

УДК 159.9

DOI: 10.34670/AR.2022.71.72.004

Медиативные компетенции как предпосылка конструктивного урегулирования конфликта субъектами образовательного взаимодействия

Теплова Ирина Петровна

Аспирант,
Тверской государственной университет,
170100, Российская Федерация, Тверь, ул. Желябова, 33;
e-mail: teplova-2010@mail.ru

Аннотация

В статье рассматривается проблема развития медиативных компетенций у субъектов образовательного взаимодействия. Целью исследования является анализ изучения структурных компонентов медиативных компетенций и влияния данных компонентов на процесс конструктивного урегулирования конфликтов. Автором предложен новый взгляд на структуру медиативных компетенций. Указывается на то, что медиативными компетенциями можно обеспечить целостную базовую квалификацию педагогов. Медиативные компетенции направлены в первую очередь не на разрешение конфликта, а на внутренние изменения педагога (уверенность в себе, признание прав, чувств и потребностей других), а также на продвижение осознания автономии и взаимозависимости как элементарных предпосылок для конструктивного управления конфликтом. Медиация как целостная концепция конструктивного управления конфликтами способствует развитию у конфликтующих сторон способности общаться и сотрудничать и вносит значительный вклад в улучшение поведения в конфликте. Опыт медиативного управления конфликтами может помочь педагогам понять поведенческие установки, которые повышают психологическое и физическое напряжение в их работе, но которых они при этом не могут полностью избежать.

Для цитирования в научных исследованиях

Теплова И.П. Медиативные компетенции как предпосылка конструктивного урегулирования конфликта субъектами образовательного взаимодействия // Психология. Историко-критические обзоры и современные исследования. 2022. Т. 11. № 4А. С. 46-55. DOI: 10.34670/AR.2022.71.72.004

Ключевые слова

Конфликт, медиация, медиатор, медиативные компетенции, структура медиативных компетенций, педагоги, школа, социализация.

Введение

Школа, представляющая собой сложную систему института социализации, никогда не была и не будет освобождена от конфликтов. С одной стороны, конфликты вносятся извне, с другой стороны, возникает большое количество конфликтных ситуаций между участниками образовательного взаимодействия из-за их неоднородности и связанного с этим разнообразия интересов, потребностей, целей и т. д. Конфликтный потенциал увеличивается, особенно для педагогов. Они работают как друг с другом, так и с обучающимися, родителями обучающихся, администрацией школы [Теплова, 2021].

Конфликты являются предметом исследования в различных научных дисциплинах, таких как психология, социология, политология, образование и экономика. Единого определения конфликта не существует.

Такие ученые, как Ф.Е. Василюк, Н.В. Гришина, М. Дойч, Дж. Доллард, А.А. Ершов, К. Левин, Н.Д. Левитов, А.Р. Лурия, Н. Миллер, представили работы по изучению конфликта.

Б.И. Хасан, один из известных отечественных исследователей конфликта, определяет конфликт так: «Конфликт – это такая характеристика взаимодействия, в которой не могущие существовать в неизменном виде действия взаимодействуют и взаимозаменяют друг друга, требуя для этого специальной организации» [Хасан, 2018].

Е.М. Бабосов акцентирует внимание на том, что конфликт – предельный случай столкновения социальных противоречий, выражающийся в столкновении различных социальных общностей, обусловленном противоположностью или существенным различием их интересов, целей, тенденций развития [Бабосов, 2000].

Основная часть

Социальные конфликты понимаются как целостный процесс, включающий восприятие, чувства и поведение. Кроме того, межличностные конфликты возникают уже тогда, когда только одна сторона конфликта воспринимает ситуацию как конфликтную, что очень близко к реальности. Конфликты являются субъективными, а не объективными явлениями.

Исходя из практики решения школьных конфликтов, стоит отметить, что способность педагога к восприятию педагогической ситуации дополнительно ограничивается тем, что он находится в напряжении, потому что ему часто приходится выполнять несколько параллельных действий: формулировать цель урока, задавать вопросы, обеспечивать участие всех учащихся в процесс обучения, влиять на климат внутри класса и т. д. Может возникнуть усталость или раздражительность в связи с большой загруженностью, так что педагог может воспринимать педагогическую ситуацию только в ограниченной степени и чутко реагировать только на то, что он хотел бы воспринять. Концентрированная нагрузка и ограниченное восприятие педагогов в классе говорят и о концепциях управления конфликтами, которые используются за пределами класса.

