

ПРАВИТЕЛЬСТВО РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ» (СПбГУ)
Институт философии

Зав. кафедрой
конфликтологии

_____ А.И. Стребков

Председатель ГАК,

Выпускная квалификационная работа на тему:
***ФОРМИРОВАНИЕ КОНФЛИКТОЛОГИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ РОССИЙСКОЙ
СОВРЕМЕННОЙ МОЛОДЕЖИ***

Специализация 37.04.02 – Конфликтология

Рецензент:
Доцент, д-р. филос. наук
Вахнин Н.А.

_____ (подпись)

Выполнил:
Студент
Божичко Петр Феликсович

_____ (подпись)

Научный руководитель:
Доцент, канд. психол. наук
Иванова Е.Н.

_____ (подпись)

Санкт-Петербург
2016

ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	3
ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВАНИЯ РАБОТЫ.....	5
1.1 Понятия «конфликт», «конфликтологическая культура».....	5
1.2 Понятие «молодежь»	17
ГЛАВА 2. СПОСОБЫ ФОРМИРОВАНИЯ КОНФЛИКТОЛОГИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ МОЛОДЕЖИ	25
2.1 Формирование конфликтологической культуры молодежи через трансляцию опыта взрослыми	25
2.2 Формирование конфликтологической культуры молодежи через обучение ..	30
2.3 Формирование конфликтологической культуры молодежи через практическую деятельность	40
ГЛАВА 3. ПРОГРАММА ФОРМИРОВАНИЯ КОНФЛИКТОЛОГИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ МОЛОДЕЖИ	48
3.1 Исследование конфликтологической культуры современной российской молодежи.....	48
3.2 Описание программы формирования конфликтологической культуры и ее использование.....	54
ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....	60
СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ	63
ПРИЛОЖЕНИЕ 1	67
ПРИЛОЖЕНИЕ 2	70
ПРИЛОЖЕНИЕ 3	75
ПРИЛОЖЕНИЕ 4	99

ВВЕДЕНИЕ

Конфликт пронизывает все сферы жизни общества, каждый человек за свою жизнь много раз являлся участником различных споров, столкновений, противоречий. Современная наука утверждает, что конфликт – это не какой-то сбой, ошибка, с которой нужно бороться, а закономерный социальный процесс, имеющий свою структуру и динамику, который нужен как обществу, так и отдельным его представителям. Именно поэтому так важно понимать как деструктивные, так и позитивные функции конфликта, уметь урегулировать и разрешать их, выбирать конструктивные стили поведения в конфликте и т.д. То есть иметь достаточный уровень конфликтологической культуры.

Уровень конфликтологической культуры влияет на все сферы жизни общества, от семьи и до международных отношений государств. Конфликтологическая культура молодежи – не менее важна, потому что молодежь – это будущее любого общества, а также его энергия и перспектива. И формирование высокого уровня конфликтологической культуры молодежи просто необходимо. Для нашей страны, в которой до сих пор не решены многие сложнейшие проблемы, это так же справедливо. Поэтому изучение данной проблематики является крайне важным.

В научной литературе данная проблема разрабатывается достаточно редко. Конфликт изучают различные науки – конфликтология, социология, психология и некоторые другие. Культуру изучает культурология, история, молодежь – социология молодежи, психология. Однако такое понятие, как «конфликтологическая культура» в науке исследуется нечасто, еще реже изучается конфликтологическая культура у такой специфической социальной группы, как молодежь.

В целом молодежь – понятие неоднородное. Обычно, молодежью называют группу людей от 14 до 30 лет, но в данной работе мы будем

исследовать молодых людей от 14 и до 18 лет. Эта возрастная группа является самой младшей, поэтому формирование конфликтологической культуры должно идти в ней наиболее явно и динамично вместе с процессом социализации. Кроме того, эта возрастная группа является еще и наиболее восприимчивой, поэтому формирование конфликтологической культуры в этой группе должно пройти проще и быстрее.

Целью данного исследования является формирование конфликтологической культуры у современной российской молодежи.

Основными задачами работы являются:

- 1) определение основных понятий, используемых в работе (таких как «конфликт», «молодежь», «конфликтологическая культура» и т.д.),
- 2) определение основных характеристик конфликтологической культуры,
- 3) определение основных методов формирования конфликтологической культуры,
- 4) анализ современной конфликтологической культуры российской молодежи.
- 5) разработка программы формирования конфликтологической культуры молодежи.

Объектом исследования является конфликтологическая культура российской современной молодежи, предметом – способы формирования конфликтологической культуры у молодых людей в современной России. При написании данной работы использовались как общелогические методы (аналитический метод исследования, затем – синтез полученных данных), так и системный подход, и структурно-функциональный метод.

ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВАНИЯ РАБОТЫ

1.1 Понятия «конфликт», «конфликтологическая культура»

Перед началом исследования необходимо определить основные понятия, из которых впоследствии, как из кирпичиков, и будет строиться вся работа. В первую очередь необходимо определить понятие «конфликт», центральное понятие как для конфликтологии, так и для данной работы.

Разные авторы приводят разные дефиниции этого понятия. Например, в Толковом словаре С.И. Ожегова дается такое определение «конфликта»: «Конфликт – столкновение, серьезное разногласие, спор»¹.

Л. Козер определяет «конфликт», как борьбу за ценности и притязания на определенный статус, власть и ресурсы, в которой целями противника являются нейтрализация, нанесение ущерба или устранения соперника².

А.Г. Здравомыслов в книге «Социология конфликта: Россия на путях преодоления кризиса» определяет так: «конфликт — это важнейшая сторона взаимодействия людей в обществе, своего рода клеточка социального бытия. Это форма отношений между потенциальными или актуальными субъектами социального действия, мотивация которых обусловлена противостоящими ценностями и нормами, интересами и потребностями»³.

В книге «Социальный конфликт: эскалация, тупик, разрешение» можно найти такое определение: «Конфликт – это воспринимаемое расхождение интересов или убеждение сторон в том, что их устремления не могут быть достигнуты одновременно»⁴.

¹ Ожегов С.И. Толковый словарь русского языка. – М., Мир и Образование, 2013. – С. 246.

² Козер Л. Функции социального конфликта. – М., Идея-пресс, 2000. – С. 32.

³ Здравомыслов А. Г. Социология конфликта: Россия на путях преодоления кризиса. – С.94.

⁴ Рубин Дж., Пруйт Д., Ким Хе Сунг. Социальный конфликт: эскалация, тупик, разрешение. – С .25.

Таким образом, можно выделить основные черты конфликта, как социального явления:

- Расхождение интересов, убеждений и ценностей сторон.
- Осознанность сторонами этих расхождений.
- Обмен сторонами действиями, направленными друг против друга (борьба, столкновение и т.д.).
- «Социальность» конфликта, как одна из главных его характеристик.

На основе всего вышесказанного, можно дать такое определение: конфликт – это вид социального взаимодействия, который характеризуется осознанным расхождением интересов, убеждений, ценностей и т.д. сторон, а также обменом сторонами действиями, направленными друг против друга для нанесения взаимного ущерба.

Необходимо дать определение понятию «конфликтологическая культура», а также выделить его основные характеристики.

Для начала определим понятие «культура». В словаре Ожегова можно найти такое определение: «Культура – это совокупность производственных, общественных и духовных достижений людей».⁵

«Культура (лат. *cultura* – возделывание, обработка, воспитание, образование, развитие, почитание) – сложная гомеостатическая система («большая система», «суперсистема») внебиологической природы, содержащая совокупный опыт видового существования человека и обеспечивающая накопление, воспроизводство, развитие и использование этого опыта, параллельно с воспроизводством видовых признаков самого человека».⁶

«Культура – это продукт социальной жизни и общественной деятельности человека», – пишет Л.С. Выготский.⁷

⁵ Ожегов С.И. Толковый словарь русского языка. – М., 2013. – С. 257.

⁶ Культурология. Энциклопедия. В 2-х т. Том 1. – М., 2007. С. 1042.

⁷ Выготский, Л. С. Собрание сочинений. т. Т. 3. – М., 1983. – С. 145.

А.С. Кармин в книге «Культурология» пишет о том, что понятие «культура» можно трактовать двумя способами. Первый подход – аксиологический (ценностный) – к культуре относит только лучшие творения человечества, она – арена для духовного совершенствования людей. Такой подход относит к культуре только позитивное, соответствующее определенным ценностям. Выбор ценностей, составляющих ее, в свою очередь, часто является крайне субъективным, поэтому о содержании культуры при аксиологической трактовке можно спорить.

Второй подход – антропологический. Понимание культуры в антропологическом смысле расширяет ее сферу: под культурой понимается все, что отличает человеческое общество от природы, включает в себя все, что создано людьми.

Антропологическое понимание культуры дает возможность целому ряду наук об обществе исследовать данную тему, рассматривая ее с разных сторон. При этом основной задачей становится изучение не культуры в целом, а лишь отдельных ее сторон, составных частей⁸.

В психологической традиции культуру определяют более узко, как совокупность форм приобретенного поведения, возникающих в результате приспособления и культурной адаптации человека к окружающим условиям жизни. Культура – это модели поведения, которые передаются от одного поколения к другому, устойчивы к изменениям с течением времени.⁹

Конфликтологическую культуру разные авторы определяют по-разному. Н.В. Самсонова пишет: «Конфликтологическая культура личности заключается в стремлении (потребность, желание) и умении человека предупреждать и разрешать социальные конфликты: межличностные, межэтнические и межнациональные»¹⁰.

⁸ Кармин А.С. Культурология. 2-е изд., перераб. и доп. – СПб.: 2003. – С. 18-20.

⁹ Грушевицкая, Т. Г. Основы межкультурной коммуникации. – М., 2002. – С. 107.

¹⁰ Самсонова Н.В. Конфликтологическая культура специалиста и технология ее формирования в системе вузовского образования: Монография. – Калининград, 2002. – С. 12.

Н.В. Куклева утверждает, что конфликтологической культурой педагога является его способность и готовность к распознаванию конфликта, к его предупреждению или (если предупредить невозможно) конструктивному разрешению с целью достижения социально значимых результатов в совместной деятельности¹¹.

