ф.И.О. лица)
в лице _____, действующего на
основании _____, именуемое в
дальнейшем "Сторона 2", с другой стороны, совместно именуемые в
дальнейшем "Стороны", заключили настоящее Соглашение о
нижеследующем.

1. ПРЕДМЕТ СОГЛАШЕНИЯ

1.1. Стороны согласились провести процедуру медиации в отношении спора (ов) по вопросам _____
(предмет спора или споров)

1.2 Настоящее Соглашение действует с момента его заключения. Сроки проведения процедуры медиации _____.
(не более шестидесяти дней)

1.3. Наличие настоящего Соглашения не является препятствием для обращения в суд или третейский суд.

1.4. Для проведения процедуры медиации Стороны по взаимному согласию выбирают (назначают) в качестве медиатора _____.
(медиатор/ наименование обеспечивающей организации или Ф.И.О., адреса, телефоны, осуществляющих медиацию)

2. ОСНОВНЫЕ ПРАВИЛА ПРОЦЕДУРЫ МЕДИАЦИИ

2.1. Если решение об ином не было принято медиатором или соглашением Сторон, медиация будет состоять из следующих стадий:

2.1.1. первая встреча со сторонами для рассмотрения вопросов и основных мероприятий медиации;

2.1.2. стадия изучения, которая может состоять из личных встреч медиатора с каждой из сторон;

2.1.3. стадия переговоров, на которой медиатор и Стороны будут рассматривать различные варианты решений и на которой стороны попытаются определить окончательные условия разрешения спора.

2.2. Любая информация, переданная медиатору Сторонами во время проведения личных встреч медиатора с каждой из Сторон, рассматривается в

качестве строго конфиденциальной. Если Сторона пожелает, чтобы часть информации была сообщена другой Стороне, медиатор должен согласовывать с ней содержание и объем такой информации.

2.3. каждое лицо, участвующее в процедуре медиации, обязано хранить в тайне и не использовать в корыстных и каких бы то ни было других целях информацию, полученную в результате проведения процедуры медиации.

2.4. Ни одна из сторон не может привлекать медиатора к какому-либо судебному или иному разбирательству в качестве свидетеля, консультанта, арбитра или эксперта.

2.5. Присутствие посторонних лиц во время медиации запрещены.

3. СОГЛАШЕНИЕ ОБ УРЕГУЛИРОВАНИИ СПОРОВ

3.1. Соглашение, достигнутое Сторонами в результате применения процедуры медиации к данному спору(ам) на основе принципов добровольности и добросовестности Сторон, оформляется в письменной форме. Такое медиативное соглашение должно содержать сведения о Сторонах, предмете спора, проведенной процедуре медиации, медиаторе, а также согласованные Сторонами обязательства, условия и сроки их выполнения.

3.2. Медиативное соглашение, достигнутое Сторонами в результате процедуры медиации, проведенной после передачи спора на рассмотрение суда или третейского суда, может быть утверждено судом или третейским судом в качестве мирового соглашения в соответствии с процессуальным законодательством или законодательством о третейских судах, законодательством о международном коммерческом арбитраже.

4. ОПЛАТА УСЛУГ МЕДИАТОРА

4.1. Деятельность по проведению процедуры медиации осуществляется медиатором на бесплатной основе.

5. ПОРЯДОК ПРЕКРАЩЕНИЯ ПРОЦЕДУРЫ МЕДИАЦИИ

5.1. Процедура медиации прекращается в связи со следующими обстоятельствами:

5.1.1. заключение Сторонами медиативного соглашения - со дня подписания такого соглашения;

5.1.2. заключение соглашения Сторон о прекращении процедуры медиации без достижения согласия по имеющимся разногласиям - со дня подписания такого соглашения;

5.1.3. заявление медиатора в письменной форме, направленное Сторонам после консультаций с ними по поводу прекращения процедуры медиации

ввиду нецелесообразности ее дальнейшего проведения, - в день направления данного заявления;

5.1.4. заявление в письменной форме одной, нескольких или всех Сторон, направленное медиатору, об отказе от продолжения процедуры медиации - со дня получения медиатором данного заявления;

5.1.5. истечение срока проведения процедуры медиации - со дня его истечения с учетом положений ст. 13 Федерального закона от 27.07.2010 N 193-ФЗ "Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)".

6. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

6.1. Настоящее Соглашение может быть изменено или расторгнуто по соглашению Сторон или по требованию одной из Сторон.

6.2. В случае возникновения споров между Сторонами в связи с исполнением настоящего Соглашения Стороны примут все меры к разрешению их путем переговоров.

6.3. Во всем, что не предусмотрено настоящим Соглашением, Стороны руководствуются законодательством Российской Федерации.

6.4. Все письменные уведомления направляются:

Стороне 1 по адресу: _____;

Стороне 2 по адресу: _____.

6.5. При изменении данных, указанных в п. 6.4. настоящего Соглашения, Стороны информируют друг друга в письменной форме в течение _____ дней.

6.6. Настоящее Соглашение составлено в 3 экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу, - по одному для каждой Стороны и один для медиатора (организации, осуществляющей деятельность по обеспечению проведения процедуры медиации).

6.7. Место нахождения и паспортные данные сторон.

Сторона 1	Сторона 2

Подписи Сторон:

Сторона 1 _____
(_____)
М.П.

Сторона 2 _____
(_____)
М.П.

Примирительный договор №

Участники восстановительной программы (медиации, круга примирения, школьной конференции, семейной конференции) в лице:

куратора _____

медиаторов: _____

провели личную встречу, на которой обсудили ситуацию,
состоящую в том, что

и пришли к следующим выводам (договоренностям):

Проверить выполнение условий договора и уведомлять ведущих Программы примирения об их успешном завершении будет

куратор _____

(Ф.И.О. куратора)

Чтобы в дальнейшем подобное не повторилось, мы договорились сделать следующее:

Мы понимаем, что копия данного договора может быть передана администрации школы и другим заинтересованным в решении ситуации лицам (КДНиЗП, инспектору по делам несовершеннолетним). При этом происходящее на встрече медиаторы никому сообщать не будут. Если это соглашение не сработает, и у нас останутся проблемы, то мы согласны вернуться на повторную программу медиации.

Фамилии, имена и подписи участников:

Куратор _____

(Ф.И.О. куратора)

_____ (подпись)

Медиаторы _____

(Ф.И.О. медиатора)

_____ (подпись)

(Ф.И.О. медиатора)

_____ (подпись)

(Ф.И.О. медиатора)

_____ (подпись)

Участники конфликта: _____

(Ф.И.О. участника)

_____ (подпись)

_____ (Ф.И.О. участника)

_____ (подпись)

« _____ » _____ 20__ г.