

ПЕРЕГОВОРЫ В ШКОЛЕ: ПОКУШЕНИЕ НА ПРАКТИКУ

Д.К. Шторк, Ю.С. Варфоломеева

На сегодняшний день тема школьных служб медиации (или служб примирения) является одной из наиболее обсуждаемых в российском образовании. Это связано с реализацией Концепции развития сети служб медиации до 2017 года.

Красноярская гимназия «Универс» является одной из школ-первопроходцев в данном направлении. Еще в 1998 году на базе гимназии была создана детско-взрослая общественная организация «Мир без конфронтации», миссией которой является формирование и развитие культуры конструктивного конфликтования. В течение последних четырёх лет в «Универсе» в логике этой линии разворачивается проект «Служба переговоров в школе». Данная статья посвящена рефлексивному анализу существующего опыта внедрения переговорных практик в школьную действительность.

Отвечая на внешние вызовы, приказы и внутренние потребности и запросы самой школы, учителя, социальные педагоги начинают активно заниматься внедрением медиативных технологий в школьную жизнь. Большинство из тех, кто пытается решать такую задачу на практике, говорят о том, что создать службу формально или номинально не составляет труда, а сделать так, чтобы она систематически функционировала, давала результаты, и у службы были «нефиктивные» клиенты – не представляется возможным. При этом конфликтов среди всех субъектов образования по-прежнему довольно много, и нередко эти конфликты разворачиваются неконструктивно для участников.

Зафиксировав такую трудность, мы считаем важным предьявить и далее пояснить следующий тезис, который отражает нашу позицию в данном вопросе. Решая задачу внедрения переговорных практик, мы предлагаем говорить о службе переговоров, а не о службе медиации или примирения. Работая в конструктивном подходе к конфликту, мы должны отметить, что разрешением конфликта является отнюдь не примирение сторон, а заключение соглашения – договоренность о дальнейшем взаимодействии или его завершении. При этом ключевым способом разрешения конфликта являются переговоры. Медиация же, в свою очередь, является лишь частным случаем переговоров. Таким образом, мы говорим о более широкой рамке работы службы, где ценна не сама по себе медиация, а именно конструктивный способ решения конфликта – переговоры, в том числе переговоры с участием посредника (медиатора, модератора).

Тот тип ситуаций, в которых, со слов педагогов, чаще всего прибегают к услугам службы – это всевозможные ситуации нарушения дисциплины, отклонения от нормы или сложные отношения, сопровождающиеся

негативным эмоциональным фоном. Эти ситуации являются достаточно яркими, эмоциогенными, и школьные «взрослые» не могут не работать с ними. В таких ситуациях используются медиативные технологии, но в данном случае они работают как действия по урегулированию уже случившейся ситуации, где необходимо реактивно подействовать – то есть принять меры, чтобы восстановить порядок и продолжить действовать в регламенте. Иными словами: предписано от ученика, от родителя или коллеги ждать определенного поведения, и если таковое не демонстрируется (действия стороны отличаются от того, как принято, или от того, как было оговорено, от того, что ожидает одна из сторон), тогда возникает идея обратиться к услугам модератора или медиатора для помощи сторонам в возврате к регламентированным отношениям. Это в лучшем случае; в худшем – можно обнаружить «инверсии» в представлении о функциях медиатора, которые трансформируются в то, что медиатор становится способом одной из сторон «установить справедливость» при помощи так называемого медиатора. Итак, в вышеописанных ситуациях медиация или модерация появляется в ответ на случившуюся ситуацию, где уже есть недовольство, напряжение одной или обеих сторон.

Мы считаем важным работать в первую очередь не с урегулированием межличностных отношений, а с разрешением содержательных противоречий. Что это значит? Мы предлагаем говорить о переговорных технологиях для таких типов ситуаций, где пока нет напряжения или недовольства сторон, например, когда предстоит выполнить некоторое дело (что-то организовать, продумать план именно совместных действий ученик-ученик, или ученик-учитель, учитель-родитель, и так далее). Таким образом, это ситуации, где ещё не случилось столкновение, напряжение, но сторонам точно придётся взаимодействовать. Такие ситуации являются важными для работы, потому что можно говорить о переговорах, где каждая из сторон и заинтересована друг в друге, и в самом вопросе, который они обсуждают. В ситуации с нарушением дисциплины, например, учителю в большей степени нужна медиация, ученику напротив – она как раз и не нужна, он прекрасно нарушает дисциплину, и для него прийти к посреднику обсуждать его собственное поведение становится наказанием. Если школа или «взрослость» претендует на внедрение истинных переговоров, в которых формируются ключевые умения и возрастные новообразования, то переговорная способность должна выращиваться и обсуждаться на нейтральном материале, не эмоциогенном. При эмоциогенной ситуации энергия действия тратится не на сам способ, а на преодоление негативного состояния, хотя это не отменяет полезность и таких ситуаций для работы с учащимися. Если переговорная способность «взята» по-настоящему, тогда рамки ее применения можно расширять и переносить на тот тип ситуаций, где вместо насильственных действий лучше прибегнуть к переговорным технологиям, то есть, это может распространиться и на ситуации частных межличностных конфликтов.