Педагоги жалуются на отсутствие у учащихся мотивации, интереса и просто отсутствие желания участвовать в занятиях. Обучающиеся не прилагают усилий и отдают предпочтение социальным контактам с одноклассниками, чтобы привлечь их внимание. Волнения в классе вызывают обеспокоенность педагогов, потому что для создания спокойствия и порядка на уроке, необходимых для передачи содержания темы обучения, требуются дополнительное время и энергия. Для этого педагоги используют различные стратегии: предупреждения, угрозы,

игнорирование или ожидание. Если используемые стратегии не увенчались успехом и инструкции не соблюдаются или выполняются в недостаточном размере, неизбежен конфликт. Большинство педагогов в конфликтных ситуациях стараются одержать победу над обучающимися или хотя бы не проиграть. В таких случаях проигрывают обучающиеся. Педагоги, которые ненавидят кричать, давить, уступают своим ученикам, что приводит ко вседозволенности. Психологическая неграмотность педагогом игнорируется, хотя часто является результатом вседозволенности. Обе крайности основаны на таких установках, как соперничество, упрямство, грубость, невнимательность, игнорирование потребностей других. Любая из крайностей может вызывать у проигравшего чувства обиды и гнева. Даже если обучающиеся хотят своим поведением показать потребность быть принятыми, потребность во внимании и любви, немногие педагоги могут идентифицировать эти потребности.

Педагоги часто называют в качестве причин школьных конфликтов проблемы дисциплины и обучения. И виноватыми в этих конфликтах, по мнению педагогов, односторонне становятся обучающиеся. Часто можно слышать, как навешивают ярлыки и клеймят обучающихся. Однако некоторые обучающиеся характеризуются постоянными проблемами в поведении, которые вновь и вновь приводят к конфликтам как с одноклассниками, так и с педагогами.

Проблемы в поведении обучающихся в межличностном общении можно разделить на агрессивное и регрессивное социальное поведение. Поведение может быть направлено против отдельных учеников, класса в целом или педагога.

Агрессивное социальное поведение:

- по отношению к отдельным учащимся, например посредством словесных и физических издевательств;
- по отношению к классу, например выкрикивание вульгарных замечаний;
- по отношению к учителям, например через уничижительные высказывания.

Регрессивное социальное поведение:

- от отдельных учащихся, например поддразнивание и ответное агрессивное поведение;
- давление со стороны класса, например поиск защиты у педагога, пассивность и отсутствие контакта, тормозящие групповую динамику;
- давление педагога, например попытки закрыться.

Школьные конфликты происходят внутри и вне школы, до, вовремя и после занятий. Они проявляются в проблемах с сотрудничеством, в агрессивном и насильственном поведении по отношению к одноклассникам и предметам. Формы разрешения конфликтов различаются в зависимости от возраста, пола. В то время как младшие школьники кричат и бьют друг друга, в средних и старших классах иногда применяется оружие. В средних школах конфликты, как правило, решаются подсознательно и вербально. Мальчики открыто проживают свои конфликты, т. е. прибегая к физическому насилию. Девочки, напротив, чаще всего улаживают свои конфликты косвенно, контролируя их на вербальном уровне. Только в отдельных случаях имеют место повреждение имущества, кража, принуждение, вымогательство или нанесение телесных повреждений. Насильственные преступления довольно редки, более распространены словесные оскорбления и социальная изоляция одноклассников. Однако зачастую именно эти «мелкие» причины быстро приводят к эскалации конфликта вплоть до насилия.

Конфликты возникают между педагогами и родителями обучающихся – критически настроенными, равнодушными, нетерпеливыми или смирившимися. Конфликты возникают в связи с противоположными взглядами на образовательные цели, содержание обучения, домашние задания, оценки, сотрудничество между школой и домом и т. д. В то время как одни

родители оказывают воздействие на своих детей, другие отказываются сотрудничать в преодолении образовательных проблем. Конфликты в педагогическом коллективе и с администрацией школы – обычное дело. Различные взгляды существуют в отношении образовательных целей, стилей обучения, назначения домашних заданий, разработки и проведения проверок успеваемости, педагогической свободы, установления расписаний, планов замещения и контроля, начисления заработной платы, укомплектования должностей и т. д. Также существуют личные особенности, коммуникативные расстройства и проблемы поколений. Начинающим педагогам часто делегируют задачи, которые другие педагоги выполнять не хотят. Им приходится преподавать в проблемных классах и брать слишком много часов.