Близким по значению и содержанию к конфликтологической культуре является и понятие «Культура мира». Концепция «Культуры мира» появилась в 1989 году на конгрессе «Мир в умах людей» в Ямоссукро (Кот Д'Ивуар) по инициативе ЮНЕСКО. В 1992 году концепция Культуры мира стала основной программой действия ЮНЕСКО, а в 1999 году Генеральной Ассамблеей ООН концепция Культуры мира была названа важной международной инициативой и одобрена. Была создана «Программа действий» ООН по распространению культуры мира.

Основной идеей Культуры мира является мобилизация идейно-культурных средств нейтрализации или смягчения насилия в обществе (в первую очередь для предотвращения вооруженных конфликтов).

«Их исходный принцип был прост, и он уже был некогда зафиксирован в Уставе ЮНЕСКО. Все войны начинаются в умах людей. И там же должны быть найдены основания для мира. Мощной исторической традиции, считающей войны приемлемым инструментом разрешения споров, должна быть противопоставлена ненасильственная идейно-психологическая и ценностная альтернатива. Поскольку целый комплекс культурных установок, закрепленных институционально, до сих пор служит подготовке войн, то необходим переход от этой «культуры войны» к ее противоположности, которая и была названа Культурой мира»¹².

¹¹ Куклева, Н. В. Формирование конфликтологической компетентности студентов университета, получающих дополнительную квалификацию «преподаватель». – Ставрополь, 2006. – С. 10.

¹² Самарин А.Н. Культура мира как открытый междисциплинарный проект // Конфликтология. Теория и практика. - М. - СПб. , - 2005. № 1. – С. 15.

Таким образом, Культура мира говорит о необходимости создания новой культуры (и создания ее в общечеловеческом масштабе), которая основывалась бы на эталонах, нормах и образцах разрешения конфликтных ситуаций без насилия, унижения и ущемления интересов сторон конфликта.

Герхард Шварц в книге «Управление конфликтными ситуациями: Диагностика, анализ и разрешение конфликта» пишет о конфликтологической культуре, которая постепенно развивается, эволюционирует от простых форм работы с конфликтом (бегство, уничтожение), до самых сложных (компромисс, консенсус). Причем процесс развития конфликтологической культуры, который выражается в овладении более сложными стратегиями работы с конфликтом, идет как у каждого отдельного индивида, так и у всего человечества.

«Я считаю, что поведение человека во время конфликта превращается в учебный процесс. Этот учебный процесс встречается как в истории, так и в жизни отдельных индивидов, иногда даже при одном и том же конфликте»¹³.

Перейдем к структуре конфликтологической культуры. Разные авторы по-разному определяют ее и ее место в структуре личности и подготовке человека.

По мнению О.И. Щербаковой, конфликтологическая культура – это высший уровень конфликтологической подготовки человека.

Конфликтологическая подготовка состоит из следующих составляющих:

1) Конфликтологическая грамотность – самый базовый уровень, проявляющийся не в знании механизмов и технологий анализа и работы с конфликтом, а в интуитивном их понимании, что позволяет личности в целом конструктивно разрешать конфликты.

¹³ Шварц Г. Управление конфликтными ситуациями: Диагностика, анализ и разрешение конфликта. – СПб.: 2007. – С. 203.

2) Конфликтологическая компетентность – второй уровень конфликтологической подготовки, заключающийся в системе научно-практических знаний о конфликте, специально сформированных и развиваемых в процессе учебы.

3) Конфликтологическая культура – высший уровень конфликтологической подготовки личности. Она складывается из различных компонентов («культур»), которые увязаны в один комплекс и тесно взаимодействуют друг с другом. Элементы этого комплекса следующие: культура мышления, культура чувств, коммуникативная культура, культура ценностно-смысловой сферы, поведенческая конфликтологическая культура.

- Культура мышления основывается на теоретических представлениях о конфликте и заключается в возможности индивида рационально анализировать конфликт, выделять главное и второстепенное, использовать сделанные выводы в своем поведении.
- Культура чувств – это умения, связанные с работой с эмоциями, в первую очередь, своими собственными: понимание эмоций и чувств, умение работать с негативными эмоциями, проявлять эмпатию и т.д.
- Коммуникативная культура – готовность и умение вести диалог, партнерскую беседу.
- Культура ценностно-смысловой сферы представляет собой совокупность ценностей личности, направленных на конструктивное взаимодействие в конфликте.
- Поведенческая конфликтологическая культура – это способность непосредственно работать с конфликтом, то есть мочь урегулировать и разрешить конфликт не допустить его эскалации, управлять конфликтом и т.д.¹⁴

¹⁴ Щербакова О.И. Формирование и развитие понятия «конфликтологическая культура личности» в теории и практике современной конфликтологии // Проблемы современного образования 2010, №2.

И.С. Почекаева утверждает, что конфликтологическая культура состоит из трех компонентов:

- Рациональный компонент – заключается в теоретических знаниях о природе конфликта, его структуре и динамике, видах, способах разрешения и т.д.
- Эмоциональный компонент – определяет эмоциональное состояние личности в ситуации конфликта.
- Поведенческий компонент – система практических навыков и умений конструктивной работы с конфликтом¹⁵.

Н.У. Ярычев делит конфликтологическую культуру на следующие составные части:

- Когнитивный компонент – теоретические представления о конфликте.
- Перцептивный компонент – применение знаний о восприятии человека человеком.
- Аксиологический компонент – отражает ценности: ненасилия, жизни, другого и т.д.
- Мыследеятельностный компонент – способность перерабатывать информацию и находить способы конструктивного разрешения конфликта.
- Коммуникативно-творческий компонент – компонент, включающий в себя как коммуникативные навыки, так и творческие возможности личности при конфликтном взаимодействии¹⁶.

Н.В. Самсонова, определяя структуру конфликтологической культуры специалиста, выделяет четыре блока:

1. Информационный блок, включающий в себя знания о конфликте: его определение, структуру, динамику, характеристики и т.д.

¹⁵ Почекаева И.С. Воспитание конфликтологической культуры старшеклассников: автореф. дис. канд. пед. наук – Ижевск, 2010. С. 7.

¹⁶ Ярычев Н.У. Концепция развития конфликтологической культуры учителя в самообучающейся организации: автореф. дис. д-ра пед. наук. – Челябинск, 2011. – С. 14.

2. Аксиологический блок включает в себя качества и свойства индивидуальности специалиста. Сюда входит и интеллектуальная сфера (качества, связанные с гибкостью и широтой мышления, творческими способностями личности), и эмоциональная сфера (уверенность в себе, умение управлять своими эмоциями, эмпатия и т.д.). Сюда же входит мотивационная сфера (отношение к конфликту, понимание о необходимости конструктивного разрешения конфликта), волевая сфера, сфера саморегуляции и экзистенциальная сфера (стремление к саморазвитию, самоактуализации).

Аксиологический блок играет роль базиса для той преобразующей деятельности, которая происходит во время конструктивной работы с конфликтом.

3. Операционный блок включает в себя навыки и умения конкретной работы с конфликтом: умение анализировать конфликтную ситуацию, а так же прогнозировать ее заранее, осуществлять превенцию или урегулировать конфликт.
4. Блок личностных качеств включает в себя все те качества, которые необходимы личности для конструктивной деятельности в конфликте и дальнейшем, постконфликтном взаимодействии: это справедливость, ответственность, социальность (нравственность, гуманизм), адекватность (самовыражения, коммуникации и т.д.), зрелость (способность осуществлять честное, взаимовыгодное взаимодействие)¹⁷.

В литературе часто встречаются два достаточно близких понятия: «конфликтологическая культура» и «конфликтологическая компетентность». Они не являются синонимами, поэтому необходимо определить, в чем же их сходства, а в чем – различия.

¹⁷ Самсонова Н.В. Конфликтологическая культура специалиста и технология ее формирования в системе вузовского образования: Монография. – Калининград, 2002. – С. 38-45.

З.А. Тагирова пишет: «конфликтологическая компетентность» определяется как составная часть общей социальной компетенции, а именно как «способность и готовность к осуществлению деятельности по профилактике конфликта, в реальном конфликте, как способность и готовность минимизировать деструктивные формы конфликта и перевести их в конструктивное русло, и при необходимости выступить посредником или медиатором в разрешении конфликта»¹⁸.

А.М. Митяева дает такое определение: «Конфликтологическая компетентность – это способность действующего лица (организации, социальной группы, общественного движения и т. д.) в реальном конфликте осуществлять деятельность, направленную на минимизацию деструктивных форм данного конфликта. Она представляет собой осведомленность о диапазоне возможных стратегий конфликтующих сторон и умение оказать содействие в реализации конструктивного взаимодействия в конкретной конфликтной ситуации»¹⁹.

Дальше дается структура конфликтологической компетентности, которая состоит из двух уровней:

1. Умение распознавать уже сложившийся конфликт, а также урегулировать его.
2. Навыки проектирования конфликта, необходимого для достижения определенного результата²⁰.

В книге «Конфликтная компетентность: методические указания» приводятся структурные характеристики компонентов, составляющих конфликтную компетентность личности²¹:

¹⁸ Тагирова З.А. К вопросу о становлении конфликтологической компетентности личности в период ранней юности // Символ Науки. 2015. № 7. – С. 157.

¹⁹ Митяева А.М. Значение конфликтологической компетентности в индивидуально-личностном развитии студентов // Известия ИГУ. Серия «Психология». 2012. Т.1, № 2. – С.63-64.

²⁰ Митяева А.М. Значение конфликтологической компетентности в индивидуально-личностном развитии студентов // Известия ИГУ. Серия «Психология». 2012. Т.1, №2. – С.63-64.

²¹ М. В. Башкин Конфликтная компетентность : метод. Указания – Ярославль, 2014.– С. 25.

- Когнитивная характеристика – предполагает умение личности анализировать конкретную конфликтную ситуацию.
- Мотивационная характеристика – направленность личности на разрешение конфликта.
- Регулятивная характеристика – умение управлять собой и своими эмоциональными состояниями в конфликте.

