Медиация в профессии
Mediation in the profession

Научная статья

УДК 37/159.99
DOI: 10.17748/2686-9969-2021-4-1-108-133

ФОРМИРОВАНИЕ «ОБРАЗА МЕДИАТОРА» НА ОСНОВАНИИ АНАЛИЗА МОТИВОВ И УСТАНОВОК К ВЫБОРУ ПРОФЕССИИ ЛИЦ, ОБУЧАЮЩИХСЯ И УЖЕ ПРОШЕДШИХ ОБУЧЕНИЕ ПО ПРОГРАММАМ ПОДГОТОВКИ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ МЕДИАТОРОВ

Попов Петр Петрович
Российский государственный аграрный заочный университет;
Ассоциации медиаторов «НОМ»
г. Балашиха, Московская обл., Россия
ORCID ID: https://orcid.org/0000-0002-9822-8833
e-mail: fpb-2006@bk.ru

Аннотация. Актуальность и новизна работы заключается в том, что, сейчас все чаще можно услышать «медиация» и «медиатор» из уст юристов, педагогов, адвокатов, психологов, но мало кто действительно понимает назначение этого термина и саму процедуру. Цель исследования – формирование «образа медиатора» на основании анализа мотивов и установок к выбору профессии лиц, обучающихся и уже прошедших обучение по программам подготовки профессиональных медиаторов. В статье даны задачи: теоретико-аналитический обзор литературных источников и Социологический опрос. В исследовании показано желание научиться понимать себя и других, а также динамика установок, определяющих выбор профессиональной деятельности, выраженная в изменении ценностных ориентиров в ходе обучения в качестве профессионального медиатора по соответствующей программе повышения профессиональной квалификации. В исследовании было установлено, что сам медиаторы не уделяют должного внимания такой важной характеристике, как компетентность, что может существенно сказываться на работе медиатора и развитии медиации. Участниками опроса являлись 25 лиц женского и мужского пола, из них 15 женщин и 10 мужчин, возрастом от 25 до 50 лет, занимающиеся разными видами деятельности, с разным социальным статусом.

Ключевые слова: Медиация, медиатор, профессиональная подготовка, конфликт, мотивация, мотив

Для цитирования: Попов П.П. Формирование «образа медиатора» на основании анализа мотивов и установок к выбору профессии лиц, обучающихся и уже прошедших обучение по программам подготовки профессиональных медиаторов. Педагогика: история, перспективы. 2021. Том.4 № 1. с. 108-133
DOI: 10.17748/2686-9969-2021-4-1-108-133

Original article

THE SHAPING OF A "MEDIATOR'S IMAGE" BASED ON THE ANALYSIS OF MOTIVES AND ATTITUDES TOWARDS THE CHOICE OF PROFESSION OF PERSONS THAT STUDY AND HAVE ALREADY FINISHED A TRAINING PROGRAM FOR PROFESSIONAL MEDIATORS

Petr Petrovich Popov
Russian State Agrarian Correspondence University;
Association of mediators «NOM»;
Balashikha Moscow Region, Russia
ORCID ID: https://orcid.org/0000-0002-9822-8833
e-mail: fpb-2006@bk.ru

Annotation. The relevance and novelty of the work lies in the fact that now more and more often one can hear "mediation" and "mediator" from the mouths of lawyers, teachers, advocates, psychologists, but few people really understand the purpose of this term and the procedure itself. The purpose of this study is to shape an "image of a mediator" based on the analysis of motives and attitudes towards the choice of profession of persons that study and have already finished a training program for professional mediators. The article presents the following tasks: theoretical and analytical review of literary sources, and a sociological survey. The study shows the desire to learn to understand oneself and others, as well as attitude dynamics that determine the choice of professional activity, expressed in a change in value orientations during training as a professional mediator in an appropriate professional development program. The study found that mediators themselves do not pay due attention to such an important characteristic as competence, which can significantly affect the work of a mediator and the development of mediation. The survey participants were 25 female and male persons, of which 15 were women and 10 men, 25 to 50 years old, engaged in various activities, with different social status.

Key words: Mediation, mediator, professional training, conflict, motivation, motive

For citation: Popov P.P. The shaping of a "mediator's image" based on the analysis of motives and attitudes towards the choice of profession of persons that study and have already finished a training program for professional mediators. Pedagogy: history, prospects. 2021. Vol. 4 no. 1. PP. 108-133 (In Russ.).
DOI: 10.17748/2686-9969-2021-4-1-108-133

Сейчас все чаще можно услышать «медиация» и «медиатор» из уст юристов, педагогов, адвокатов, психологов, но мало кто действительно понимает назначение этого термина и саму процедуру.

На страницах Интернета появляется все больше предложений об обучении процедуре медиации и подготовке медиаторов, и многие такие курсы длятся от одного до трех дней.

«Медиаторы» обещают за три дня обучить интересующихся, как проводить процедуру медиации, и ведь многие пользуются этим предложением: это что-то

новое, относительно не дорогое, дает дополнительную корочку и дополнительные плюсы в работе и, что самое важное, занимает мало времени.

Люди не просто не понимают истинных целей медиации, ее назначение, но и абсолютно любой человек, пройдя курсы, считает себя способным быть третьей стороной, медиатором в урегулировании конфликтов, специалистом. И здесь мы можем говорить не только о трёхдневных курсах, но и о более продолжительных и даже о профессиональном образовании, которое получают в течение 2-х лет.

Но бытует и мнение, что медиация не имеет смысла, так как «каждый считает себя способным договориться с кем угодно», переговорщики и психологи считают себя медиаторами, но так ли это на самом деле?

И здесь встают вопросы:

- каждый ли человек может стать медиатором, пройдя какое-то обучение?
- какие люди стремятся стать медиаторами?
- почему они выбирают обучение медиации?
- должен ли медиатор обладать какими-то навыками, умениями, чертами характера или чем-то еще?

Ответов на данные вопросы нет, так как ранее не проводились подобные исследования, и наша работа будет первой в данном направлении.

Именно в этом и состоит актуальность и новизна работы, мы попробуем выяснить, какие категории людей стремятся пройти обучение по профессии «медиатор» и стать медиаторами, какими чертами они обладаю. Попробуем сформировать образ медиатора и представить его на рассмотрение.

Практическая значимость обусловлена вероятностью использования практических рекомендаций, предложенных автором.

Мы ставим перед собой следующую цель исследования – формирование «образа медиатора» на основании анализа мотивов и установок к выбору профессии лиц, обучающихся и уже прошедших обучение по программам подготовки профессиональных медиаторов.

Для реализации данной цели исследования мы выдвигаем перед собой ряд задач: Теоретико-аналитический обзор литературных источников и Социологический опрос.

Для определения мотива поведения сторон, нами был разработан авторский опросник и, соответственно, был проведён опрос сторон, участвующих в процедуре медиации, перед самой процедурой и после ее проведения. Также, дополнительно был проведён опрос в сети интернет, чтобы выявить мнения лиц о мотивах поведения сторон спора в процедуре медиации, а также мотива поведения медиатора на разрешение конфликтов.

Но прежде, чем переходить к результатам опроса, рассмотрим, что такое мотив.

Мы можем говорить, что мотив – это «двигатель» поведения человека, без мотива у человека отсутствует стремление и желание что-то делать, куда-то идти. Исследованием мотивации и мотивов занимались такие известные отечественные и зарубежные учёные, как А. Маслоу, Х. Хекхаузен, Д.Н. Узнадзе, В.Г. Асеев, М.Ш. Магомед-Эминов, В.И. Ковалёв, А.Н. Леонтьев, В.С. Мерлин, П.В. Симонов, А.А. Файзуллаев, П.М. Якобсон, Дж. Аткинсон, Г. Холл, К. Мадсен, и др.

Мы можем это заметить по самим себе, когда наш мотив настолько велик, что заставляет нас делать все, чтобы достичь цели, или когда он слаб и мы стараемся что-то сделать, но находим множество отговорок и причин, почему мы не до-

стигли результата, к которому так «стремились». У каждого мотива есть уровень «силы», который и побуждает нас к действию, но сами мотивы рождаются нашими потребностями, и сила этих потребностей влияет на силу мотива.

