**Институциональные условия «выращивания» переговорной компетентности**

*«Переговороспособность – это не «Божий дар»,*

*она не появляется вдруг… она должна специально выращиваться».*

*Хасан Б.И.*

В рамках данного семинара была представлена идея схемы «выращивания» переговорной компетентности. Следуя конструктивному подходу, мы говорим именно о «выращивании», подчеркивая при этом «культурность», специальную организованность данного процесса: это не происходит само собой (вернее может происходить, а может не происходить), мы говорим о том, что этим процессом необходимо специально управлять. В связи с этим возникает вопрос, как должен быть обустроен данный процесс?

**Этот вопрос сейчас наиболее актуален. С чем это связано? Контекстом для обсуждения данного вопроса являются следующие аспекты:**

- возраст: действительность современного возрастного развития точно меняется по сравнению с тем, что описано в классических периодизациях.

- недостаточность описания становления переговорной компетентности: существует технология переговоров и тренинги по ее передаче, но нет полного описания генезиса (причем становления не только технологической, но и личностной линии), нет операционализации процесса становления, что позволило бы осуществлять диагностику.

- актуальность внедрения служб медиации (примирения, переговоров) в школах России: на сегодняшний день это происходит массово, но вопрос о качестве и эффективности внедрения остается открытым.

**Содержательной рамкой для обсуждения данной темы являются следующие вопросы:**

-генезис: (от зарождения до становления): каковы этапы и последовательность этапов в становлении?

-структура: из каких элементов (линий) состоит переговорная компетентность?

-возраст: какой возраст чувствителен к формированию какого этапа? Как соотносится становление компетентности с возрастным развитием?

В рамках семинара обсудили и различили следующие понятия, которую могут лечь в описание этапов «выращивания» компетентности:

**Переговороспособность** – наличие комплекса свойств, необходимых и достаточных для участия в переговорах. Важно, что об этой способности сам «владеющий» ею может не знать, он не управляет этим комплексом свойств.

**Переговорная компетентность** – умение применить имеющиеся свойства для реализации переговорного процесса. В данном случае речь идет уже о субъектной позиции по отношению к своим умения (умею, знаю, что умею, и могу использовать, могу не использовать).

**Переговороготовность:** актуальность темы + оформление позиции (целей и интересов) + представление о возможной культурной и психологической ассиметрии (принятие другого как другого) + ресурсная достаточность (является носителем ресурса,к оторый потребуется для реализации соглашения). Важно, что при наличии переговорной готовности, субъект не просто обладает компетентность, но и хочет и готов ее применять в данном конкретном вопросе, он готов нести ответственность за принятое в переговорах решение и брать на себя обязательства.

Также в формировании компетентности мы выделяем две условных линии: инструментальная (технологическая) и мотивационная (личностная).

Схематически становление переговорной компетентности в соотнесении с возрастным развитие может выглядеть таким образом:

Децентрация Авторское Стратегичность в

 и произвольность Умение учиться действие,я планировании

 Освоение ролей

**Дошкольный Мл. школьный Подростковый («второй шк.») Юношеский («третий шк.»)**

 ***Вед.де.: Игра Учебная Межличн.общение, Стратегическое***

 ***деятельность проектная деятельность планирование***

 мотивационная инструментальная мотивационная инструментальная

*становление переговорной компетентности*

 инструментальная мотивационная инструментальная мотивационная

 **Подготовленность Способность Компетентность Готовность**

Если принимать данную схему и представленные выше этапы в формировании, то продолжение работы с ней требует ответа на следующие вопросы:

1. Как могут быть описаны и представлены этапы формирования? Как их можно измерить, диагносцировать (увидеть, что происходит движение от «некомпетентности» к компетентности)?
2. Как должны быть организованы переходы от одного этапа к другому? Каков механизм переходов?
3. Если говорить о готовности, как о том, что включает в себя и техническую оснащенность (компетентность) и желание действовать в конкретной ситуации, то возникает вопрос о том, какие это должны быть ситуации, какие интересы могут быть втянуты в переговоры в разном возрасте?