Е.Н. Иванова дает такое определение: «Мы полагаем, что конфликтологическая компетентность включает в себя целый ряд стратегических и тактических компонентов, среди которых личностные особенности, установки, знания и навыки, способствующие конструктивному управлению конфликтными ситуациями. Конфликтологическая компетентность не является механическим набором ряда элементарных навыков и алгоритмов поведения. Напротив, это сложное, глобальное, многоуровневое явление, затрагивающее базовые когнитивные стратегии личности разной степени осознания»²².

Основываясь на приведенных выше определениях и структурах можно заключить, что конфликтологическую компетентность трактуют в двух смыслах:

1) в узком смысле – как совокупность навыков и знаний, благодаря которым личность, обладающая ими, сможет конструктивно повести себя в ситуации конкретного конфликта, а как максимум – сможет урегулировать или даже разрешить появившийся конфликт. Конфликтологическая культура, таким образом, является более широким понятием. Кроме знаний и навыков, необходимых для конструктивной деятельности в ситуации конфликта – конфликтологической компетентности – включает в себя и ценности, определяющие мировоззрение человека по отношению к себе и другим

²² Иванова Е.Н. Конфликтологическая компетентность как фактор самореализации.// Психологические проблемы самореализации личности. Вып.10 – СПб., 2006. – С. 3.

людям, а также блоки, непосредственно не связанные с конфликтом и практикой его разрешения, например эмоциональный блок.

Основываясь на узком понимании конфликтологической компетентности, некоторые авторы определяют данный вид компетентности как более низкий уровень конфликтологической подготовки личности по сравнению с конфликтологической культурой²³.

2) в широком смысле – практически как синоним конфликтологической культуры, то есть как совокупность знаний и практических умений, необходимых для работы с конфликтом (технологии работы с конфликтом, регуляция эмоций, коммуникативные навыки и т.д.), а также теоретическая подготовка и определенные ценностные установки.

Однако различия между понятиями «конфликтологическая культура» и конфликтологическая компетентностью в широком смысле все-таки существуют. При определении конфликтологической компетентности упор делается больше на практическую составляющую, то есть на конкретное разрешение конфликта. В то время как конфликтологическая культура – понятие более комплексное. Поэтому в данной работе мы будем рассматривать именно конфликтологическую культуру.

Отметим также, что в литературе можно встретить как понятия «конфликтологическая компетентность» и «конфликтологическая культура», так и «конфликтная компетентность» и «конфликтная культура». В данной работе мы будем рассматривать «конфликтный» и «конфликтологический» применительно к культуре и компетентности как синонимы.

Основываясь на приведенных выше определениях, можно выделить понятие конфликтологической культуры.

Итак, конфликтологическая культура – это продукт социальной жизни и общественной деятельности человека, который является частным видом

²³ Щербакова О.И. Формирование и развитие понятия «конфликтологическая культура личности» в теории и практике современной конфликтологии // Проблемы современного образования 2010, №2.

общей культуры и, складываясь в определенную систему, выражается в готовности и способности человека к описанию, изучению и практической работе с конфликтом, а также в знаниях индивида о конфликтах. Культуру в данной работе мы будем понимать с точки зрения аксиологического подхода.

Далее опишем модель конфликтологической культуры личности. Эта модель должна состоять из нескольких блоков, каждый из которых занимает определенное место в общей структуре конфликтологической культуры и определяется особыми функциями. Определим и охарактеризуем эти блоки:

1. Теоретико-информационный блок состоит из теоретических представлений о конфликте. Сюда входят знания о том, чем является конфликт, его конструктивные и деструктивные функции, структура, динамика конфликта и т.д.
2. Ценностно-смысловой блок представляет собой ценности личности по отношению к другим личностям, к обществу, конфликту и т.д. Он включает в себя ценности диалога, ненасильственного разрешения конфликта, толерантности, принятия точки зрения другого человека и т.д.
3. Эмоциональный блок отвечает за работу с эмоциями в конфликте – одну из важнейших задач, поэтому для нее отводится специальный блок. Он состоит из умений работать с эмоциями: анализ эмоциональных состояний, их классификация, саморегуляция, эмпатия и т.д.
4. Поведенческий блок включает в себя качества и навыки, необходимые для непосредственной работы с конфликтом. Сюда входят как навыки и техники (ассертивное поведение, техники вербализации и др.), так и знания и умения применять определенные технологии (переговоры, медиация, конфликтологическое консультирование). В этот же блок входят коммуникативные навыки личности.

Таким образом, были определены основные понятия данного исследования.

Под конфликтом мы будем понимать вид социального взаимодействия, который характеризуется осознанным расхождением интересов, убеждений, ценностей и т.д. сторон, а также действиями сторон, направленными друг против друга для нанесения взаимного ущерба.

Конфликтологическая культура определяется нами как продукт социальной жизни и общественной деятельности человека, который является частным видом общей культуры и, образуясь в определенную систему, выражается в готовности и способности человека к описанию, изучению и практической работе с конфликтом, а также в знаниях индивида о конфликтах.

Утверждалось, что понятие «конфликтологическая компетентность» можно понимать в широком и узком смысле. При узкой трактовке конфликтологическая компетентность может считаться поведенческой подструктурой конфликтологической культуры. При широкой они становятся синонимами. Хотя следует отметить, что при определении конфликтологической компетентности авторы часто делают упор на практическую составляющую этого вида компетентности, в то время, как конфликтологическая культура является комплексным понятием.

1.2 Понятие «молодежь»

Определим также понятие «молодежь», так как оно является одним из ключевых для данной работы.

Давая определение понятия «молодежь», И.С. Кон в своей книге «Психология ранней юности» пишет (под юностью автор подразумевает ранний период молодости, часть молодежи, близкую по возрастным характеристикам к исследуемой нами): «Слово «юность» обозначает фазу перехода от зависимого детства к самостоятельной и ответственной взрослости, что предполагает, с одной стороны, завершение физического, в

частности полового, созревания, а с другой – достижение социальной зрелости»²⁴.

Это определение подчеркивает сложность понятия «молодежь», комплексность как социальных, так и психологических, и биологических характеристик, сплетенных воедино в одном этом понятии.

В разные периоды человеческой истории такая социальная группа, как «молодежь», определялась по-разному. Индивиды, подходившие под понятие «молодые люди», в разные эпохи имели разный возраст, разное положение в общественной иерархии, по-разному определялись исследователями. Однако всегда существовала одна главная черта молодежи – «переходность», пограничное состояние между детством и взрослой жизнью²⁵.

В.Т. Лисовский определяет «молодежь» как «поколение людей, проходящих стадию социализации, усваивающих, а в более зрелом возрасте уже усвоивших, образовательные, профессиональные, культурные и другие социальные функции; в зависимости от конкретных исторических условий возрастные критерии молодежи могут колебаться от 16 до 30 лет»²⁶.

И.С. Кон дает и такое определение: «Молодежь – социально-демографическая группа, выделяемая на основе совокупности возрастных характеристик, особенностей социального положения и обусловленных тем и другим социально-психологических свойств. Молодость как определенная фаза, этап жизненного цикла, биологически универсальна, но ее конкретные возрастные рамки, связанный с ней социальный статус и социально-психологические особенности имеют социально-историческую природу и зависят от общественного строя, культуры и свойственных данному

²⁴ Кон И.С. Психология ранней юности (Проблемы формирования личности). – М., 1989. – С. 6.

²⁵ Там же. – С. 7 – 9.

²⁶ Лисовский В. Т. Методология и методика изучения идеалов и жизненных планов молодежи. Автореф. канд. дис. Л., 1968.

обществу закономерностей социализации»²⁷. Это определение мы будем использовать как основное для определения «молодежи» в данной работе.

Таким образом, можно выделить несколько составных частей, характеризующих «молодежь» как социальную группу:

- 1 Возрастные характеристики молодежи.
- 2 Особенности социального положения и социального статуса.
- 3 Социально-психологические особенности.
- 4 Прохождение социализации.

1) Возрастные характеристики. Разные авторы по-разному определяют нижние и верхние границы, характеризующие такую группу, как молодежь. В целом, как нижняя, так и верхняя граница молодежного возраста – достаточно условна. Нижней границей, этапом «вхождения» индивида в группу молодых людей обычно называют период завершения в организме человека психических и биологических процессов, связанных с половым созреванием (обычно интервал от 12 до 16 лет). Некоторые авторы называют возраст 14 лет, что связано с достижением подростками некоторых гражданских прав и обязанностей (например, получение паспорта, законодательное оформление прав и обязанностей и т.д.)²⁸.

В документе «Основы государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года», утвержденном Правительством РФ 29 ноября 2014 года, за нижнюю границу молодежного возраста приняты 14 лет²⁹.

В соответствии с этим документом, государственные учреждения, работающие с молодежью (подростково-молодежные центры и Дома Молодежи), в своей практической работе именно 14 лет принимают за нижнюю границу молодежного возраста.

Существует и другая точка зрения, когда нижней границей молодежного возраста становятся 18 лет. При таком подходе обычно авторы

²⁷ Социология молодежи: Учебник/ Отв. Ред. Проф. В.Т. Лисовский. – СПб, 1996. – С.33.

²⁸ О.И. Белый «Определение понятия «молодежь» //Теория и практика общественного развития 2012. № 12.

²⁹ Сайт правительства России /Основы государственной молодежной политики РФ на период до 2025 года. URL: <http://m.government.ru/docs/15965/>.

выделяют несколько ступеней взросления человека. Например, Эрик Эриксон, говоря о жизненных циклах, выделяет 5 стадию – юность, и отдельно 6 стадию – молодость. Таким образом, нижней границей именно молодежного возраста следует считать 18 лет³⁰.

В данном исследовании, вслед за многими авторами и практикой работы с молодыми людьми, мы будем считать нижней границей вхождения в такую социальную группу, как молодежь, именно 14-ти летний возраст.

Верхняя граница, «последняя черта» молодежи определяется уже не психологическими и биологическими, а социальными характеристиками. Учитывая тезис, который подчеркивается во многих определениях, о «переходности» молодежи от детства к состоянию взрослого человека, то к молодежи уже не относятся индивиды, вошедшие в социальную группу взрослых людей. С этим связано несколько характеристик, отличающих молодежь от взрослых представителей общества.