Указанные выше гипотезы вызывают противоречия и несогласия многих авторов в связи с тем, что опыты проделывались на животных и связаны они были с удовлетворением биологических потребностей, но ведь человек намного сложнее и его потребности не связаны только с биологическими желаниями.

Мы не будем подробно рассматривать потребности, поскольку это не относится к предмету нашей работы.

Рассмотрев понятие мотива, вернёмся к нашему опросу, который проходил в сети интернет, в режиме онлайн и по средством разработанных нами опросников.

Участниками опроса являлись 25 лиц женского и мужского пола, из них 15 женщин и 10 мужчин, возрастом от 25 до 50 лет, занимающиеся разными видами деятельности, с разным социальным статусом.

В рамках данного опроса, мы задавали 3 вопроса:

- Как вы думаете, какой мотив у стороны для разрешения конфликта путем медиации?

- Как вы думаете, какой мотив у медиатора для разрешения конфликта путем медиации?

- Каков ваш мотив на разрешение конфликта путем медиации?

Данные вопросы задавались людям, которые знали о том, что такое процедура медиации или после объяснения и разъяснения сущности такого способа разрешения конфликта. В случае разъяснения сущности медиации, опрос проводился через 3 дня, чтобы человек мог отойти от этих мыслей и уже со сложившемся пониманием медиации, мог ответить на заданные вопросы.

Абсолютно все ответили, что их мотив – доказать второй стороне, что она не права.

На вопрос, связанный с мотивом второй стороны спора, участники отвечали следующим образом: 4 участника, что они не знают мотивов второй стороны, 3 участника считают, что вторая сторона считает себя виноватой,

7 участника, что вторая сторона не хочет идти в суд и 11 участников ответили, что вторая сторона хочет примириться.

Большинство участников думают о «положительных мотивах медиации», так как они считают, что и медиатор, и вторая сторона хотят примирения спорящих сторон.

Мотивы у каждого человека могут быть очень разнообразны, не понятны другим, но они могут приводить людей к одной цели и побуждать к одним действиям. На примере нашего опроса мы увидели, что, несмотря на разнообразие представлений о мотивах поведения медиатора и спорящих сторон в процедуре медиации, в целом, мнение всех участников опроса сходится, что мотив положительный у всех участников процедуры медиации и направлен на разрешение существующего конфликта у сторон.

Человек рождается с чистой, незамутнённой и не искажённой жизнедеятельностью психикой, которая меняется в ходе его роста и развития. На изменения психики человека влияют реакции на стимулы, и со временем превращают ее содержимое в определенные установки, которыми человек руководствуется.

Впервые это понятие сформулировал немецкий психолог Л. Ланге [1]. Позднее многие учёные использовали данное понятие в своих работах, дорабатывая его, изменяя его сущность, вследствие чего появилось очень много разнообразных интерпретаций понятия установка, которые и сейчас вызывают многочисленные споры. Однако в 19-20 вв., грузинский психолог Д.Н. Узнадзе, сформулировал понятие установки, которое сейчас используется как привалентное и не требующее переосмысливания, в ходе своих работ, он установил, что в человеческой психике создаётся определенная готовность реагировать определенным образом в определенной ситуации, что и является установкой данного индивида. [2] Д.Н. Узнадзе указывал, что установку создаёт не только объективная ситуация и не только потребность, но и соединение их вместе, то есть, когда объективная ситуация и актуальная для человека потребность сходятся в одной точке. Он установил, что эти ситуации по-разному влияют на разных людей, но повторение одной и той же ситуации на одного и того же человека, каждый раз, заставляет его действовать определенным образом. Это подчеркивает индивидуальность установок для каждого человека. Именно эти знания и определения были использованы его школой для формулирования современного понятия установки.

На формирование установок человека влияет не только его личный опыт, но и опыт, который он получает от других, поэтому одним из способов переда установок является вербальная форма. По нашему мнению, определение Смита очень точно отражает все стороны проблемы установки.

Существуют такие понятия, как стереотипы и предрассудки, которые являются частными формами установок, но, в отличие от последних, они закрыты и не подвержены влиянию нового опыта.

Стереотипы присущи каждому человеку, это часть обыденного сознания, которые создаются под влиянием мнений и закрепляются в сознании. Стереотипы, в жизни человека, играют очень важную роль, как своеобразного «разгрузчика мозга». Люди не в состоянии самостоятельно и творчески реагировать на все ситуации жизни, которые могут встречаться на их пути. Стереотип, воссоздаёт готовый, стандартизованный коллективный опыт, который закреплён в сознании человека в процессе его обучения и общения с другими, именно он помогает ему ориентироваться в жизни, принимать решения и вести себя определенным образом и реагировать определенным образом на возникшие ситуации, не подвергая их внутреннему изучению.

Однако бывают такие моменты, что стереотипы не могут стать двигателем поведения и реакций человека. Это происходит, когда стереотипы стаскиваются с опытом этого индивида, и тогда события могут разворачиваться в двух плоскостях, которые зависят от отношений этого индивида к ситуации столкновения: если человек утратил гибкость или ему по какой-то причине неудобно менять свои стереотипы, то он может не обратить внимание на противоречие, ведь в любом правиле есть исключения, но если он не утратил гибкость, если он еще способен думать, развиваться и интересоваться новшествами, то это «новое» вливается в его представления о мире, человеке, событии и т.д., и изменяет их.

Социальные установки несут в себе определенные функции, однако, разные авторы, выделяют разные функции аттитюда.

Также, существуют такие установки, как установки на объект, такие установки всегда носят частный характер, и они связаны с готовностью человека вести себя определенным образом, по отношению к этому объекту. Существуют еще

ситуативные установки, здесь мы можем вспомнить знаменитый эксперимент Зимбардо, в котором он наглядно показал, что в зависимости от ситуации, человек может вести себя определенным образом, так вот ситуативные установки говорят о том, что в зависимости от ситуации, к одному и тому же объекту, человек может вести себя по-разному. В литературе можно встретить понятие перцептивная установка – это установка человека видеть то, что он хочет видеть. Перцептивная установка может быть не только частной, но и общей.

Все, перечисленные выше, установки, могут иметь разное содержание: они могут быть позитивными, нейтральными или отрицательными.

Многие установки связаны с таким типичным явлением, как искажённое представление о другом человеке.

Установки могут быть ситуативными или фиксированными и направленными, и ненаправленными.

Ситуативная установка — это установка, действующая однократно в данных условиях.

Фиксированная установка — это стабильная, длительная установка.

Ненаправленная установка – установка, не имеющая узкого конкретного направления.

Направленная установка - конкретная установка, имеющая чёткое направление.

Установка – это готовность реагировать и действовать определенным образом в определенной ситуации. Если в той же ситуации не будет конкретной потребности человека, то он может действовать вопреки привычной установки. Необходимо помнить, что установки у людей разнообразны и их становление зависит от различных факторов как от внешних, так и от внутренних, но на ее становление и изменение можно повлиять.

Мотивы личности, направленные на профессиональную деятельность очень важны для изучения, так как они показывают самоопределение человека в социуме, как он хочет реализовывать себя. Очень интересно, почему одни люди, например, выбирают профессию врача, а другие – шахтёра, почему кто-то стремится заниматься маркетингом, а кто-то химией. Мы не берём за отправную точку внешние факторы, которые обусловливают занятость людей, мы будем говорить о том, почему люди стремятся заниматься определенной деятельностью.

Мотивы на профессиональную деятельность изучали такие учёные, как Ф. Херцберг, М.У. Майнер, А. Маслоу, Д. Мак-Клелланд, В. Врум, Э. Лоулер, К. Замфир, А.П. Егоршин и др.

В детстве спрашивают: «Кем ты хочешь стать?» и на протяжении жизни, ответ на этот вопрос может меняться. Выбор будущей профессии толкает человека на выбор ВУЗа и специальности, которой он хочет заниматься. Благодаря этому выбору, человек может найти свое место в мире и реализовать себя.

С научной точки зрения, изучение проблемы профессионального определения личности стоит не на последнем месте. Профессиональное самоопределение человека может оказывать большое развитие на экономику. Если человек, интересующийся и стремящийся заниматься биологией и химией, который любит проводить время за пробирками и исследованием различных бактерий, например, будет заниматься юриспруденцией, то страна может потерять гения, способного вывести новую вакцину и предотвратить болезни, а получит рядового юриста. Если человек неправильно определил свою работу, не смог применить себя и зна-

ния, то не сможет выдавать необходимый КПД, это увеличит текучесть кадров и уменьшит число специалистов.