Конфликты неизбежны и из-за роли директора школы: организационной, управленческой, контролирующей, учебной, оценивающей, наставнической, воспитательной. Если директору школы свойственен авторитарный стиль руководства, то конфликты запрограммированы. В конечном счете феномен школьных конфликтов, особенно между педагогами и директорами школ, а также необходимость их преодоления становятся максимально актуальными.

Многие учителя неосознанно прибегают к механизмам санкций, которые они испытали на себе. Но чаще всего они не приводят к необходимому результату. Некоторые используют оскорбления и разные вербальные формы унижения. Часто дети задают вопросы о причинах унижения со стороны учителя [Теплова, 2021].

Очевидно, что многим педагогам не хватает навыков, чтобы правильно воспринимать конфликты, анализировать предысторию конфликта и разрабатывать план действий, которые приведут к удовлетворительной ситуации.

Однако учителей не стоит обвинять в профессиональных недостатках, потому что, в конце концов, у большинства из них не было возможности практиковать метод анализа конфликтов. В данной ситуации следует указать на необходимость получения дополнительных знаний и развития компетенций в урегулировании конфликта.

Экзистенциальный феномен человеческого существования описывает универсальный закон сотрудничества. Из-за индивидуальной дифференциации мотивационных структур и ожиданий человека конфликты являются человеческой природой. Они возникают там, где люди взаимодействуют друг с другом, а социальные конфликты, которые мы в первую очередь рассматриваем, возникают в результате столкновения и субъективного восприятия потребностей, интересов, чувств, ценностей и мнений взаимодействующих людей или групп людей [Анцупов, 2003].

Насилие обычно является результатом конфликтов, а не их причиной. Многие акты насилия являются результатом конфликтов, которые не были конструктивно разрешены. Как правило, насилие указывает на недостатки в разрешении конфликтов.

В современном обществе насильственные акты с участием молодежи обсуждаются с особым вниманием. Жесткость, с которой молодые люди причиняют серьезные физические и эмоциональные травмы, одновременно пугает и тревожит. Мы наблюдаем в СМИ нынешних и бывших учеников, входящих в здание школы «вооруженными до зубов», а сотрудники охранных предприятий патрулируют школьные помещения [Теплова, 2021].

Поскольку поведение детей является зеркалом взрослого общества, разумно предположить, что взрослые, вовлеченные в образовательный процесс, не обладают навыками конструктивного разрешения конфликтов.

Конфликты намеренно получают негативную оценку в социальной и образовательной среде, потому что за ними стоят жизненно важная критика, бунт, самоуверенность и самоутверждение,

которые в конечном итоге могут угрожать авторитарной системе в семье, школе и обществе. Остается вопрос о том, кто может научить конструктивному поведению в конфликте детей и молодежь.

Способность учащихся разрешать конфликты конструктивно может быть повышена только в том случае, если сами педагоги обладают навыками конструктивного разрешения конфликтов. Из этого вытекает задача институтов, университетов и администрации школы обучать педагогов практическим навыкам – развивать медиативные компетенции.

Термин «медиация» было заимствован как фиксированный технический термин из английского языка и буквально означает «посредничество». Этимологически термин «медиация» происходит от старолатинского *mediatio* и латинского глагола *mediare*, что означает посредничество. Корень слова также содержит латинскую основу *medeor* и *mederi* (исцелять). Таким образом, медиация принадлежит форме исцеления и лечения.

Актуальность проблем медиации во всем мире послужила поводом проведения исследований и публикации работ, авторами которых являются О.В. Аллахвердова, Х. Бесемер, Н.В. Гришина, Е.Н. Иванова, Л.М. Карнозов, А.Д. Карпенко, Н.Н. Лепехин, Ч. Moore, С. Пинкер, П. Рэндольф, Ф. Страссер, Р. Фишер, А. Хертель, А.Н. Чумиков, Ц.А. Шамликашвили, У. Юри.