По мнению О.И. Белого, существует 4 признака, наличие которых у взрослых людей отличает их от молодежи:

- экономическая независимость, то есть ответственность за приобретение средств, необходимых для собственного существования, и способность создавать их;
- личная самостоятельность, то есть способность принимать решения, касающиеся себя, во всех сферах существования, без чужой опеки, без каких-либо ограничений, кроме необходимых для сосуществования в обществе;
- самостоятельное распоряжение средствами существования;
- создание собственного очага, независимого от родительского, принятие ответственности за его поддержание и управление им³¹.

Верхняя граница молодежного возраста тоже очень подвижна. Обычно, как например, в определении В.Т. Лисовского, молодежный возраст ограничивается 30 годами. Однако анализ административной практики дает

³⁰ Эриксон Э. Детство и общество. – СПб, 1996. – С. 334.

³¹ О.И. Белый «Определение понятия «молодежь» //Теория и практика общественного развития 2012. № 12.

понять, что возможно и повышение данной границы до 35 лет, так как во многих грантах, проектах, программах, направленных на молодых людей, молодых ученых, молодые семьи, молодых специалистов и т.д. могут участвовать люди до 35 лет включительно. А такое понятие, как «молодой ученый» и вовсе поднимает планку молодежного возраста до 40-45 лет (в зависимости от ученой степени)³².

На основании этого можно выделить специфические возрастные характеристики, определяющие молодежь. В данной работе мы ограничим эти возрастные характеристики от 14 и до 30 лет.

Целесообразно внутри этой большой возрастной группы выделить подгруппы, связанные с освоением молодыми людьми разных социальных позиций: получение образования, избирательное право, создание собственной семьи и т.д. В связи с этим выделяют три подгруппы: от 14 до 18, от 19 до 25 и от 26 до 30 лет.

Как уже отмечалось выше, для исследования мы возьмем только самую младшую группу молодых людей – от 14 до 18 лет. Это связано с возможностью формирования конфликтологической культуры, поскольку младшая часть молодежи активно проходит процесс социализации, она более восприимчива, что позволяет как изучить возможность формирования конфликтологической культуры вообще, так и методы формирования такого вида культуры в частности.

2) Особенности социального положения и социального статуса молодых людей видны из данных выше определений молодежи и заключаются в их «предвзрослости» и «переходности».

Молодежь – это будущее общества, поэтому и социальное положение у молодых людей иное, чем у взрослых. Несмотря на достижение молодыми людьми половой зрелости и возможности участвовать в трудовой и многих других видах деятельности, молодежь не ставится в положение взрослых, ей

³² Сайт правительства России. URL: <http://m.government.ru/docs/15965/>.

дается время на обучение, на созревание и развитие, для того, чтобы молодые люди в будущем стали более работоспособны, успешны и активны в качестве взрослых.

«Главной, внутренне заложенной целью молодежного возраста в целом и каждого молодого человека в частности, является взросление – освоение, присвоение, реализация взрослости. Ее суть состоит в том, что общество отстраняет работоспособных и достигших половой зрелости молодых людей от общественной ответственности, чтобы дать им возможность повысить свой собственный потенциал»³³.

3) Социально-психологические особенности. Курт Левин, говоря о социально-психологических особенностях молодежи, отмечал маргинальность (промежуточность) положения молодых людей. С одной стороны, они не принадлежат больше к миру детства, но и к миру взрослых они тоже еще не принадлежат.

В социальном плане это приводит к расширению круга общения молодых людей, изменению групповой принадлежности, типа людей, на которых молодежь ориентируется.

Эта же маргинальность имеет место и в психике молодых людей, для которой типичны внутренние противоречия, повышенная застенчивость одновременно с повышенной же агрессивностью, склонность принимать крайние позиции и точки зрения³⁴.

Эрик Эриксон в своей концепции восьми стадий жизненного цикла пишет и о молодости (5 стадия – юность, 6 – молодость).

Эти стадии развития характеризуются расплывчатым «Я», ролевой и личностной неопределенностью, увеличением количества выполняемых ролей с одной стороны, но, с другой, не усваивание молодыми людьми этих ролей, а попытка их попробовать, примерить к себе. Постепенно

³³ О.И. Белый «Определение понятия «молодежь» //Теория и практика общественного развития 2012. № 12.

³⁴ Кон И.С. Психология ранней юности... – С. 33.

формируется потребность и способность к интимной психологической близости³⁵.

4) Прохождение социализации. Социализация молодежи характеризуется тем, что в этот период молодые люди заканчивают первичную стадию социализации и переходят ко вторичной фазе.

На этапе первичной социализации индивид осваивает окружающий мир, основные ценности общества. Это освоение происходит за счет семьи, которая направляет индивида в его освоении, формирует основу тезауруса, необходимого для освоения основных социальных ролей и для дальнейшей социализации.

Вторичный этап социализации связан непосредственно с молодостью индивида. Он во многом похож на первичный, но есть и важные отличия.

На этом этапе молодой человек продолжает формировать свой тезаурус, который становится шире, позволяя индивиду значительно расширить количество доступных ему социальных ролей. Меняются агенты социализации: если на первичном этапе практически единственным агентом социализации была семья, на вторичном этапе появляется обобщенный «другой», с которым индивид отождествляет и себя самого – общество. Формирование обобщенного «другого» – решающая фаза социализации. После окончательного появления обобщенного «другого» в сознании устанавливается симметричная связь между объективной и субъективной реальностями.

Результаты вторичного этапа социализации накладываются на результаты первичного, появляется проблема их согласованности. В это же время подвергается сомнению обретенная ранее идентичность. Необходимость решать взрослые задачи вызывает переживания, как индивид выглядит в глазах других людей в сравнении с представлениями о самом себе. Новая идентичность является чувством уверенности, что внутренняя тождественность и непрерывность сочетается с тождественностью и непрерывностью для «других», что показывает готовность индивида

³⁵ Кон И.С. Психология ранней юности... – С. 36.

интегрировать свои прежние идентификации с возможностью выполнять социальные роли взрослого человека³⁶.

На основании анализа литературы даны определения основных понятий: конфликт – это вид социального взаимодействия, который характеризуется осознанным расхождением интересов, убеждений, ценностей и т.д. сторон, а также обменом сторонами действиями, направленными друг против друга для нанесения взаимного ущерба.

Было выбрано определение молодежи: молодежь – социально-демографическая группа, выделяемая на основе совокупности возрастных характеристик, особенностей социального положения и обусловленных тем и другим социально-психологических свойств. Молодость как определенная фаза, этап жизненного цикла, биологически универсальна, но ее конкретные возрастные рамки, связанный с ней социальный статус и социально-психологические особенности имеют социально-историческую природу и зависят от общественного строя, культуры и свойственных данному обществу закономерностей социализации.

Под «конфликтологической культурой» понимается продукт социальной жизни и общественной деятельности человека, являющийся частным видом общей культуры и, складываясь в определенную систему, выражается в готовности и способности человека к описанию, изучению и практической работе с конфликтом, а также в знаниях индивида о конфликтах.

Конфликтологическая культура складывается из нескольких блоков, каждый из которых выполняет свою функцию:

1. Теоретико-информационный блок.
2. Ценностно-смысловой блок.
3. Эмоциональный блок.
4. Поведенческий блок.

³⁶ Ковалева А.И. Концепция социализации молодежи: нормы, отклонения, социализационная траектория // СоцИс. 2003. № 1.

ГЛАВА 2. СПОСОБЫ ФОРМИРОВАНИЯ КОНФЛИКТОЛОГИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ МОЛОДЕЖИ

2.1 Формирование конфликтологической культуры молодежи через трансляцию опыта взрослыми

Как уже отмечалось выше, молодые люди – это группа, которая по всем характеристикам стоит между взрослыми и детьми. И конечно, эта группа постоянно взаимодействует и перенимает что-то у старших групп. Поэтому одним из способов формирования конфликтологической культуры является трансляция и передача авторитетными в молодежной среде взрослыми этого вида культуры.

Исследуя причины драк в школах среди молодых людей, авторы статьи «Why Adolescents Fight: A Qualitative Study of Youth Perspectives on Fighting and Its Prevention» использовали метод фокус-групп. На вопрос о том, какую роль взрослые должны играть в конфликтах молодых людей, достаточно типичным был такой ответ: «Гораздо больше помогло бы, если бы учителя и социальные педагоги вместо того, чтобы просто выяснять, кто кого ударил, попытались понять, почему это произошло, или поговорили со сторонами об этом. В таком случае, в следующий раз они бы знали: «Я могу это предотвратить». Если бы студенты чувствовали, что они могут прийти к учителям более свободно, например, когда они окажутся в ситуации давления со стороны сверстников, если бы они чувствовали себя более комфортно, идя к учителям за поддержкой, они бы делали это, но они не делают»³⁷.

³⁷ *Rashmi Shetgiri, Simon C. Lee, John Tillitski, Connie Wilson, Glenn Flores* Why Adolescents Fight: A Qualitative Study of Youth Perspectives on Fighting and Its Prevention // *Academic Pediatrics*, V. 15, Issue 1, January–February 2015. – P.108.

Таким образом, авторитетный взрослый, в первую очередь, видится молодым людям тем посредником, который смог бы помочь им в разрешении их конфликта, этого они ждут.

Оказываясь в роли посредника, помогающего урегулировать или разрешить конфликт, взрослый транслирует определенные стратегии поведения в конфликте, а также знания и ценности, необходимые для эффективного конфликто разрешения, что отмечают и сами молодые люди в упомянутом выше исследовании³⁸.

«Разрешение конфликтных ситуаций эффективней видится при участии третьей стороны будь это педагог, школьный психолог, представитель администрации учебного заведения, родители. Однако продуктивность вмешательства, судя по опыту, возможна только в том случае, если третья сторона будет нейтральной, беспристрастной, авторитетной для конфликтующих сторон, владеющей необходимыми знаниями и навыками», – пишет С.А. Оборотова в статье «Технология медиации в урегулировании школьных конфликтов и формировании профессиональной культуры современного учителя»³⁹.