На выбор профессии могут влиять различные факторы, например, семья, друзья, влюблённость, какой-то временный интерес и т.д., но сам выбор профессии еще человек определил свое место в мире и смог найти возможность реализовать свои способности. В процессе обучения или работы он может понять, что эта деятельность ему не подходит.

Непосредственное же развитие осуществляется в процессе обучения.

Образ своего «Я», как субъекта собственно профессиональной деятельности, начинает складываться в процессе профессионального обучения. И то, как именно будет формироваться это «Я», с какой интенсивностью и как качественно, зависит от учебно-воспитательного процесса в выбранном профессиональном учебном заведении, от воспроизведения учебных ситуаций, имитирующих реальную профессиональную деятельность.

Но и после обучение становление своего профессионального «Я» не останавливается, оно дополняется и даже видоизменяется, в процессе адаптации индивидуума в профессии.

В интернет-пространстве можно найти большое количество советов, как выбрать профессию, какие действия необходимо провести, чтобы сделать правильный выбор. Мы не будем их приводить в работе, так как они носят не научный характер. О них мы говорим только потому, что это показывает, как сильно общество обеспокоено правильным выбором будущей профессии.

Так что же влияет на выбор профессии?

По нашему мнению, такие компоненты действительно имеют место быть и здесь можно привести множество примеров. Необходимо помнить, что степень выраженности таких факторов не всегда и не везде одинаковы. Ее необходимо смотреть в каждом конкретном случае, так как она может быть различной в зависимости от тех условий, в которых осуществляется профориентация. Но, на наш взгляд, самые сильные факторы – социальные, совокупность микро- и макроокружения. Именно из-за того, что выбор профессии происходит под влиянием совокупности таких факторов, в последствие, мы наблюдаем проблемы в кадрах: частая смена работы, сниженная работоспособность, отсутствие стремления к большему результату в работе, безработица и т.д.

Как мы писали выше, на протяжении жизнедеятельности и развития предпочтение в профессии может меняться, это зависит как от внутренних, так и от внешних факторов.

Здесь, мы можем рассмотреть теорию выбора профессии Э. Гинзберга, которая известна как теория компромисса с реальностью [3].

По нашему мнению, данная теория очень жёстко привязана к конкретному возрастному цензу и не учитывает индивидуальные особенности и индивидуальные внешние факторы, которые влияют на выбор человека. Также, мы не должны забывать, что существуют одарённые дети, чей выбор профессии обусловлен этой одарённостью, которая может раскрыться на ранних стадиях его жизни.

Если мы обратимся ко всему вышеперечисленному, то мы обнаружим, что в мотиве на выбор профессии есть четыре взаимосвязанных компонента: знания, эмоции, ценности и действия. Совокупность этих компонентов определяет личность, как специалиста, профессионала в той области, которую он выбрал.

В данном вопросе мы придерживаемся мнения Маслоу [4]. Он писал о том, что только фундаментальные цели способны сохранять постоянство. На наш взгляд, его определение отражает сущность мотивации.

Проблема выбора изучается очень давно, выяснить мотивацию и иные аспекты выбора профессии представляется очень трудным.

Выбор профессии — это очень сложный аспект жизнедеятельности, но его нельзя избежать. Мотивация выбора профессии этот очень важный и острый вопрос, так как оказывает влияние на все системы жизнедеятельности государства и мира, который до сих пор не решён.

Конфликты между людьми существуют с незапамятных времён, когда шло развитие мира и цивилизации, когда люди стали заниматься земледелием и охотой, им пришлось делить территории, на которых жили различные племена. Стихийные бедствия, голод, болезни, заставляли людей уходить со своих мест и вступать на чужие земли, таким образом, они не просто вступали в конфликты, но и в войны.

Для того, чтобы разобраться в понятии «конфликт», необходимо заглянуть в словарь и узнать, что оно означает.

Социологический словарь Осипова дает следующее определение: «социальный конфликт». «Конфликт социальный» - форма отношений между субъектами социального взаимодействия, детерминированная противоположностью их интересов. Последние, в свою очередь, обусловлены определенной системой ценностей, идеалов и потребностей, имманентных соц. гр.».

Конфликт — это очень сложный социальный феномен, в котором могут быть задействованы как отдельные лица, так и целые группы. Среда, в которой зарождается конфликт, весьма разнообразна: семейная, политическая, культурная, религиозная, этническая, экономическая и другая. Индивидуумы, которые замешаны в конфликтах тоже разнообразны: по возрасту, по статусу, по вероисповеданию и т.д., но, несмотря на все это разнообразие, природа конфликта одна: защита своих интересов и потребностей.

Термин «конфликт» произошёл от латинского «conftictus», что означает буквально «столкновение, серьёзное разногласие, спор».

Из приведённых определений мы видим, что нет единого понимания термина «конфликт», его толкование можно рассматривать широко, где субъектом могут выступать не только люди, но и животные и даже предметы не живого мира, например, конфликт цветовых решений или конфликт в организме человека и узко, где субъектами конфликта являются люди.

В современной действительности, конфликты уже не просто столкновения каких-то людей и групп, они носят колоссальный угнетательный характер, способом и средством достижения власти. Они могут использоваться для достижения каких-то целей, они становятся средством по управлению людьми, группами, социумами, странами.

На наш взгляд, сейчас, конфликтология как никогда важна для понимания и изучения. И здесь важно отметить, что конфликты необходимо рассматривать не только как негативное явление, но и как позитивное, благодаря которому происходит сплочение и развитие культуры.

Известный учёный Ю.Ф.Лукин [5], в своей книге по конфликтологии для менеджеров приводит таблицу подходов в понимании сущности конфликта.

По нашему мнению, все эти подходы имеют правильное содержание черт, относящихся к термину «конфликт», но каждый подход ставит акцент на той черте, которую он изучает, например, юридический подход на праве, психологический – на состоянии души. На наш взгляд, для медиатора важно не частное понимание конфликта, в каждой отдельно взятой области, а общее понимание, которое поможет ему принять стороны и помочь им разобраться в конфликте и здесь мы не говорим о психологическом конфликте, в полной его мере. Медиатор – не психолог, но своими действиями он может помочь человеку разобраться с «внутренними демонами», раздирающими душу и тогда тот конфликт, который стоит на внешнем уровне, можно будет разрешить.

Мы считаем, что конфликт – это спор, столкновение, по защите своей безопасности и своих интересов, и потребностей, являющийся одним из возможных способов по реализации своих истинных мотивов и интересов.

Конфликт – это реакция защитить себя.

Конфликт возникает там, где есть нарушения установленных правил, которые приводят к нарушению свободы, прав, установок, чужого «Я», «мне», «моё», где есть нарушение потребностей.

Причин для возникновения конфликтов очень много: различные интересы, потребности, культура, религия, воспитание, характер, ценностные ориентиры, восприятие и т.д., различных людей и социальных групп, нехватка чего-либо, - они оказывают влияние как на каждого человека в отдельности, так и на целые группы, социумы. Зачастую, сами участники конфликта не до конца осознают мотивы и чувства, которые побудили его вступить в конфликт, что затрудняет его решить и может довести до эскалации конфликта.

Поэтому конфликты бывают таких видов, как:

- внутриличностные;
- межличностные;
- между группой и личностью;
- межгрупповые.

Эти причины нельзя разделять и классифицировать конфликт только по одной из них, необходимо оценивать их в совокупности. Подробно, указанные виды конфликтов, мы не будем рассматривать, так как это не является целью нашей работы. Авторы, на которых мы опираемся при написании, в своих книгах, дают развёрнутые понимания этим видам конфликта, более углубляя их.

Конфликт - разбалансированность динамической системы, проявляющаяся в несовместимости позиций.

Мы рассмотрели понятие «конфликт» и причины, которые его вызывают. Среди причин, мы неоднократно говорили о психологических особенностях индивидуумов, которые являются участниками конфликтов, именно они влияют на поведение индивидуума в конфликте и выбор стратегии действия.