Что касается термина «медиация», то публикации, связанные с юридическими и социальными науками, в последние годы пытались дать точные определения, которые, однако, различаются нюансами в зависимости от области специализации, в которой используется медиация.

Кроме того, М. Малер ссылается на процессы обучения посредством медиации. Она считает, что медиация укрепляет ответственность партнеров по конфликту: развивает способности участвовать в диалоге, сотрудничать и учит принимать жизнеспособные, взаимовыгодные решения [Wenzel, 2008].

Эти аспекты коррелируют с подходом педагогического определения В. Кернтке, который также предполагает развитие личностной медиативной компетентности. Он понимает медиаторов как беспристрастных, нейтральных, которых принимают все стороны. Медиаторы проводят стороны конфликта через процесс прояснения, который позволяет им осознать свои собственные интересы и чувства, а также понять интересы другой стороны и вместе найти решение, что предполагает наличие у медиатора широкого спектра инструментов для конструктивного разрешения конфликтов [Кернтке, 2012].

Поведение и профессиональные компетенции медиатора являются важной переменной в процессе медиации. Они катализируют и структурируют переговорный процесс. Задачи медиаторов, по сути, состоят в том, чтобы модерировать дискуссию и помогать в прояснении конфликтной ситуации. Медиаторы не устанавливают виновных. Они посредники, а не судьи.

Медиаторы в первую очередь обращают внимание на соблюдение основных правил обсуждения, помогают конфликтующим сторонам прояснить причину их конфликта, предоставляют им необходимое пространство для вербализации своих интересов, поддерживают их в самостоятельной проработке соглашений. Медиаторы не определяют правила, но помогают расширить перспективу возможных соглашений. Они серьезно относятся к позициям, интересам и эмоциям вовлеченных сторон, но не оценивают и не осуждают их. Они также гарантируют, что любой дисбаланс сил, который может существовать, компенсируется и не оказывает негативного влияния на процесс посредничества. Медиаторы должны обладать базовыми знаниями теории конфликтов, навыками управления конфликтом, методами коммуникации.

Процесс поиска решения с помощью медиатора или обучение процедуре медиации формирует весьма важный комплекс знаний и навыков – медиативные компетенции.

В.В. Бормот определяет компетенцию как понятие, относящееся к работе. Оно раскрывает сферу профессиональной деятельности, в которой человек компетентен, и отражает его статус в организации, полномочия, область ответственности. Компетенции – это то, что работники, занимающие конкретные должности, должны уметь делать в соответствии с установленными стандартами [Корнеева, Шахова, Сорванова, 2020].

Я.А. Корнеева, Л.И. Шахова и А.К. Сорванова обозначают понятие компетенции следующим образом. Это обобщенные способы действий, обеспечивающих продуктивное выполнение профессиональной деятельности [Там же].

Э.Ф. Зеер отмечает, что компетенции – это интегративная целостность знаний, умений и навыков, обеспечивающих профессиональную деятельность; это способность человека реализовывать на практике свою компетентность [Зеер, Шахматова, 1999].

Компетенции также рассматриваются как знания, умения, навыки, модели поведения и личностные характеристики, при помощи которых достигается успешность в профессиональной деятельности.

Я.А. Корнеева, Л.И. Шахова и А.К. Сорванова выделили следующую структуру профессиональных компетенций медиатора.

- 1) Коммуникативность – умение поддерживать межличностное взаимодействие, уточнять, побуждать и повествовать.
- 2) Управление конфликтом – умение определить существо конфликта и организовать открытое и эффективное взаимодействие.
- 3) Анализ проблемы – умение добиться точных сведений, прояснение спорных моментов путем постановки ряда конкретных вопросов, выявление потенциальных возможностей или самой разнообразной информации, которая может пригодиться в будущем.
- 4) Планирование – способность разработать программу собственной деятельности.
- 5) Самоконтроль – умение брать под контроль свои мысли, эмоции, поведение, применяя для этого необходимые волевые усилия [Корнеева, Шахова, Сорванова, 2020].

Современные отечественные публикации на тему медиативных компетенций представлены крайне ограниченно. Выделяется отдельная медиативная компетенция педагогов, включающая в себя коммуникативную, информационно-аналитическую, мнемическую, организационно-управленческую, эмоциональную компетенцию или коммуникативную, психолого-педагогическую, аутопсихологическую компетентности.