Получается, что уровень конфликтологической культуры молодых людей во многом зависит от уровня конфликтологической культуры взрослых, являющихся авторитетными и важными для них. В статье «Why Adolescents Fight: A Qualitative Study of Youth Perspectives on Fighting and Its Prevention» в результате исследования молодежи выяснилось, что молодых людей, которые часто участвуют в драках, такому способу урегулирования конфликтов научили родители. Другими способами они просто не владеют. И наоборот, те представители молодежи, которые в основном разрешают

³⁸ *Rashmi Shetgiri, Simon C. Lee, John Tillitski, Connie Wilson, Glenn Flores Why Adolescents Fight: A Qualitative Study...* – P. 108.

³⁹ *С.А. Оборотова. Технология медиации в урегулировании шк. конфликтов и формировании проф. культуры современного учителя // Мир науки, культуры, образования. Вып. №6, 2014. – С. 61.*

конфликты мирно, научились этому, в первую очередь, от родителей, а во вторую, от учителей⁴⁰.

Это подтверждают и результаты исследования климата конфликто разрешения в школах США, который был крайне высок в тех учебных заведениях, где учителя старались максимально эффективно разрешить конфликт, слушали обе стороны, старались помочь им понять друг друга. Уровень конфликтологической культуры учащихся в таких школах тоже был на высоком уровне, что подтверждается крайне редкими драками, оскорблениями учениками друг друга и т.п.⁴¹

Следовательно, способом формирования конфликтологической культуры молодежи может являться наличие высокого уровня этой культуры у взрослых, которые являются авторитетными и играют важную роль в жизни молодежи, и будут выступать в роли проводников ценностей, мировоззрения, а также технологий, нацеленных на эффективное разрешение конфликтов.

Существуют разные группы взрослых, которые профессионально занимаются формированием молодежи: специалисты по работе с молодежью в подростково-молодежных центрах, спортивные тренеры и т.д. Однако можно с уверенностью заключить, что самой многочисленной из них является учительское сообщество.

Формирование конфликтологической культуры учителей исследуется различными авторами достаточно часто, существуют специальные программы развития конфликтологической культуры педагогов. Например, программа «Новый учитель» включает в себя модуль «Медиативный подход к особенностям взаимодействия участников образовательного процесса», состоящий как из теоретического, так и практико-ориентированного

⁴⁰ *Rashmi Shetgiri, Simon C. Lee, John Tillitski, Connie Wilson, Glenn Flores* Why Adolescents Fight: A Qualitative Study... – P.107.

⁴¹ *Maria LaRusso, Robert Selman*, Early adolescent health risk behaviors, conflict resolution strategies, and school climate // *Journal of Applied Developmental Psychology* 32 (2011). – P. 359 – 360.

материала по формированию медиативной и конфликтологической культуры⁴².

Основной целью данных программ является повышение уровня конфликтологической культуры педагогов, что приводит к 1) более эффективному разрешению конфликтов в рамках учебного процесса, 2) использованию конфликтных ситуаций для развития молодых людей, 3) возможность трансляции высокого уровня конфликтологической культуры молодым людям.

Перспективным в плане повышения уровня конфликтологической культуры кажется тьюторское сопровождение специалистов по работе с молодежью. Здесь мы имеем в виду и учителей, и всех специалистов, профессионально работающих с молодежью.

Тьюторское сопровождение состоит из трех составных частей – векторов:

1) Социальный вектор – заключается в том, что тьютор подбирает и информирует своего ученика-тьютеранта о мастер-классах, тренингах, семинарах по теме обучения.

2) Культурно-предметный вектор – работа с предметным материалом, тьютор выбирает необходимые материалы, организует встречи обучающегося со специалистами, которые могут устранить имеющиеся пробелы в знаниях.

3) Антропологический вектор – работа с индивидуальными психологическими и физиологическими свойствами тьютеранта⁴³.

Тьюторское сопровождение применимо и для повышения уровня конфликтологической культуры специалистов молодежной сферы, что используется, например, в курсах повышения квалификации педагогов⁴⁴.

⁴² С.А. Оборотова. Технология медиации в урегулировании школьных конфликтов... – С. 61.

⁴³ И.Е. Емельянова. Формирование конфликтологической компетентности педагогов в процессе тьюторского сопровождения на курсах повышения квалификации // Вестник КГПУ, вып. №1. 2014. – С.69.

⁴⁴ Там же. – С. 67.

Так же возможно использовать конфликтно-средовой подход, суть которого заключается не только в повышении уровня конфликтологической культуры конкретных специалистов, но и в достижении понимания процессов, составных частей и основных технологий, применяемых в рамках той среды, в которой в основном и будет происходить конфликто разрешение. В нашем случае, такой подход может быть использован для изучения молодежной среды.⁴⁵

Можно сделать вывод, что авторитетные для молодых людей взрослые, которые могут быть как родственниками, так и специалистами по работе с молодежью, являются ролевой моделью, транслирующей ценности, знания и способы работы с конфликтом. Результаты исследований показывают, что данный канал формирования конфликтологической культуры молодежи действительно крайне важен.

Для того чтобы сформировать на высоком уровне конфликтологическую культуру у молодых людей, необходимо 1) определить авторитетных взрослых именно в молодежной среде, 2) сформировать на высоком уровне конфликтологическую культуру этих взрослых, для чего существуют разные методы, типа тьюторского сопровождения, конфликт-средового подхода и специализированных программ по медиации, теоретической конфликтологии и т.д.

Что касается молодых людей, то формирование их конфликтологической культуры в процессе взаимодействия с авторитетными взрослыми, имеющими высокий уровень конфликтологической культуры, идет лишь частично, так как многие блоки данного вида культуры или не формируются вообще, или формируются не до конца.

Например, поведенческий блок формируется, так как молодые люди видят применение технологий разрешения конфликта от взрослых, но

⁴⁵ Мухаметова Н.М. Методологический регулятив к формированию конфликтологической компетентности у будущих педагогов-психологов // Современные проблемы науки и образования. Выпуск №3. 2014. – С. 97.

формируется не полностью, ведь сами они эти технологии не используют (если мы говорим только о трансляции взрослыми своего поведения). Ценностно-смысловой блок формируются более полно, потому что для этого есть возможность при взаимодействии взрослых с молодежью. Развитие теоретико-информационного и эмоционального блоков при использовании только этого способа формирования конфликтологической культуры вряд ли возможно.

2.2 Формирование конфликтологической культуры молодежи через обучение

Другим способом формирования конфликтологической культуры является обучение молодых людей, как теоретическим основам, так и практическим навыкам и технологиям конфликтологического разрешения.

Обучение молодых людей может быть двух видов:

- 1) Обучение молодежи специалистами.
- 2) Обучение группы молодых людей, которые впоследствии будут сами формировать конфликтологическую культуру молодежи.

Рассмотрим оба подхода.

Обучение молодежи специалистами

Суть такого подхода заключается в том, что специалисты (конфликтологи, психологи, педагоги) обучают большую группу молодежи как теории, так и практике работы с конфликтом, формируют через такое обучение и конфликтологическую культуру молодых людей.

Примером может служить программа «Школа без насилия или переговоры без поражения»⁴⁶.

«Структура Программы состоит из трех блоков:

⁴⁶ Кучегашева П.П. Колотева Е.Ю. Школьная служба примирения как средство сохранения психологического здоровья участников образовательного процесса // Акт. проблемы гум. и естественных наук. № 12-3. 2014. – С. 96.

- Диагностического (комплектование тренинговой группы, выявление уровня конфликтности личности, агрессивности, индивидуальных особенностей участников группы выявление лидеров).
- Теоретического с элементами практики: знакомство с понятиями конфликта, спора, дискуссии. Изучение правил ведения спора, причин, видов и стадий протекания конфликта, стратегии поведения в конфликтной ситуации и пр. Подростки на практике учатся находить адекватные выходы из предлагаемых тренером часто встречающихся конфликтных ситуаций в подростковой среде по ранее собранной проблематике.
- Практического (тренингового) – отработка навыков ведения медиативных процедур»⁴⁷.

Как видно из структуры программы, кроме чисто практического блока в ней присутствует так же теоретический блок, знакомящий молодых людей с основными теоретическими представлениями о конфликте. Диагностический блок, который во многом состоит из подготовки группы обучающихся, так же помогает выявить необходимые для дополнительного изучения темы.

Однако, несмотря на комплексный характер программы в плане формирования конфликтологической культуры молодых людей, видно, что и здесь упор в первую очередь делается на непосредственную практическую работу с конфликтными ситуациями. Это видно даже из теоретического блока, в котором большое внимание уделяется решению неких ситуаций.

Некоторые программы разрабатываются для специалистов. Основная их задача – научить профессионалов эффективно урегулировать конфликт, но, во-первых, они часто рассчитаны на студентов, которые в основном тоже являются молодыми людьми, а во-вторых, специалисты часто работают непосредственно с молодежью, что позволяет им, имея достаточный уровень

⁴⁷ Кучегашева П.П. Колотева Е.Ю. Школьная служба примирения... – С. 97.

конфликтологической культуры, косвенно формировать этот вид культуры у молодежи.

Рассмотрим структуру такой программы, разработанной для специалистов социальной сферы. «Формирование конфликтологической компетентности будущего специалиста социальной сферы основывается на пяти специфических блоках:

- теоретические знания в области конфликтологии (педагогической, юридической, психологической, социологической и т. д.);
- владение социальными технологиями профилактики, управления, минимизации деструктивных форм конфликта;
- формирование профессионального типа мышления, включающего рефлексивность, методологичность, саногенность, объемность, креативность;
- владение технологиями психогигиены и стрессоустойчивости в конфликтах;
- выполнение профессионально-этического кодекса конфликтолога-практика»⁴⁸.