Исследование проводилось с 2016 по 2020 гг. ЭССЕ были написаны после прохождения обучения базового курса медиации. Преимущественно, ЭССЕ содержат анализ пройдённого курса, на предмет усвоения принципов и фаз процедуры медиации, а также применение этих знаний при анализе учебного кейса. Однако некоторые ЭССЕ позволяют выделить интересы и мотивы человека до процедуры медиации, которые привели его на базовый курс, а также те изменения, которые обучающиеся диагностировали в себе.

Анализ ЭССЕ мы проводили по принципу контент-анализа.

С помощью данного метода, мы постарались выделить данные, необходимые нам для формирования образа медиатора:

- пол;
- возраст;
- сферу деятельности;
- мотивацию человека на обучение по профессии «медиатор»;
- интересы человека в процессе его жизнедеятельности, которые привели его на обучение по указанному выше курсу, и посмотрели, изменились ли они после обучения;
- видит ли себя человек в роли медиатора и как он планирует применять полученные знания;
- появились ли у человека новые ценности, в связи с полученными знаниями;
- мотивация человека на использование полученных знание и на работу медиатором.

Структура анализа, относящегося к мотивам и ценностям, следующая:

1. На основании темы исследования, задач и гипотезы исследования, мы определили категории анализа — наиболее общие, ключевые понятия, соответствующие исследовательским задачам.

Категории должны быть: исчерпывающими, взаимоисключающими, надёжными и уместными, таким образом, мы выделили следующие категории:

- мотивы на обучение;
- ценности и интересы;
- динамика мотивов;
- динамика ценностей и интересов.

2. Мы установили единицы анализа.

Мы выделили следующие единицы:

«При прохождении базового курса», «при прохождении обучения», «моё мнение», «мои взгляды», «для меня», «мне необходимо», «пришло понимание», «я начал обучение», «для меня главное», «применение медиации и медиативного подхода», «мои личные изменения», «интересуюсь медиацией», «узнал о медиации», «искал», «после прохождения обучения», «раньше», «теперь», «в итоге», «тренинг открыл», «моя цель», «я захотел научиться», «мены интересно», «я буду использовать» и подобное.

3. Как завершающий этап, мы установили единицу счета — количественную меру взаимосвязи текстовых и вне текстовых явлений. Наиболее употребительны такие единицы счета, как время-пространство, появление признаков в тексте, частота их появления.

Единицей счета мы выбрали: повторение в тексте 1 раз.

При выявлении указанных выше единиц, мы определяли, к какой из четырёх категорий, они относятся и относили в соответствующую категорию.

В ходе проведения анализа были отобраны только те ЭССЕ, в которых можно было обнаружить сведения, в соответствии с выделенными категориями, при этом, считается достаточным, если в одном ЭССЕ имеется информация хотя бы по одной из категорий.

Полученные, в результате данного анализа, данные будут анализироваться во втором разделе нашей работы.

Для определения того к какому типу поведения в конфликтных ситуациях относятся обучающиеся на 1 и 2 курсах в магистратуре по магистерской программе «Медиация в социальной сфере» ФГБОУ ВО «Московский государственный психолого-педагогический университет» и лица, прошедшие обучение и имеющие опыт медиативной деятельности, мы провели среди них тестирование.

Одной из самых распространенных методик диагностики поведения личности в конфликтной ситуации является опросник К. Томаса на поведение в конфликтной ситуации.

На наш взгляд, тест-опросник К. Томаса может хорошо показать, к какому типу поведения относятся люди помогающей профессии и поможет выявить наиболее характерный тип поведения в конфликтной ситуации, присущий медиаторам [6].

Томас выделяет пять способов регулирования конфликтной ситуации:

- соперничество;
- компромисс;
- приспособление;
- избегание;
- сотрудничество.

К. Томас полагал смогут достичь успеха, если они будут избегать конфликта, а такие типы поведения, как конкуренция, приспособление и компромисс приведут к тому, что кто-то один достигнет своих целей, либо проиграют оба, и только в ситуации сотрудничества, выигрывают обе стороны.

Каждому суждению в опроснике К. Томаса приписано 12 суждений о возможных вариантах поведения в конфликте. Они группируются в различных сочетаниях, в общей сложности, в 30 пар. Испытуемый должен выбрать в каждой паре то утверждение, которое присуще для его поведения в конфликтной ситуации. Инструкция прилагалась к самому тесту.

Каждому выбранному ответу соответствует бал: 0 – если ответ респондента не совпал с типом поведения и 1 – если совпал. В соответствии с набранными баллами, мы формировали типы поведения от большего к меньшему.

Все предложенные типы поведения соответствуют каждому человеку, но проявление интенсивности у них может быть разным.

Вообще, если заглянуть в сущность управления конфликтами, то можно сказать, что тест Томаса может показать, какую тактику и стратегию лучше выбирать в том или ином конфликте, чтобы добиться результата.

Ну а то, что является результатом – это уже субъективный фактор для каждого участника конфликта.

Для определения того, какие ценности важны для медиаторов, мы использовали ценностный опросник Ш. Шварца [7].

В основе данного опросника лежит теория, что ценности делятся на две группы: социальные и индивидуальные. Как известно, Ш. Шварц за основу взял методику М. Рокича «Ценностные ориентиры».

Взяв за основу данное суждение, Шварц начал его развивать и углублять. Он изучил отношение к разным ценностям в 20 странах и пришёл к выводу, что 44 отдельных ценности одинаково понимаются в изученных им культурах. В теории Шварца, ценностное пространство, определяется двумя осями и имеет круговую структуру. В пространстве этих осей располагаются 10 базовых ценностных ориентаций: конформность, традиции, доброта, универсализм, самостоятель-

ность, стимуляция, гедонизм, достижения, власть и безопасность. Это пространство, по его мнению, универсально, и в его рамках могут быть сравнены любые культуры.

Опросник Шварца состоит из двух частей: первая часть ориентирована на личность испытуемого, на то, что для него важно, но не всегда находит отражение в повседневной жизнедеятельности. Эта часть состоит из 57 ценностей, каждую из которых должен оценить испытуемый. В свою очередь, данная часть состоит из двух подпунктов: в первом подпункте 30 ценностей, во втором – 27.

До начала тестирования, каждый испытуемый, поочерёдно, должен прочитать сначала первые 30 ценностей, а потом оставшиеся 27 ценностей, и оценить их соответствующим образом. Оценки расставляются в соответствии с важностью каждой ценности для испытуемого: самая важная оценивается - «7». Далее оцениваются оставшиеся ценности.

Вторая часть опросника ориентирована на те ценности, которые наиболее часто проявляющиеся в жизнедеятельности испытуемого и состоит он из 40 утверждений. Каждое из этих утверждений, испытуемый должен оценить на предмет того, на сколько оно соотносится с ним и поставить графу в соответствующем месте.

На основании полученных результатов, выбирается ценность с наивысшим баллом и ценность с самым низким баллом. Все ценности распределяются по шкале от 1 до 10, в соответствии с их важностью. Ценности, расположенные на местах от 1 до 3, характеризует их высокую значимость для испытуемого. Ценности, расположенные на местах от 7 до 10 - свидетельствует о низкой значимости соответствующих ценностей.

Опросник Шварца и тест Томаса являются составными частями разработанного нами Опросника, который состоял из 4 частей:

1 ч. – общие вопросы, связанные с образованием, возрастом, опытом работы. Вопросы различаются в зависимости от того, кому опросники предоставлялись для ответов;

2 ч. – основные вопросы, связанные с тем, что важно для испытуемого и на предмет отношения к медиации;

3 ч. – ценностные ориентации личности по методу Шварца;

4 ч. – типы поведения в конфликте по методу Томаса.

Для лиц, имеющих опыт медиативной деятельности и прошедших обучение, опросники не содержали ч. 2.

Данные, полученные в ходе исследования, будут использоваться в разделе 2 нашей работы.

В данном параграфе мы будем рассматривать мотивы личностей на обучение по профессии «медиатор», чтобы выявить, сколько обучающихся по курсу повышения квалификации в АНО «Научно-методический центр медиации и права» захотят работать медиаторами и какие вообще, происходили изменения в мотивации.