Идея внедрения службы переговоров состоит в том, что предметом работы службы должны стать ситуации, где ещё не случился конфликт, где он может и не случиться, но взаимная зависимость точно есть и будет. Это не отменяет и частных случаев сессий медиации по разрешению актуальных конфликтов. Более того, важно говорить не столько о службе, сколько о внедрении культуры конструктивного действия в конфликте, культуре построения отношений сотрудничества. Это возможно за счет обустройства в школе института переговорных практик, который, безусловно, должен быть адекватен возрастным особенностям учеников и на разных ступенях школы устроен по-разному. И здесь хотелось бы усилить тезис. Мы считаем, что переговорные практики не просто нужны подросткам в соответствии с возрастными особенностями, а переговоры являются той культурной формой взаимодействия, в которой в том числе и происходит возрастное развитие.

Мы предполагаем, что линия переговорных практик может быть развернута во всём школьном процессе от первого к одиннадцатому классу, но в рамках данной статьи хотим обратить внимание на разворачивание этой линии в подростковом возрасте, поскольку в нашей пробе мы начали именно с внедрения переговорных практик в действительность подростковой и старшей школы.

Подростковый возраст, действительно, является наиболее конфликтным: подростки протестуют, борются друг с другом, со взрослыми. В статье К.Н. Поливановой можно встретить описание подростка через метафору декабриста, отстаивающего свои права. Именно поэтому, согласно подростковой природе, очень затруднительно представить себе подростка, готового выплеснуть всю энергию сопротивления на «противника», в ситуации, где он в момент конфликта обращается к посреднику в специальную службу. Более того, обращение подростка в ситуации случившегося конфликта скорее даже противоречит естественному. Безусловно, в этом месте можно говорить о том, что задачей взрослых и является «окультурить» эту естественную энергию конфликтования. Но это невозможно сделать, заставив подростка обратиться в специальную службу. Это должно стать культурой и общественной нормой: так должны начать действовать все, и в первую очередь, взрослые в школе. Таким образом, задачей службы переговоров является не примирение, не принуждение детей обращаться за помощью, а создание культуры конструктивного действия в конфликте.

Если в организации появляется какая-либо служба, то она претендует на «служение», на решение каких-либо задач, повышающих эффективность работы данной организации. Какие задачи может решать служба переговоров в школе и кому она должна «служить»? Конкретизируя данный вопрос, необходимо говорить о том, кому в школе нужны переговоры? Что может стать предметом переговоров и кто является субъектами переговоров?

Если вернуться к тезису о том, что задачей службы является формирование культуры переговоров, и ее работа должна быть связана не столько со случившимися конфликтами, сколько с потенциальными, то переговоры должны стать способом взаимодействия в ситуациях, требующих согласования совместных действий. В школьной действительности в качестве таких ситуаций могут выступать, например, разработка и реализация проектов (детских, взрослых и детско-взрослых). Также предметом переговоров могут стать критерии оценивания, индивидуальные образовательные запросы и планы. В таком случае мы будем иметь дело с переходом на переговорный тип отношений между учителями и учениками. Трудность, возникающая в этом месте, очевидна – такой тип отношений сталкивается с сопротивлением традиционной системы устройства школьного образовательного пространства. Разрешение данного противоречия в сторону перехода на такой тип отношений позволит формировать культуру конструктивного действия в конфликте, но тогда внедрение службы переговоров в школу требует серьезных изменений в устройстве школы в целом. Эта задача не решится выделением ставки медиатора и выделением отдельного кабинета со штабом подготовленных посредников. И кабинет, и особое место, и штат сотрудников нужны, но только если все это функционирует в рамках пространства, где переговоры как способ принятия решений становится ценностью. В связи с этим служба переговоров становится не просто структурой в школе, а практикой, и прежде всего практикой нового типа отношений всех субъектов образовательного процесса.

Литература

1. Бесемер Христоф. Медиация. Посредничество в конфликтах / Перевод с нем. Н.В. Маловой. – Калуга: Духовное познание, 2004. – 176 с.
2. Поливанова К.Н. Психологическое содержание подросткового возраста // К.Н. Поливанова. – Вопросы психологии. – 1996. – № 1. – С. 20-33.
3. Хасан Б.И., Сергоманов П.А. Психология конфликта и переговоры / 2-е изд. – М.: Издательский центр «Академия», 2006 – 192 с.