Авторы статьи говорят о том, что предложенная ими программа развивает конфликтологическую компетентность специалистов социальной сферы. Нам кажется, что данная программа направлена и на формирование конфликтологической культуры, поскольку в ней формируются все необходимые блоки. Программа предусматривает изучение не только технологии работы с конфликтом и основные знания о конфликте, но и идет обучение работы с эмоциями (стрессоустойчивость, психогигиена), формирование ценностей и мировоззрения, направленного на конструктивное разрешение конфликта (профессионально-этический кодекс конфликтолога-практика).

⁴⁸ Фомина С. Н. Митяева А. М. Формирование конфликтологической компетентности будущего специалиста соц. сферы // Ученые записки РГСУ. № 11. 2009. – С. 107.

Еще одним примером программы формирования конфликтологической культуры молодежи является Киберпрограмма 2.0. (Cyberprogram 2.0).

Основная цель программы – научить молодых людей разрешать конфликты и справляться с буллингом в школе. Программа состоит из 19 часовых занятий, которые делятся 1 школьную четверть. Основные задачи программы:

1. Определить понятие буллинга (как реального, так и в киберпространстве).
2. Проанализировать последствия буллинга (реального и виртуального) для жертвы, агрессора и наблюдателей, развить критическое мышление, а также умение рассказать о подобных действиях, если они были замечены.
3. Научить молодых людей стратегиям преодоления для предотвращения и уменьшения подобных ситуаций.
4. Достичь других дополнительных целей, например, развить такие качества и навыки личности, как эмпатия, активное слушание, стратегии контроля агрессии, навыки конструктивного разрешения конфликта и т.д.

Для реализации программы необходимо:

1. 1 часовое занятие раз в неделю.
2. Четко установленное место и время занятий: всегда один и тот же день недели, а также большая комната.
3. Координатор программы – взрослый с психолого-педагогическим образованием.
4. Определенная структура каждого занятия.

Каждое занятие начинается с того, что все участники садятся в круг на полу. Взрослый, ведущий занятие, рассказывает о теме сегодняшней сессии, ее целях, а также о том, в чем участникам предлагается поучаствовать. Взрослый ведет дискуссию, задавая важные для обсуждения вопросы, дает

обратную связь участникам. Программа использует такие методы, как мозговой штурм, case study, ролевые игры, управляемая дискуссия и т.д.⁴⁹

Киберпрограмма 2.0. (Cyberprogram 2.0) представляет собой комплексную программу формирования конфликтологической культуры молодежи, так как в процессе работы с молодыми людьми формируются все составные блоки данного вида культуры.

Следует отметить, что данная программа не делает упор только на один блок, но в равной мере использует как теоретические аспекты, так и практические методы работы с конфликтом, с эмоциями, ценностями, а также коммуникативной составляющей.

Обучение группы молодых людей, которые впоследствии будут сами формировать конфликтологическую культуру молодежи

Этот способ формирования конфликтологической культуры молодежи отличается от предыдущего тем, что сначала специалисты (конфликтологи, психологи, педагоги и т.д.) обучают небольшую группу специально отобранных молодых людей, а дальше уже эта группа формирует конфликтологическую культуру других молодых людей. Примером такого подхода являются программы медиации ровесников.

Первые программы, направленные на разрешение конфликтов среди молодых людей (в основном в рамках школы), появились еще в середине 1960-х годов в США.

Первая программа была разработана в Университете Миннесоты (США) Дэвидом Джонсоном и его братом Роджером Джонсоном, и называлась «Программа обучения учащихся быть миротворцами» (Teaching Students to be Peacemakers Program – TSP). В рамках данной программы молодым людям преподавались как общие дисциплины (функции конфликта,

⁴⁹ Maite Garaigordobil, Vanesa Martínez-Valderrey, The Effectiveness of Cyberprogram 2.0 on Conflict Resolution Strategies and Self-Esteem // Journal of Adolescent Health 57(2), July 2015. P. – 231.

роль конфликта в обществе), так и технологии работы с конфликтами (5 стратегий управления конфликтом, переговорные процедуры, медиация).

В начале 1980-х годов такие программы стали называться Peer Mediation Program. На русский язык название этой программы обычно переводится как «медиация ровесников». В 1980-е годы программа вышла за пределы США, стала распространяться в Западной Европе⁵⁰.

Суть программы такова: в школе, в которой разворачивается программа Медиация ровесников, создается школьная служба медиаторов, занимающаяся работой с конфликтами в школе. Медиаторами в ней работают сами учащиеся – молодые люди и подростки, хотя возможно и вмешательство учителей в качестве медиаторов⁵¹.

Алгоритм работы программы таков:

1. Принятие решения руководством учебного заведения (или территориального органа) о создании программы.
2. Приглашение специалистов-медиаторов и обучение команды наставников.

После старта программы, создается команда наставников, которые будут заниматься отбором и подготовкой будущих медиаторов из числа молодых людей. В качестве будущих наставников обычно отбираются преподаватели учебного заведения, на базе которого проводится программа. Сами преподаватели также проходят обучение медиаторов. Они работают с особо сложными конфликтами (как например, криминальные конфликты, конфликты учеников и учителей, конфликты с родителями). Конфликтами в молодежной среде занимаются в основном сами молодые люди. Для подготовки преподавателей обычно приглашаются специалисты-медиаторы.

3. Подбор медиаторов и их подготовка.

⁵⁰ Celeste, A. T., Buller, P. M. Peer Mediation in United States High Schools. –St. Joseph, MN, 2013. – P. 3-4.

⁵¹ Mervyn Flecknoe, «What does anyone know about peer mediation» // Improving School, 2005, №8.

На этом этапе специалисты отбирают и готовят медиаторов из числа молодых людей. Обычно этим занимаются отобранные наставники, прошедшие определенную подготовку и имеющие специальные знания по педагогике, знающие учеников и т.д., но этим могут заниматься и специалисты по работе с конфликтами⁵².

4. Работа медиаторов.

После отбора и обучения подготовленные медиаторы начинают свою работу в учебном заведении. Роль специалистов (медиаторов, конфликтологов и педагогов) – осуществлять контроль и оказывать помощь в деятельности молодых людей⁵³.

Программы обучения и использования медиации в молодежной среде реализуются уже достаточно давно и успели доказать свою эффективность. Многие молодые люди стали отмечать, что их учебное заведение стало «более дружелюбным, более счастливым местом», стало меньше ссор и т.д.⁵⁴.

В медиации ровесников могут использоваться разные виды медиации, например восстановительная медиация, которая активно развивается в России, особенно в учебных заведениях, среди молодых людей.

Одним из самых главных отличительных признаков восстановительной медиации, как технологии работы с конфликтами, является идея восстановительного правосудия, лежащая в основе всей системы.

Идея восстановительного правосудия заключается в том, что в центре внимания находится жертва преступления и вред, причиненный ей преступлением. Важным моментом является ответственность обидчика, но она понимается не как претерпевание наказания, а как исправление ситуации,

⁵² Ann P. Daunic, Stephen W. Smith, T. Rowand Robinson, M. David Miller and Kristine L. Landry, «School-wide Conflict Resolution and Peer Mediation Programs: Experiences in Three Middle Schools» // *Intervention in School and Clinic*, 2000.

⁵³ Там же.

⁵⁴ Hilary Cremin, *Peer Mediation*. – Open University Press, 2007 – P. 4.

возникшей в результате преступления. Возникает понятие «заглаживание» причиненного вреда⁵⁵.

Для понимания обидчиком чувств жертвы, понимания того вреда, который был нанесен, необходима встреча жертвы и обидчика. Эта встреча вряд ли состоится сама по себе, а если и состоится, то велика вероятность еще большего усугубления отношений между сторонами конфликта. Для исправления ситуации и нужен медиатор.

Основной целью восстановительной медиации является восстановление отношений сторон. Структура процесса восстановительной медиации такова:

1. Первый этап – подготовительный: получение всей возможной информации, анализ конфликта и т.д.
2. Второй этап – встреча медиатора с одной из сторон конфликта (обычно начинают с «обидчика»). Здесь происходит налаживание контакта, вентиляция эмоций, некоторый анализ ситуации и т.д. Медиатор узнает о готовности встретиться с другой стороной конфликта.
3. Следующий этап – встреча со второй стороной.
4. Непосредственно медиация (примирительная встреча). Суть примирительной встречи в восстановлении отношений между сторонами, обсуждении будущих отношений, определении порядка и способа «заглаживания» вины.
5. Аналитическая беседа. На этом этапе происходит рефлексия результатов медиации, анализ выполнения соглашений. Аналитическая беседа происходит через 2-3 недели после самой медиации⁵⁶.

Как уже отмечалось выше, восстановительная медиация активно используется для работы с конфликтом в среде молодежи. Службы примирения, основывающиеся на восстановительной медиации, в основном

⁵⁵ Зер Х. Восстановительное правосудие: новый взгляд на преступление и наказание. – М., 2002. – С 91.

⁵⁶ Коновалов А.Ю. Школьная служба примирения и восстановительная культура взаимоотношений: практическое руководство. – М., 2012. – С. 96-105.

создаются при образовательных учреждениях (школах, средних и высших учебных заведениях), хотя возможно и создание территориальных служб⁵⁷.

Другим примером является программа «Учителя-ровесники» (Peer teaching), распространенная во многих школах Австралии⁵⁸.

Подобный способ формирования конфликтологической культуры основывается на двух главных подходах, совмещая их в одну программу: 1) обучение молодых людей осуществляют близкие к ним по возрасту люди, 2) при формировании конфликтологической культуры участников программы активно используются театральные методы.

Алгоритм работы программы следующий:

1 этап: отобранная группа участников – молодых людей изучает теоретические основы: что такое конфликт, какова его роль в обществе и т.д. После этого обучающиеся переходят к исследованию практической составляющей курса. Им предлагается поучаствовать в различных сценариях, часть из которых создана специально для занятий, а часть – взята из реальной жизни. В каждом сценарии предусмотрена возможность выбрать различные роли и использовать разные стратегии поведения в конфликте.

Такое моделирование конфликтных ситуаций позволяет обучающимся получить необходимый опыт, почувствовать последствия от конфликта, оставаясь при этом в безопасных для себя условиях.

2 этап начинается после того, как молодые люди, участвующие в программе, получили теоретическое и практическое представление о конфликте.