Как мы уже указывали выше, исследование ЭССЕ мы проводили по методике проведения контент-анализа, выделив следующие категории, которые нам важны в данном исследовании:

- мотивы на обучение;
- динамика мотивов после обучения.

К сожалению, не все ЭССЕ содержат необходимую нам информацию. В каких-то эссе была только динамика мотива на обучение, но не то, почему человек заинтересовался медиацией и пошел учиться или, соответственно, наоборот. Тем не менее, та информация о мотивах, которую мы выделили из массива текста, достаточно обширна, мы постарались ее структурировать, выделил основные направления мотивов на обучение и основное направления в динамике мотивации, в каждой из частей, приведя примеры из исследуемых ЭССЕ.

Из полученные данных мы выделили 7 основных мотивов на обучение по профессии «медиатор».

По полученным результатам, первое место среди мотивов занимает случайное «знакомство» с методом и вызванный этим интерес, так ответили 56,6 % респондентов. К данной категории относятся мотивы, при которых человек заранее знал о существовании такой процедуры и стремился ее узнать лучше. К данному мотиву мы отнесли и обучающихся в РШЧП, так как их знакомство с медиацией состоялось на основании программы обучения, но не личной заинтересованности.

13,6 % респондент отметили, что они ранее знали о медиации и заинтересовались ее, но сразу на обучение не могли пойти по каким-то причинам, а само знакомство с данным методом вызвало у них интерес и любопытство.

13,3 % респондентов указали, что их мотивом на обучение было повышение квалификации и развитие в профессии, так как медиация активно развивается и может им пригодиться для работы.

6,5 % респондентов были заинтересованы перспективами развития медиации в России, так как она стала все больше распространяться и развита за рубежом.

В своих ЭССЕ 6,1 % респондентов указали на то, что мотивом их обучения стало направление с работы.

Первоначальным мотивом на обучение у 2,2 % из респондентов было желание сменить свою профессию и род деятельности. Забегая вперёд, хотим отметить, что после обучения эти люди утвердились в том, что хотят стать медиаторами и общее количество человек, желающих стать медиаторами возросло.

На последнем месте по количеству ответом стоит мотив «научиться слышать и помогать другим», так ответили 1,7 % человека, пришли на обучение для реализации этих целей.

При анализе динамики мотивов, которые отмечали респонденты после обучения, мы выявили также, 7 категорий мотивов, но они претерпели изменения.

После прохождения обучения по профессии «медиатор», большая часть обучающихся отметили, что они будут применять полученные знания в своей работе и бизнесе.

Выше мы писали, что после обучения увеличилось число желающих работать медиаторами, если до обучения таких было только 5 человек, то после обучения, 16,3 % респондентов отметили мотивацию – как обретение новой профессии и работа в этой сфере.

10,7 % респондентов отметили, что медиацию необходимо распространять во всех сферах жизнедеятельности, ее надо внедрять не только как способ разрешения конфликтов, но и в школы, чтобы люди учились взаимодействовать, внести изменения в существующий закон.

Однако для многих медиация стала не профессией и развитием в бизнесе, она оказала влияние на самих обучающихся:

- 9,4 % респондентов отметили, что полученные знания они будут применять в своей семье

- и 9,4 % респондентов указали, что полученные знания они будут использовать чтобы развивать себя и работать над собой и своим мировосприятием.

Анализ ЭССЕ показал, что 4,4 % респондентов указали свой дальнейший мотив, как - помогать людям.

Однако медиация не на всех оказала воодушевляющее воздействие, 1,8 % респондентов отметили, что у них есть сомнения и опасения в отношении данной профессии и отсутствует желание быть медиатором.

Таким образом, на основании полученных данных, мы выделяем следующие мотивы на получение профессии «медиатор» и динамику мотивов после прохождения обучения.

Приведённые выше данные показывают, что знания, которые обучающиеся получают на курсах медиации, оказывают влияние на их мышление и на их дальнейшие мотивы. Если большинство людей пришли на обучение из любопытства или для повышения своей квалификации, так как видели, что данная процедура начинает развиваться в России и она перспективна, то после обучения, большинство диагностировали изменение своих внутренних установок и изменение мотивации: они уже не просто хотели узнать, что такое медиация, но и решили работать и развиваться в данном направлении, а также внедрять медиацию в широкие слои населения.

Но, на наш взгляд, более примечательно, что лишь малая часть обучающихся захотели помогать другим – 4,4 %, большинство же решили применять медиацию в работе, в семье и для совершенствования самого себя.

В данном параграфе мы постараемся раскрыть, как медиатор может и должен вести себя в конфликтогенной среде. Для этого, мы рассмотрим само понятие «конфликтогенная среда», а также проведём анализ типов поведения в конфликтной ситуации лиц, имеющих медиативную практику и обучающихся, информацию о которых мы получили в результате проведения опросников.

Ранее, в своей работе, мы рассматривали понятие «конфликта» и типы поведения в конфликтной среде.

Нами было сформулировано следующее понятие конфликта:

конфликт – это спор, столкновение, по защите своей безопасности и своих интересов, и потребностей, являющийся одним из возможных способов по реализации своих истинных мотивов и интересов.

Теперь рассмотрим, что же такое «конфликтогенная среда».

Для начала, рассмотрим некоторые определения, которые имеют отношение к термину «конфликтогенная среда»: конфликтоген, конфликтогенная деятельность, конфликтогенное поведение, конфликтогенное решение, конфликтогенный фактор и конфликтогенность социума. Определения этих терминов приведены в Словаре конфликтолога под редакцией А.Я. Анцупова и А.И. Шипилова:

- конфликтогенный фактор – побудительная сила, производящая конфликт. Понятие «конфликтогенный фактор» предложено американским психологом К. Хорни в 1933г. в ходе изучения источников внутриличностных конфликтов [8];

- конфликтогенность социума – деструктивный потенциал общества.

Понятие «конфликтогенная среда» вбирает в себя все, вышеуказанные определения, это собирательный образ того, в чем приходится работать медиатору. Само понятие среды неоднократно исследовалось разными науками и философией, и психологией.

Мы обратимся к статье Т.А. Парфентьевой, в которой автор приводит несколько определений термина среда, собранного из различных источников [9]. Приведём некоторые из этих определений.

Мы рассмотрели понятие конфликтогенной среды и ее составляющих, в которой приходится работать медиатору. И очень важно, чтобы медиатор принимал это и понимал, на какой стадии находится конфликт и какой тип поведения в конфликте следует выбирать в каждом случае.

Для того чтобы определить в какой степени у обучающихся и у лиц, имеющих опыт медиативной работы развиты все типы поведения в конфликтной ситуации, и в какой степени развит каждый тип, мы провели тестирование по методике Томаса.

Мы попробовали выделить наиболее характерные типы поведения для учащихся 1 и 2 курсов в магистратуре, а также медиаторов, проанализировав частоту встречаемости каждого типа поведения на 1, 2, 3, 4 и 5 местах, в соответствии с их ответами.

Места распределены для каждого, на основании набранных баллов при анализе ответов.

1 курс.

Исследовались 14 опросников.

Таким образом, общая картина, характерная для учащегося 1 курса, может быть следующая:

Присущая расстановка типов поведения в конфликте:

- Избегание – 5
- Сотрудничество – 4
- Приспособление – 6
- Компромисс – 5
- Соревнование – 10

Из полученных результатов в таблице, мы видим, что типы поведения не сильно различаются у этой группы исследуемых, только «соревнование» существенно выделяется на общем фоне, соответственно, это самый редкий тип поведения в конфликте для этой категории испытуемых.

2 курс.

К исследованию принимаются 10 опросников.

Таким образом, общая картина, характерная для учащегося 2 курса, может быть следующая:

Присущая расстановка типов поведения в конфликте:

- Компромисс – 4
- Избегание – 5
- Сотрудничество – 5
- Приспособление – 3
- Соревнование – 6

Медиаторы.

К исследованию принимаются 14 опросников.