Анита фон Хертель, руководитель Гамбургского учебного центра по медиации, выделяет пять основных вариантов (уровней) медиативной компетентности: 1) классическая медиация, когда медианты обращаются к стороннему специалисту; 2) внутрисистемная медиация, когда в качестве медиатора выступает, например, руководитель, знакомый с процедурой медиации; 3) медиативные переговоры с привлечением консультантов, знакомых с данной процедурой; 4) медиативные процедуры в форме диалога, когда сами стороны в состоянии придерживаться структурной модели медиации; 5) медиация с одним участником, когда его оппонент уклоняется от переговоров [Хертель, 2007].

Умение опираться на коммуникативные процедуры, цивилизованно, с чувством собственного достоинства и с уважением к партнерам отстаивать свои интересы, договариваться, иными словами, медиативная компетентность людей – важнейшая составляющая культуры общества в целом, мера его пригодности для жизни.

Анализируя все вышеперечисленное, мы пришли к выводу о том, что структуру

медиативных компетенций педагогов, состоящую из пяти компонентов, можно представить следующим образом.

- 1) Знания теории конфликтов и процедуры медиации (теоретические знания о причинах, ходе и типах конфликтов; знание структуры процедуры медиации).
- 2) Навыки медиативного управления конфликтом (слушать собеседника; правильно задавать направляющие вопросы; демонстрировать свой интерес к теме беседы; удерживаться от критических замечаний; понимать мотивы, движущие собеседником).
- 3) Умение направлять процесс медиации (умение слушать собеседника; приемы активного слушания и отражения услышанного; выделение существенных признаков в невербальных реакциях человека; понимание значения сходных вербальных реакций в зависимости от контекста ситуации – от опосредованной коммуникации к восстановлению прямого общения сторон и их соглашению).
- 4) Личностные характеристики медиатора (знание своих сильных и слабых сторон, своих возможностей и ресурсов; понимание причин своих промахов, ошибок; знание о механизмах саморегуляции и умение ими пользоваться; практические психологические знания о себе).
- 5) Модель поведения медиатора (безоценочность, конфиденциальность, серьезное отношение к защита и чувствам, уравновешенность, сдержанная жестикация, беспристрастность).

Медиативные компетенции педагога служат основанием для получения учениками важных ориентиров в действиях и обучении. В качестве организаторов учебного процесса педагоги отвечают также за социальное обучение. Оно включает в себя сокращение нарушений коммуникации, создание равных возможностей для участия, построение кооперативного поведения обучающихся, улучшение восприятия других, самопомощь и самопознание.

Развивая медиативные компетенции, педагоги могут научиться саморефлексивно воспринимать и выражать свои собственные потребности, чувства, страхи и поведение. Затем они могут научиться принимать то, на что они похожи, не скрываясь за профессиональным фасадом. Самоанализ приводит к подлинности и конгруэнтности в действии и, следовательно, является важной целью обучения в области подготовки педагогов и их дальнейшего обучения.

Учебные программы подготовки педагогических кадров указывают на то, что педагоги должны иметь определенные знания, умения и навыки в области конфликтов. Тем не менее многие не действуют соответствующим образом. Очевидно, что преимущественное управление когнитивно-ориентированным конфликтом недостаточно и должно быть дополнено через формирование медиативных компетенций.

По мере увеличения в школах числа учителей и учащихся, имеющих сформированные навыки медиативных компетенций, будет уменьшаться количество деструктивных конфликтов и понизится уровень агрессии и тревожности.

Медиация в школе должна, с одной стороны, помочь справиться с текущими конфликтами, а с другой стороны, создать атмосферу конструктивного управления конфликтами, развивая медиативную компетентность всех участников. Если идея медиации будет реализована в школе, то сегодняшние ученики завтра могут стать менее склонными к конфликтам взрослыми.

Проводя анализ научно-педагогической литературы, приходим к выводу о том, что в настоящее время накоплена существенная теоретическая база по проблеме повышения профессиональной компетентности педагогов. Об этом свидетельствуют работы М.А. Акоюна, О.Ф. Брыксиной, О.В. Китикарь, И.Е. Кузьминой, О.Ю. Овчинниковой, О.В. Остапович, С.А. Пелагеч и др.