На этом этапе обучающиеся должны поставить небольшое театральное представление, в котором будет показано развитие конфликта. Однако во время представления используется методика форума-театра, то есть в любой момент любой зритель может вмешаться и, взяв на себя роль какого-то

⁵⁷ Коновалов А.Ю. Школьная служба примирения... – С. 64.

⁵⁸ Bruce Burton, Peer teaching as a strategy for conflict management and student reengagement in schools // Australian Educational Researcher, 2011. – P. 45.

персонажа, попробовать как-то изменить показанную ситуацию. Так как это происходит во время представления, из-за драматического эффекта включение в разыгрываемую ситуацию ощущается больше, что позволяет молодым людям особенно остро прочувствовать конфликтную ситуацию, в которой они оказались.

3 этап: после обучения и представления своих постановок, молодые люди становятся «учителями-ровесниками». Они отправляются в младшие классы, где пытаются показать своим младшим товарищам, что же такое конфликт и как с ним работать. Для этого используются мастер-классы и работа с малыми группами. Последнее особенно важно, так как позволяет использовать при обучении сотрудничество, переговоры, разделение заданий и т.д.⁵⁹

Формирование конфликтологической культуры молодежи может осуществляться через обучение молодых людей теоретическим и практическим знаниям и навыкам, связанным с конфликтом. Можно выделить два подхода к обучению:

1. Обучение молодежи специалистами.

Основная идея этого подхода – обучение специалистами молодых людей и, следовательно, формирование конфликтологической культуры. Плюсом такого подхода является то, что обучение молодежи проводят профессионалы, имеющие опыт и специальное образование. Также в рамках таких программ возможно обучить достаточно большое количество молодежи за короткое время.

2. Обучение группы молодых людей, которые впоследствии будут сами формировать конфликтологическую культуру молодежи. Этот подход отличается от предыдущего, так как специалистами обучается лишь небольшая группа специально отобранных молодых людей, которые в

⁵⁹ *Bruce Burton, Peer teaching as a strategy... – P. 49-50.*

будущем сами будут формировать конфликтологическую культуру молодежи.

Впоследствии обученные молодые люди могут разными способами формировать конфликтологическую культуру других молодых людей: через трансляцию своего поведения, ценностей и убеждений (медиация ровесников) или через обучение знаниям и навыкам о конфликте.

Конечно, обученные в рамках данных программ молодые люди не имеют большого опыта или специального образования, зато они сами являются молодежью, так что знают, как лучше применить свои знания и обучить других. Кроме того, обученные молодые люди уже являются частью молодежной среды, так что им проще как транслировать свой опыт и обучать, так и выступать посредниками в конфликте, чем взрослым специалистам.

2.3 Формирование конфликтологической культуры молодежи через практическую деятельность

Выше мы рассмотрели формирование конфликтологической культуры молодежи через обучение и через трансляцию опыта работы с конфликтом от авторитетных взрослых. Однако формирование данного вида культуры может произойти и при осуществлении молодыми людьми некоторой практической деятельности, в которой молодежь будет сталкиваться с конфликтами.

Молодые люди большую часть своего времени находятся в учебных заведениях (школах, вузах и т.д.). Поэтому именно через систему образования часто идет формирование их конфликтологической культуры. Несколько вариантов мы уже рассмотрели выше. Это и формирование высокого уровня конфликтологической культуры специалистов по работе с молодежью (в первую очередь у педагогов), с последующей трансляцией

этой культуры, это и специальные практические программы обучения молодежи для работы с конкретными конфликтами (медиация ровесников).

Специализированные программы типа медиации или специально обученные специалисты есть далеко не во всех учебных заведениях, но во многих из них у учащихся существуют свои органы самоуправления, типа Школьных Советов, Студенческих Советов и т.д.

Рассмотрим обучение и деятельность молодежи в рамках организации ученического самоуправления как способ формирования конфликтологической культуры.

«Студенческое самоуправление – это инициативная, самостоятельная и под свою ответственность деятельность студентов по решению жизненно важных вопросов по организации обучения, быта, досуга»⁶⁰. При этом, те задачи, с которыми сталкиваются обучающие в процессе деятельности в рамках органа самоуправления, могут быть совершенно разными.

В первую очередь, это задачи взаимодействия с другими студентами. Ученическая же среда в целом достаточно конфликтна. О.Г. Кузьмина пишет: «Конфликтность студенческого социума – это характеристика состояния учебного и внеучебного взаимодействия студентов, отражающая обострение противоречий совместной жизнедеятельности. По мнению А.В. Майоровой, изучавшей конфликтность студенческого социума, студенческий возраст – особенный возраст по своей кризисной насыщенности, что оказывает огромное влияние на личностно-индивидуальное развитие и определение жизненного пути молодежи»⁶¹.

Часты случаи, когда молодым людям – членам ученического самоуправления, приходится выступать в качестве посредников для урегулирования или разрешения конфликта между другими молодыми людьми. «Что касается процессов разрешения и урегулирования (разрешения

⁶⁰ Кузьмина О.Г. Управление конфликтностью студенческого социума в рамках студ. самоуправления // Психология и педагогика: методика и проблемы практического применения. №5-3. 2009. – С. 126.

⁶¹ Там же. – С. 124.

с участием «третьего лица») конфликтов между студентами, то в соответствии с задачами гражданского воспитания – освоение процедур мирного выхода из конфликтов, освоение процедур достижения и сохранения сотрудничества – студенческое самоуправление организует различные по форме процедуры достижения компромисса»⁶².

Однако ученическое самоуправление взаимодействует не только с молодыми людьми, но также и с представителями различных органов учебного заведения и сторонними организациями. «Наблюдается тенденция масштабного распространения деятельности этих структур за пределы своих образовательных учреждений. Происходит интенсификация их взаимодействия с различными социальными субъектами, ведущими работу с молодежью и заинтересованными в позитивном использовании потенциала студенчества в решении актуальных социальных проблем. В ряду этих субъектов ведущее место занимают органы по делам молодежи и подведомственные им учреждения»⁶³.

С.В. Романов выделяет ряд задач, которые приходится решать составу ученических самоуправлений, в том числе:

- « – содействие в реализации общественно значимых молодежных инициатив;
- участие в формировании общественного мнения о студенческой молодежи как реальной силе и стратегическом ресурсе развития российского общества;
- укрепление межвузовских, межрегиональных и международных связей;
- информирование студентов о деятельности вуза;
- содействие структурным подразделениям вуза в проводимых ими мероприятиях в рамках образовательного процесса;
- разработка предложений по повышению качества образовательного процесса с учетом научных и профессиональных интересов студентов;

⁶² Кузьмина О.Г. Управление конфликтностью студенческого социума... – С. 127.

⁶³ Хорвин А.Ю. Студенческое самоуправление в контексте социального партнерства // Высшее образование в России. № 6. 2010 – С. 130-131.

– проведение работы, направленной на повышение сознательности студентов и их требовательности к уровню своих знаний, воспитание бережного отношения к имущественному комплексу, патриотического отношения к духу и традициям вуза»⁶⁴.

Таким образом, молодые люди, входящие в организацию ученического самоуправления, часто встречаются с различными конфликтными ситуациями. При этом они вынуждены выступать и в качестве посредников для урегулирования конфликтов в среде студентов, конфликтность которой достаточно высока, и в качестве переговорщиков, при взаимодействии, как с различными подразделениями своего учебного заведения, так и со сторонними организациями.

В ходе этой деятельности, у молодых людей уже формируется высокий уровень конфликтологической культуры, потому что им просто приходится учиться урегулировать конфликты, вступать в коммуникацию с различными структурами и людьми. Важным становятся такие качества, как умение сотрудничать, вести переговоры, договариваться.

«Однако любое партнерство – это диалог сторон, их совместная деятельность по выявлению общих или трансформации разновекторных интересов в совпадающие и, безусловно, достижение общих целей. Это предполагает наличие у партнеров определенной степени управленческой, социальной, коммуникативной, психологической и профессиональной компетентности. Кроме того, участие в партнерстве требует от сторон добровольного принятия на себя ответственности за ведение совместной деятельности и ее результаты. Поэтому в случае, когда одним из партнеров является «молодежь» как субъект, а предметом партнерства – работа с молодежью, следует говорить об обязательности наличия у такого субъекта минимально необходимой степени социальной и профессиональной

⁶⁴ Романов С.В. Роль студенческого самоуправления вуза в формировании конфликтологической компетентности будущего педагога // Известия ВГПУ. № 6. 2009. – С.127.

зрелости»⁶⁵, – пишет А.Ю. Хорвин в статье «Студенческое самоуправление в контексте социального партнерства». Автор отмечает необходимость присутствия у молодых людей, занимающихся социальным партнерством через органы ученического самоуправления, целого ряда компетентностей. Однако нам кажется, что здесь будет уместнее сказать о необходимости присутствия у молодежи сформированной конфликтологической культуры, наличие которой сможет сделать молодых людей эффективным субъектом социального партнерства, а также поможет членам ученического самоуправления быть эффективными посредниками в конфликтах.

Несмотря на то, что во время деятельности в качестве членов органа ученического самоуправления у молодых людей формируется определенный уровень конфликтологической культуры, все-таки необходимы специальные программы для повышения этого уровня. Тем более что, во-первых, высокий уровень конфликтологической культуры в принципе востребован у этих молодых людей, так как он необходим им для продуктивной работы, а, во-вторых, можно отрабатывать полученные знания и навыки в непосредственной работе и использовать встречающиеся конфликтные ситуации для обучения. При этом подобные программы существуют и действуют достаточно эффективно.

«В процессе решения вышеперечисленных задач среди участников студенческого самоуправления довольно часто возникают конфликтные ситуации, которые целесообразно использовать для формирования конфликтологической компетентности будущего педагога. В нашем исследовании формирующее воздействие на студентов осуществлялось через организацию тренингов, деловых и ролевых игр, школы студенческого актива, обучение ведению переговоров. Системообразующим средством

⁶⁵ Хорвин А.Ю. Студенческое самоуправление в контексте социального партнерства... – С. 129-130.