Таким образом, общая картина, характерная для лиц, практикующих медиативную деятельность, может быть следующая:

Присущая расстановка типов поведения в конфликте:

- Сотрудничество – 7
- Избегание – 6
- Приспособление – 3
- Компромисс – 6
- Соревнование – 10

Если объединить все данные, полученные в ходе данного исследования и указанные у таблиц, мы можем составит примерно такую расстановку по типам поведения в конфликтах:

Мы видим, что всем испытуемым наиболее присущи следующие типы поведения в конфликте:

- избегание и сотрудничество, которые ярко-выражены в полученных результатах;
- компромисс;
- соревнование.

Четвёртый тип поведения в конфликте – приспособление, не нашёл отражение ни в одном из 5 мест, но явнее всего, он проявлялся на 3 и 4 местах.

На основании полученных данным, зачастую, при этом они не просто не отстаивают свои интересы, но и не внимательны к интересам своих оппонентов, но, в тоже время, они активно стремятся понять глубинную суть конфликта, противоречий. Также, они готовы попуститься частью своих интересов и принять интересы другого, в обмен на то, что тот тоже умерит свои интересы и чем-то пожертвует, - этот метод не принесёт удовлетворения обоим, так как позиция одного будет зависеть от позиции другого, но поможет снизить градус напряженности. На самом последнем мести стоит «соперничество», что, на наш взгляд очень важно, так как медиатор не будет противопоставлять свои интересы интересам другого, чтобы выиграть самому или продвинуть свою точку зрения.

Мы рассмотрим результаты анализа проведенного опросника по методике Ш. Шварца, а также, покажем выделенные из исследуемых ЭССЕ ценности респондентов и сопоставим их с результатами опросника, и постараемся выделить наиболее важные и менее важные ценности респондентов.

С помощью методики Шварца, мы провели опрос слушателей магистратуры 1 и 2 курсов в магистратуре и лиц, работающих медиаторами.

В исследовании приняли участие:

1 курс – 16 человек;

2 курс – 10 человек;

Медиаторы – 14 человек.

1 курс:

К исследованию принято 11 опросников, 5 опросников не могут исследоваться, так как испытуемые их не заполнили.

Исследовав и посчитав каждый опросник в отдельности, мы обобщили полученные данные по двум критериям: 1) по частоте встречаемости каждой ценно-

сти в ответах испытуемых, по шкале от 1 до 10 и 2) посчитали общее количество набранных баллов.

В разделе «Общее значение по шкале от 1 до 10», первое значение – это результат анализа данных, по частоте встречаемости на определенной позиции, второе значение – по количеству набранных баллов всеми испытуемыми.

Если мы посмотрим на таблицу, то увидим, насколько разнообразны ценности для испытуемых. При анализе полученных результатов и расстановке их по нашим критериям, мы видим, что есть только 3 точных совпадения по позиции в шкале.

Забегая вперёд, отметим, что такой большой разницы в результатах ни у обучающихся на 2 курс, ни у лиц, имеющих опыт медиативной деятельности, нет.

Ориентироваться, для распределения ценностей, мы будем на значение, которое получили из общего количества набранных баллов. Таким образом, получаем следующий результат:

- Универсализм
- Самостоятельность
- Безопасность
- Доброта
- Достижения
- Конформность
- Традиции
- Власть
- Гедонизм
- Стимуляция

Стрелками выделены изменения позиций ценностей, в зависимости от метода их распределения. Самым важным для нас являются колебания показателей 3 и 7 мест по шкале.

Согласно полученным результатам, для учащихся на 1 курсе более важны следующие ценности:

- универсализм
- самостоятельность
- безопасность
- доброта.

2 курс:

К исследованию принято 9 опросников.

Для исследования мы использовали метод, указанный при исследовании данных, полученных из опроса учащихся 1-го курса.

В результатах распределения ценностей по шкале есть только 2 разночтения: определение ценностей «достижения» и «традиции» на 5 или 6 место, а также, распределение ценностей «конформность» и «стимуляция», на 8 или 9 место.

Здесь важный момент, что Швар считал важными ценности от 1 до 3 и мене важными от 7 до 10. Распределение не является важным для определения ценностей человека, а ценности, попадающие в рамки одной категории: менее важные,

в нашем случае, также не оказывают влияние на выводы. Обучающиеся на 2 курсе имеют практически одинаковые ценности.

На основании полученных данных, мы можем распределить ценности обучающихся на втором курсе:

- Универсализм
- Самостоятельность
- Доброта
- Безопасность
- Традиции
- Достижения
- Гедонизм
- Власть
- Конформность
- Стимуляция

Таким образом, самые важные ценности для обучающихся на 2 курсе являются:

- универсализм;
- самостоятельность;
- доброта.

Согласно определению ценностей данных Ш. Шварцом, мы можем сказать, что обучающимся на 2 курсе присуще понимание, терпимость, защита всех людей и природы. Для этих целей они самостоятельно определяют способ помощи, они независимы не от внешних воздействий, не от внутренних, они способны быть нейтральными при оказании помощи другим. Желание помочь также тесно связано и с близкими людьми. В таких отношениях они стремятся быть полезными, понимающими, честными, ответственными. Для них важна дружба и зрелая любовь.

Медиаторы:

К исследованию принято 14 опросников.

Исследование также проводилось по указанному выше методу.

Ценности распределились следующим образом:

- Универсализм
- Самостоятельность
- Доброта
- Безопасность
- Достижения
- Традиции
- Конформность
- Гедонизм
- Стимуляция
- Власть

Мы видим, что важные ценности у медиаторов, совпадают с ценностями

обучающихся на 2 курсе, таким образом, лицам, осуществляющим медиативную деятельность, присущи следующие ценности: понимание, терпимость, полезность, лояльность, снисходительность, честность, ответственность, дружба, зрелая любовь.

Для медиаторов и лиц, проявляющих интерес к медиации, характерны следующие черты: ими движет стремление к пониманию, они способны контролировать и организовывать себя, при этом они самостоятельно избирают способы самоконтроля и помощи всем окружающим. Для таких людей очень важен комфорт их близких, поэтому они склонны к снисхождению, честности в дружбе и любви.

К чертам, которые редко можно встретить у людей такой категории, относятся, черты, основанные на власти, гедонизме, стимуляции, традициях. К ним, например, можно отнести следующие: они не склонны к соблюдению и приобщению к традициям и ритуалам, что крайне важно для медиаторов, так как каждый спор уникален; они не стремятся к глубоким переживаниям, что свидетельствует о нейтральности и беспристрастности; их целью не стоит удовлетворение только своих потребностей, ведь они стремятся помогать другим; и наконец, они не стремятся совершать действия или побуждать на совершение действия, которые могут причинить вред другим.

На наш взгляд, люди, обладающие вышеуказанными ценностями, способны стать медиаторами и помогать другим.

Выше мы писали, что одной из наших целей является определение ценностей, характерных для лиц, проходящих обучение и стремящихся стать медиаторами. Данная задача реализуется посредством теста Томаса, который мы рассмотрели выше и анализом ЭССЕ.

К сожалению, сам смысл написания ЭССЕ не подходит к предмету нашего исследования, но, несмотря на это, в своих отзывах, люди писали о том, что для них было важно до обучения и то, что важно после. В указанных работах мы выделяли те моменты, которые указывают на ценности и интересы их авторов до прохождения обучения и после обучения.

К сожалению, такие данные встречаются не во всех исследуемых ЭССЕ, но полученных данных достаточно для того, чтобы выделить интересы и ценности, характерные обучающимся.

До начала обучения можно выделить следующие категории ценностей.

В результате анализа выявилось, что для большинства учащихся, медиация была источником новых знаний и интересов.

Примечательно, что часть обучающихся пришли на курсы для того, чтобы изучить и получить возможность помогать обеим сторонам, они искали такие варианты, что можно было не обращаться в суд и все обсудить так, чтобы все остались в плюсе, и медиация показала, что это возможно достичь и как это сделать.

Для нас было удивительным узнать, что некоторым обучающимся было интересно понять себя, а то, что медиация дает такую возможность их очень заинтересовало.

Некоторые респонденты отмечали, что ранее им было интересно защищать только свои интересы и интересы кого-то одного.

Основные интересы, которые были у обучающихся до того, как они прошли курс обучение – это реализация личных желаний и потребностей и в основе всего не стояла помощь другим людям. Но медиация оказала на них большое влияние и

это мы можем увидеть, проанализировав, что авторы пишут в своих ЭССЕ о произошедших изменениях в их интересах и ценностях.