В профессиональном стандарте педагога, утвержденном Приказом Минтруда России от 18 октября 2013 г. № 544н, среди необходимых для эффективной трудовой деятельности умений можно увидеть и умение защищать достоинство и интересы обучающихся, помогать детям, оказавшимся в конфликтной ситуации и/или неблагоприятных условиях.

Заключение

Медиативными компетенциями можно обеспечить целостную базовую квалификацию педагогов. Медиация объединяет междисциплинарные подходы и методы гуманистической психологии, такие как тематическое взаимодействие, трансактный анализ, интервью с клиентом и гештальт-терапия, которые формируют практическое и проблемно-ориентированное обучение педагогов.

Медиативные компетенции направлены в первую очередь не на разрешение конфликта, а на внутренние изменения педагога (уверенность в себе, признание прав, чувств и потребностей других), а также на продвижение осознания автономии и взаимозависимости как элементарных предпосылок для конструктивного управления конфликтом. Медиация как целостная концепция конструктивного управления конфликтами способствует развитию у конфликтующих сторон способности общаться и сотрудничать и вносит значительный вклад в улучшение поведения в конфликте.

Повышая самооценку, личную ответственность, эмпатическое самосознание и восприятие других, можно также обострить осознание активного и ответственного участия в социальных процессах. Кроме того, благодаря более сознательному обращению с собственными потребностями и чувствами может вырасти уверенность в себе, чтобы больше не нуждаться в принятии посторонних для повышения собственной самооценки. В то же время снижается риск чрезмерного «внешнего контроля».

Нельзя сказать, что медиация имеет исключительно профессионально-образовательное значение в силу общеобразовательной функции медиативного управления конфликтами. Однако с точки зрения профессиональной педагогики медиативные компетенции особенно важны при обучении и повышении квалификации педагогов.

Медиативные компетенции могут привести к созданию более приятной рабочей атмосферы в целом, что снижает текучесть кадров и, следовательно, сокращает расходы на поиск сотрудников. Удовлетворительное разрешение конфликтов не нуждается в дополнительных ресурсах и не генерирует негативные эмоции, соответственно, можно более эффективно решать операционные проблемы.

Опыт медиативного управления конфликтами может помочь педагогам понять поведенческие установки, которые повышают психологическое и физическое напряжение в их работе, но которых они при этом не могут полностью избежать.

Библиография

1. Анцупов А.Я. Профилактика конфликтов в школьном коллективе. М.: ВЛАДОС, 2003. 208 с.
2. Бабосов Е.М. Конфликтология. Мн.: ТетраСистемс, 2000. 464 с.
3. Зеер Э.Ф., Шахматова О.Н. Личностно ориентированные технологии профессионального развития специалиста. Екатеринбург, 1999. 245 с.
4. Кернтке В. Медиация как метод организационного развития. Работа с конфликтами – руководство к действию для руководителей. СПб., 2012. 238 с.
5. Корнеева Я.А., Шахова Л.И., Сорванова А.К. Профессиональные компетенции медиаторов с различной успешностью проведения примирительных процедур // Психология и психотехника. 2020. № 4. С. 53-77.

6. Об утверждении профессионального стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)»: приказ Минтруда России от 18.10.2013 № 544н. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_155553/
7. Теплова И.П. Медиативная компетентность как условие развития профессиональной компетентности учителя // Социально-психологические проблемы современного общества в условиях цифровизации: личность, организация, управление. Тверь, 2021. С. 104-115.
8. Хасан Б.И. Конструктивная психология конфликта. М.: Юрайт, 2018. 204 с.
9. Хертель А. Профессиональное разрешение конфликтов. Медиативная компетенция в Вашей жизни. СПб., 2007. 271 с.
10. Wenzel C. Konfliktbearbeitung durch Mediation aus berufspädagogischer Sicht. Kassel, 2008.