Большинство респондентов отметили у себя личностные изменения, помощь себе и что самое удивительное, возможность управлять другими людьми. Обучение на курсах медиации поспособствовало изменениям в отношении себя самого.

Многие отметили, что они получили новые знания и стали иначе смотреть на конфликты, и на их разрешение, что им крайне интересно, особенно, с учетом того, что в данном случае, интересы совпадают с мотивами некоторых респондентов.

На фоне внутренних изменений, связанных с желанием и пониманием других людей, что ими может руководить, появилось стремление помочь другим, еще в большей степени, чем оно наблюдалось до обучения.

Для некоторых, обучение стало частью профессионального роста.

Из полученных данных мы видим, что обучение по программе медиации оказало влияние на обучающихся в отношении защиты других.

Однако это не все особенности, которые мы выявили, в процессе исследования ЭССЕ. В текстах мы можем встретить такие выражения:

- «после ознакомления с материалом заболел «медиацией» и решил: «Это – моё…» …я понял, что медиация – это иной мир знаний и человеческих взаимоотношений»;

- «с помощью медиации не только А и Б, но все население нашей страны имеют возможность цивилизованным способом разрешить многие споры и конфликты и добиться взаимоприемлемого для сторон результата с минимальными потерями»;

- «чем больше получал информации, тем явственнее становилась мысль: что, наконец, я нашёл, нашёл дело, которое меня по-настоящему интересует, увлекает и захватывает. Когда тебе серьёзно за пятьдесят, и ты уже вырастил сыновей, построил дом, обеспечил себе старость, заниматься бизнесом ради зарабатывания денег становится часто малоинтересным занятием. Медиация же открылась мне как невероятно сложный, глубокий и динамичный процесс, управляющий межличностными отношениями»;

- «я думаю, что, продолжая работать над собой и изучать медиацию, я подойду к той черте, когда смогу сказать про себя, что, пожалуй, могу понять любого человека»;

- «придя на тренинг, я хотела изучить процесс медиации и научиться им управлять, но приобрела здесь нечто большее… узнала о тонкостях общения между людьми…»;

- «придя на обучение у меня было, поставлено, две цели, научиться регулировать эмоции конфликтующих сторон и научиться быть медиатором»;

- «по поводу применения полученных знаний и опыта. Стала замечать за собой, после прохождения курса обучения, что значительно меньше конфликтных ситуаций с моим участием происходит теперь в моей жизни»;

- «я думаю, что можно утверждать: медиация – это искусство всерьёз интересоваться человеком»;

- «медиация дает не только дополнительный инструмент в существующей практике, но заставляет пересмотреть собственное отношение к людям, да и к самой себе жизни. А это самое главное»;

- что-то смущает меня в этом методе, и вызывает некоторое опасение. Прежде всего, то, что мы опять пытаемся заимствовать западные традиции, забывая о своих особенностях и ценностях, укоренённых в Православии. Кроме того, настораживают требования беспристрастности, предъявляемые к медиатору. Ведь это может привести к безразличию и равнодушию, отсутствию любви. А без нее нечего делать в коллективе трудных подростков, даже самому профессиональному специалисту. Да и из какой сказочной страны могут появиться эти чародеи?»;

- «медиация – как много в этом звуке для сердца доброго слилось, как много здесь надежд переплелось… чем глубже начинаешь изучать вопрос, тем большее ощущение радости и надежды тебя охватывает! Так вот где тайна золотого ключика, открывающего двери к светлому будущему из мрака и ужаса безысходности конфликта, долгих и может быть безрезультатных судов, бюрократии, волокиты, бездушности, формализма и неконтролируемых затрат на адвокатов и суды…»;

- «приятно парить в ощущении того, что никто не смог этого сделать, а я смогла и теперь кто-то вспоминает обо мне с благодарностью»;

- «медиация вытащила меня из глубокой эмоциональной ямы»;

- «чувство удовлетворения от выполненного в ходе медиации наполняет чувством нужности людям, полезности, уверенности в своих силах и способностях»;

- «итак – медиация. Хочется рассуждать о ней глобально, поскольку слово-то какое-то «вселенское»»;

- «медиация – это отличная идея для развития нового бизнеса»;

- «только одно не может не радовать меня: никто из участников процесса ни за что не отвечает. Конечно, кроме соблюдения конфиденциальности переговоров. Медиатор бумаги составил, деньги получил, стороны помирились, соглашение подписали, а исполнили или нет – не наше, да и что самое ужасное, не их дело».

В ходе анализа всех ЭССЕ, мы выявили три важных риска, которые могут подстерегать правильное и сбалансированное развитие и внедрение медиации в широкие массы.

То, что благодаря медиации люди увидели и услышали, что бывает не только так, как они думают, что они отмечают в себе изменения, связанные с принятием и пониманием, что они стали более спокойными, говорит о том, что обучение необходимо распространять и, возможно, внести в программу институтов. Однако личностные изменения не носят только положительный характер, так как ряд респондентов отмечали желание и стремление изучить медиацию более углублённо, чтобы получить власть над другими, контролировать их эмоции и внушать другие понятия, кто-то стремится использовать ее для того, чтобы понять самих себя.

Если медиация станет инструментом для получения власти, она потеряет свое предназначение.

Как же все другие, не прошедшие обучение, взаимодействуют между собой?

Хотим обратить внимание, что многое, о чем рассказывается в процессе обучения на курсах медиации, ранее преподавалось в школах и институтах и вызывает много вопросов, почему люди, имеющие высшее образование, не знают об

элементарных вещах во взаимодействии людей, конфликтах и их эмоциональном фоне.

Большинство респондентов писали, что они стали более спокойные и понимающие, но, тогда как же они взаимодействовали ранее?

Кто-то указывает, что медиация – это цивилизованный способ общения, что благодаря ей, люди смогут общаться, но как же они общались ранее, не цивилизованно или они все погрязли в конфликтах?

Тогда тут возникает еще один вопрос, кто же идет работать медиаторами, может не уравновешенные и психически не устойчивые личности?

Мы не говорим, что это относится ко всем, кто проходил обучение в той или иной мере, мы хотим показать, что распространение медиации и не совершенствование законодательства в данной области, имеет существенные риски.

Иметь звание «профессиональный медиатор» и вести процедуры медиации может любой человек, не имея достаточного опыта и знаний. Негативный опыт от участия в процедурах медиации с медиаторами, которые не знают кто они такие и не уверены в себе, отразится на медиации в целом.

Мы провели значительные теоретические и практические исследования для того, чтобы подойти к основной цели нашей работы – сформировать образ медиатора.

Образ медиатора мы формируем на основании анализа ЭССЕ, результатов теста К. Томаса и опросника Ш. Шварца, и нашего авторского опросника.

Как мы писали выше, в ходе проведения анализа были отобраны только те ЭССЕ, в которых можно было обнаружить сведения, в соответствии с выделенными категориями, при этом, считается достаточным, если в одном ЭССЕ имеется информация хотя бы по одной из категорий.

Всего ЭССЕ – 606 штук, количество отобранных ЭССЕ – 357 штук, ЭССЕ, которые не подошли для исследования – 243. Опросников всего 37 штук.

Все ЭССЕ были обезличены, поэтому пол определялся исходя из текста, но не во всех ЭССЕ его можно было установить. Сфера деятельности лиц, писавших ЭССЕ также устанавливались из текста, если они упоминались, а также из опросников.

Полученные данные.

Пол: мужчины – 34,2 %, женщины – 65,8 %.

Сферы деятельности лиц, имеющих опыт медиативной деятельности и лиц, проходящих обучение по курсу «Медиация в социальной сфере»:

- юриспруденция – 62%
- воспитательная /педагогическая – 13,3 %
- бизнес – 4,9 %
- психология – 4,2 %
- менеджмент – 3,5 %
- гос. органы – 3,5 %
- безработные – 1,7 %
- экономика – 1,5 %
- профсоюзы – 0,7 %
- страхование – 0,7 %
- банковская – 0,7 %

- политическая – 0,7 %
- искусство/творчество – 0,7 %
- медицина – 0,7 %
- торговля – 0,3 %
- наука – 0,3 %
- экспертиза – 0,3 %
- нотариат – 0,3 %

Кроме пола и образования, очень важно знать, какими характеристиками должен обладать медиатор.

Согласно исследованиям, проведённым Ц.А. Шамликашвили и С.В. Харитоновым в 2016г., потенциальные пользователи медиации и мужского и женского пола наибольшее предпочтение отдают следующим характеристикам, которыми должен обладать медиатор:

- компетентность и осведомлённость;
- отношение;
- опыт;
- способности.

В том же исследовании было установлено, что сам медиаторы не уделяют должного внимание такой важной характеристике, как компетентность, что может существенно сказываться на работе медиатора и развитии медиации. В свою очередь, сами медиаторы считают очень важной характеристикой – возраст, однако, для потенциальных пользователей услуг медиатора, этот фактор не имеет значения.

Согласно полученным данным, наиболее важные характеристики медиатора:

- компетентность и осведомлённость;
- отношение;
- профессионализм и соответствующее образование;
- нейтральность.

По нашему мнению, здесь важно еще отметить результаты исследования Ц.А. Шамликашвили, С.В. Харитонова, М.В. Быковой, о чертах, которые увеличивают уровень доверия. Их исследование на прямую не относится к нашей теме, но уровень доверия крайне важен для процедуры медиации.

Если мы обратимся к приказу Минтруда России от 15.12.2014 № 1041н, то увидим, что выделяется три наименования трудовой функции:

- Медиатор общего профиля.

Требования:

- высшее образование - бакалавриат;
- дополнительное профессиональное образование – программы повышения квалификации в области медиации;
- возраст – не менее 25 лет.

- Медиатор в специализированной сфере.

Требования:

- высшее образование – специалитет, магистратура;

- дополнительные профессиональные программы – программы повышения квалификации в области медиации;

- не менее двух лет работы в сфере специализации;

- возраст не менее 25 лет.

- Супервизор в специализированной сфере медиации.

- высшее образование – специалитет, магистратура;

- дополнительные профессиональные программы – программы повышения квалификации в области медиации в специализированных сферах;

- не менее семи лет работы в медиации, из них не менее трех лет работы в специализированной сфере.

Действующий Федеральный закон от 27.07.2010 № 193-ФЗ, выделяет два типа медиаторов. Однако в силу того, что в нашей работе мы исследуем только профессиональных медиаторов, то данные положения не будут включаться в образ медиатора.

На основании полученных данных, лицо, стремящееся стать медиатором и имеющее опыт медиативной деятельности — это мужчина или женщина возрастом от 25 лет имеющее высшее образование и прошедшее программу повышения квалификации в области медиации, которое обладает следующими качествами:

- имеет необходимую компетентность, высокий профессионализм и осведомлённость в области спора;

- опыт работы;

- он готов попуститься частью своих интересов и принять интересы другого;

- он не противопоставляет свои интересы интересам другого, чтобы выиграть самому или продвинуть свою точку зрения, он слушает стороны и следует за их мышлением;

- он самостоятельно определяет способ помощи, он независим не от внешних, не от внутренних воздействий;

- он способен быть нейтральным при оказании помощи другим;

- его желание помочь также тесно связано и с близкими людьми. В таких отношениях они стремятся быть полезными, понимающими, честными, ответственными;

- им движет стремление к пониманию, терпимости, защиты благополучия;

- он способен контролировать и организовывать себя;

- он не стремятся к глубоким переживаниям, что свидетельствует о нейтральности и беспристрастности;

- он не стремятся совершать действия или побуждать на совершение действия, которые могут причинить вред другим;

- он обладает знаниями в области медиации, юриспруденции, психологии и социологии;

- он умеет слушать и анализировать информацию;

- он умеет распознавать эмоциональные состояния участников медиации и

корректировать их;

- он обладает необходимыми навыками и приёмами ведения переговоров и медиации;

На наш взгляд, медиатор также должен иметь еще и следующие качества:

- готовность и способность к сопереживанию;

- обладать высоким уровнем эмпатии и принятия;

- иметь широкий кругозор и обширные знания;

- умеет создавать атмосферу доверия, в которой люди чувствуют себя в безопасности и могут говорить открыто.

- обладать хорошими коммуникативными навыками и т.п.

В заключение хотим отметить, что те цели и задачи, которые мы перед собой ставили, мы достигли.

В исследовании мы выдвигали и желание научиться понимать себя и других, а также динамика установок, определяющих выбор профессиональной деятельности, выраженная в изменении ценностных ориентиров в ходе обучения в качестве профессионального медиатора по соответствующей программе повышения профессиональной квалификации.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. 1.Херцберг, Моснер, Снидерман: Мотивация к работе,; Вершина , 2007. 240 с.; Ланге Л. URL:https://bookap.info/book/asmolov_po_tu_storonu_soznaniya_metodologicheskie_problemy_neklassicheskoy_psihologii/gl13.shtm
2. Узнадзе Д.Н. URL:https://www.koob.ru/uznadze_d_n/
3. Гинзберг Э. URL:https://studme.org/46973/psihologiya/teoriya_kompromissa_realnostyu_ginzberga
4. Лукин Ю.Ф. URL:https://search.rsl.ru/ru/record/01003128575
5. Абрахам Маслоу: Мотивация и личность,; Издательство: Питер , 2019.: 400 с.
6. Томас К. URL:https://www.psychologos.ru/articles/view/test-tomasa---tipy-povedeniya-v-konflikte
7. Шварц Ш.URL:http://dip-psi.ru/psikhologicheskiye-testy/post/metodika-sh-shvartsa-po-izucheniyu-tsennostnykh-oriyentatsiy
8. Карен Хорни: Невроз и рост личности. Борьба за самореализации; Издательство; Академический проект , 2008, 400 с.
9. Парфентьева Т.А. URL: https://e-notabene.ru/psp/article_28068.html

REFERENCES

1. Herzberg, Mosner, Sniderman: Motivation to work,; Vershina , 2007. 240 p.; Lange L. URL:https://bookap.info/book/asmolov_po_tu_storonu_soznaniya_metodologicheskie_problemy_neklassicheskoy_psihologii/gl13.shtm
2. Uznadze D. N. URL:https://www.koob.ru/uznadze_d_n/
3. Ginsberg, E.

URL:https://studme.org/46973/psihologiya/teoriya_kompromissa_realnostyu_ginzberga
4. Lukin Yu. F. URL:https://search.rsl.ru/ru/record/01003128575
5. Abraham Maslow: Motivation and Personality,; Publisher: Peter , 2019.: 400 p.
6. Thomas K. URL:https://www.psychologos.ru/articles/view/test-tomasa---tipy-povedeniya-v-konflikte
7. Schwartz Sh. URL:http://dip-psi.ru/psikhologicheskiye-testy/post/metodika-sh-shvartsa-po-izucheniyu-tsennostnykh-oriyentatsiy
8. Karen Horney: Neurosis and Personality growth. The Struggle for self-realization; Publishing house; Academic Project , 2008, 400 p.
9. Parfentieva T. A. URL: https://e-notabene.ru/psp/article_28068.html

Информация об авторе: Попов Петр Петрович – магистрант кафедры земледелия и растениеводства факультета агро- и биотехнологий ФГБОУ ВО «Российский государственный аграрный заочный университет», тренер-медиатор, член Ассоциации медиаторов «НОМ»;
г. Балашиха, Московская обл.,Россия
ORCID ID: https://orcid.org/0000-0002-9822-8833
e-mail: fpb-2006@bk.ru

Автор прочитал и одобрил окончательный вариант рукописи

Information about the author: Petr Petrovich Popov – master student of the Department of agriculture and crop production of the faculty of agricultural technologies and biotechnologies of the Russian State Agrarian Correspondence University, coach-mediator, member of the Association of mediators «NOM»; Balashikha Moscow Region, Russia
ORCID ID: https://orcid.org/0000-0002-9822-8833
e-mail: fpb-2006@bk.ru

The author has read and approved the final manuscript.

Статья поступила в редакцию / The article was submitted: 05.01.2021
Одобрена после рецензирования и доработки / Approved after reviewing and revision: 19.02.2021
Принята к публикации / Accepted for publication: 25.02.2021

Автор заявляет об отсутствии конфликта интересов./ The author declares no conflicts of interests.