Mediation competencies as a prerequisite for constructive conflict resolution by participants in educational interaction

Irina P. Teplova

Postgraduate,
Tver State University,
170100, 33 Zhelyabova str., Tver, Russian Federation;
e-mail: teplova-2010@mail.ru

Abstract

The article deals with the problem of the development of mediation competencies in participants in educational interaction. It aims to carry out an analysis of the study of the structural components of mediation competencies and the influence of these components on the process of constructive conflict resolution. The author of the article provides a new perspective on the structure of mediation competencies. The article points out that mediation competencies can ensure teachers' complete basic qualification. Mediation competencies are primarily aimed not at conflict resolution, but at internal changes of a teacher, as well as at the development of the awareness of autonomy and interdependence as elementary prerequisites for constructive conflict management. Having studied mediation competencies as a prerequisite for constructive conflict resolution by participants in educational interaction, the author comes to the conclusion that mediation as a holistic concept of constructive conflict management contributes to the development of the ability of conflicting parties to communicate and cooperate and makes a significant contribution to improving behavior in conflict situations. The article pays attention to the fact that the experience of mediative conflict management can help teachers to understand behavioral attitudes which increase psychological and physical stress in their work, but which they cannot completely avoid.

For citation

Teplova I.P. (2022) Mediativnye kompetentsii kak predposylka konstruktivnogo uregulirovaniya konflikta sub"ektami obrazovatel'nogo vzaimodeistviya [Mediation competencies as a prerequisite for constructive conflict resolution by participants in educational interaction]. *Psikhologiya. Istoriko-kriticheskie obzory i sovremennye issledovaniya* [Psychology. Historical-critical Reviews and Current Researches], 11 (4A), pp. 46-55. DOI: 10.34670/AR.2022.71.72.004

Keywords

Conflict, mediation, mediator, mediation competencies, structure of mediation competencies, teachers, school, socialization.

References

1. Antsupov A.Ya. (2003) *Profilaktika konfliktov v shkol'nom kollektive* [Preventing staff conflicts in schools]. Moscow: VLADOS Publ.
2. Babosov E.M. (2000) *Konfliktologiya* [Conflictology]. Minsk: TetraSistems Publ.
3. Hertel A. (2003) *Professionelle Konfliktlösung. Führen mit Mediationskompetenz.* (Russ. ed.: Hertel A. (2007) *Professional'noe razreshenie konfliktov. Mediativnaya kompetentsiya v Vashei zhizni.* St. Petersburg.)
4. Kerntke W. (2004) *Mediation als Organisationsentwicklung.* (Russ. ed.: Kerntke W. (2012) *Mediatsiya kak metod organizatsionnogo razvitiya. Rabota s konfliktami – rukovodstvo k deistviyu dlya rukovoditelei.* St. Petersburg.)
5. Khasan B.I. (2018) *Konstruktivnaya psikhologiya konflikta* [The constructive psychology of conflict]. Moscow: Yurait Publ.
6. Korneeva Ya.A., Shakhova L.I., Sorvanova A.K. (2020) Professional'nye kompetentsii mediatorov s razlichnoi uspešnost'yu provedeniya primiritel'nykh protsedur [Professional competencies of mediators with the varying success of conciliation procedures]. *Psikhologiya i psikhotekhnika* [Psychology and psychotechnics], 4, pp. 53-77.
7. *Ob utverzhdenii professional'nogo standart "Pedagog (pedagogicheskaya deyatel'nost' v sfere doshkol'nogo, nachal'nogo obshchego, osnovnogo obshchego, srednego obshchego obrazovaniya) (vospitatel', uchitel')"*: prikaz Mintruda Rossii ot 18.10.2013 № 544n [On approving the professional standard "Pedagogue (pedagogical activity in the field of preschool, primary general, basic general, secondary general education) (educator, teacher)": Order of the Ministry of Labour and Social Protection of the Russian Federation No. 544n of October 18, 2013]. Available at: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_155553/ [Accessed 24/06/22].
8. Teplova I.P. (2021) Mediativnaya kompetentnost' kak uslovie razvitiya professional'noi kompetentnosti uchitelya [Mediation competency as a condition for the development of professional competency in a teacher]. In: *Sotsial'no-psikhologicheskie problemy sovremennoogo obshchestva v usloviyakh tsifrovizatsii: lichnost', organizatsiya, upravlenie* [Social and psychological problems of modern society in the context of digitalization: personality, organization, management]. Tver, pp. 104-115.
9. Wenzel C. (2008) *Konfliktbearbeitung durch Mediation aus berufspädagogischer Sicht.* Kassel.
10. Zeer E.F., Shakhmatova O.N. (1999) *Lichnostno orientirovannye tekhnologii professional'nogo razvitiya spetsialista* [Personality-oriented technologies of the professional development of specialists]. Ekaterinburg.