выступало обучение участников студенческого самоуправления эффективным стратегиям поведения в конфликтных ситуациях»⁶⁶.

Еще одним способом формирования конфликтологической культуры является ARROW program (a Resource for Reconciliation Over the World или Средство для примирения по всему миру).

Программа примирения была разработана Дэвидом Одди в Университетском колледже Плимута св. Марка и св. Джона в 2004 году. С самого начала она рассматривалась как международный проект, в котором будут участвовать Великобритания, ЮАР, Палестина и Косово. Вскоре к программе присоединились и другие страны.

Основная идея программы заключается в установлении диалога между молодежными группами, находящимися в конфликтных отношениях. Такими молодежными группами, могут быть 1) молодые люди из стран, находящихся в конфликтных отношениях, 2) молодежные группы внутри конкретных стран⁶⁷. Программа делает упор на конфликты, возникающие между представителями различных культур. Механизм реализации программы следующий:

1. Организуется определенная площадка – фестиваль, семинар или лагерь, на которой собираются молодежные группы, находящиеся в состоянии конфликта.
2. С помощью творческих мастерских происходит трансформация представлений конфликтующих групп друг о друге, происходит сближение и сплочение молодых людей (и особенно молодежных лидеров) из конфликтующих групп. Для трансформации используются тренинговые задания, художественные средства (национальный кинематограф, танцы, фотографии и т.д.), совместное творчество.

⁶⁶ Романов С.В. Роль студенческого самоуправления вуза в формировании... – С. 127.

⁶⁷ Heather Knight, Articulating injustice: an exploration of young people's experiences of participation in a conflict transformation programme that utilises the arts as a form of dialogue // A Journal of Comparative and International Education, Vol.44, No.1. 2014 – P. 78-79.

3. После участия в подобных программах трансформации, молодые люди возвращаются домой, где они рассказывают о своем опыте коммуникации и взаимодействия с молодежью из группы, с которой существует конфликт. Кроме того, часть молодежи в будущем может занять руководящие посты в своих сообществах, и смогут повлиять на урегулирование конфликта⁶⁸.

Необходимо отметить, что сами молодые люди, участвующие в программе, не находятся в конфликте друг с другом напрямую. Однако устранение барьеров в коммуникации ведет к исчезновению стереотипов сторон друг о друге и к изменению враждебного поведения между ними.

Программа примирения в первую очередь направлена на трансформацию отношений между молодежью конфликтующих групп, но она также способствует формированию конфликтологической культуры участвующих в программе молодых людей.

Программа не формирует части блоков, составляющих этот вид культуры: ни поведенческий, ни теоретико-информационный блоки. Однако ценности диалога, сотрудничества, борьба со стереотипами в конфликте, с которыми в первую очередь работает программа, показывает основополагающую роль ценностно-смыслового блока, который и формируется у молодых людей при участии в программе трансформации.

Можно заключить, что существуют разные методы формирования конфликтологической культуры молодежи, которые используют различные способы развития данного вида культуры у молодых людей.

Можно выделить несколько способов:

1. Трансляция авторитетными взрослыми своего опыта в сфере разрешения конфликта молодым людям.
2. Обучение молодых людей теоретическим и практическим знаниям и навыкам, необходимым для работы с конфликтом.
3. Погружение молодых людей в деятельность, в которой они должны будут разрешать конфликты.

⁶⁸ Heather Knight, *Articulating injustice: an exploration of young people's experiences...* – P. 80.

Рассмотрев основные способы и конкретные программы, можно заключить, что в основном работа идет лишь с частью блоков конфликтологической культуры молодежи. Наиболее часто формируется поведенческий блок, так как именно он отвечает за непосредственное урегулирование конфликта. Поэтому многие программы направлены на обучение молодежи конкретным технологиям работы с конфликтом: медиации и переговорам.

Некоторые программы больше внимания уделяют ценностно-смысловому блоку, пытаясь влиять на мировоззрение и ценности молодежи.

Однако конфликтологическая культура состоит из 4 блоков, и равное развитие всех составных частей этого вида культуры необходимо для того, чтобы молодые люди не только знали о причинах конфликта и его роли в развитии общества, но также могли, а, главное, хотели применить технологии конструктивного разрешения или урегулирования конфликта. И для полноценного формирования конфликтологической культуры молодежи необходимы комплексные программы, направленные именно на это.

В подавляющем большинстве способы формирования данного вида культуры применяются в учебных заведениях. Это связано, прежде всего, с тем, что в учебном заведении молодые люди проводят большую часть своего времени. В учебном заведении созданы все условия для проведения таких программ: присутствует инфраструктура (кабинеты, доски и т.д.), находятся взрослые, которые могут выступить в качестве ролевой модели или наставника, а так же в учебных заведениях есть молодежная среда, являющаяся конфликтной. Кроме того, обучение и работа с конфликтом в учебных заведениях может использоваться в качестве способа для обучения и развития молодых людей.

ГЛАВА 3. ПРОГРАММА ФОРМИРОВАНИЯ КОНФЛИКТОЛОГИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ МОЛОДЕЖИ

Выше мы рассмотрели различные способы формирования конфликтологической культуры молодежи. Разные программы формируют ее по-разному, ставя во главу угла различные составные блоки данного вида культуры.

Основываясь на рассмотренных способах формирования конфликтологической культуры, попробуем составить такую программу, которая формировала бы все блоки данного вида культуры.

Перед тем как приступить к составлению программы, необходимо исследовать уровень конфликтологической культуры современной российской молодежи.

3.1 Исследование конфликтологической культуры современной российской молодежи

Цель исследования – определение уровня сформированности конфликтологической культуры у современной российской молодежи.

Для достижения цели исследования были определены его основные задачи:

1. Определить уровень развитости у молодых людей теоретико-информационного блока конфликтологической культуры.
2. Выявить сформированность ценностно-смыслового блока у молодежи.
3. Выяснить отношение молодых людей к эмоциям, возникающим во время конфликтов, определить уровень эмоционального блока.
4. Определить сформированность поведенческого блока у молодежи.
5. Выяснить заинтересованность молодежи в изучении и применении технологий урегулирования и работы с конфликтом.

Объектом конфликтологического исследования были выбраны молодые люди от 14 и до 18 лет.

Предмет исследования – уровень конфликтологической культуры у современной российской молодежи.

После теоретического анализа объекта и предмета конфликтологического исследования, были сформулированные следующие гипотезы:

1. Конфликтологическая культура у современной российской молодежи развита слабо.
2. Существует неравномерность в развитии блоков конфликтологической культуры у современной российской молодежи.
3. У молодых людей есть желание и потенциал для того, чтобы научиться конструктивно разрешать конфликты.

В качестве методики исследования было выбрано анкетирование. Была составлена анкета, представленная в Приложении 1.

Исследование проводилось в 2 этапа:

1 этап

1.1. 14 сентября 2014 г.

Для определения уровня конфликтологической культуры молодежи исследовались 10 молодых людей в возрасте от 14 и до 18 лет. Затем была составлена программа формирования конфликтологической культуры молодежи, основанная на результатах этого исследования. Программа в полном виде представлена в Приложении 3.

В течение 2014-2015 учебного года нами проводились занятия по составленной программе с 10 молодыми людьми, уровень конфликтологической культуры которых мы исследовали.

1.2. 24 мая 2015 г.

В конце обучения мы еще раз провели исследование уровня конфликтологической культуры у этой же группы из 10 человек.

2 этап

2.1. 20 сентября 2015 г.

На втором этапе алгоритм повторился: мы исследовали уровень конфликтологической культуры новой группы из 10 молодых людей от 14 до 18 лет. После этого в течение 2015-2016 учебного года исследованная группа проходила обучение по разработанной нами программе формирования конфликтологической культуры.

2.2. 15 мая 2016 г.

В конце обучения уровень конфликтологической культуры второй группа исследован был повторно.

Данные исследования обеих групп до прохождения обучения по разработанной программе формирования конфликтологической культуры, были объединены и представлены в Приложении 2.

Рассмотрим полученные данные с точки зрения представленной выше модели конфликтологической культуры.

Начнем с теоретико-информационного блока. Несмотря на то, что молодые люди не проходили курсы по конфликтологии, то есть, не имели теоретической подготовки, на многие вопросы респонденты ответили корректно.

Так на вопрос, что такое «конфликт», большая часть респондентов ответила, что это некое противоречие или спор. На вопрос, какие последствия влечет за собой конфликт, молодые люди, участвующие в исследовании, отметили как негативные (в первую очередь), так и позитивные последствия конфликтов. Конечно, в основном был дан ответ «В основном негативные, но иногда и позитивные», однако позитивные последствия конфликта все-таки были выделены.

Интересны и ответы на вопрос о функциях конфликта. 45% респондентов не смогли ответить. Однако другие 45% отвечавших молодых людей отметили роль конфликта в разрешении противоречий, а 10%

респондентов даже отметили «регулирующую» функцию конфликта. Однако не было указано, что именно регулируется и как.

В качестве основного типа поведения, используемого в конфликте, большая часть опрошенных, 60%, отметили борьбу, 20% – уступку. 10% указали диалог, 10% – возможность выбора типа поведения в зависимости от ситуации. Что касается причины возникновения конфликтов, то подавляющее большинство опрошенных, 90%, отметило непонимание сторонами друг друга.

Таким образом, необходимо отметить, что теоретико-информационный блок конфликтологической культуры исследуемых молодых людей сложно назвать сформированным, однако выявлено существующее у них понимание, видимо, интуитивное, роли и места конфликта в жизни общества.

Перейдем к следующему блоку – Ценностно-смысловому. В рамках анкетирования сложно определить ценности молодых людей по отношению к конфликту, но все-таки респонденты показывают, что ценности диалога и разрешения конфликта для них важны. Так, на вопрос «Какой тип поведения Вы бы хотели, чтобы использовался в конфликте чаще всего» большая часть опрошенных, 65%, выбрала ответ «Диалог для решения возникшей проблемы». А на вопрос «Какой тип поведения Вы чаще всего используете в конфликте» половина ответивших молодых людей выбрала вариант «Диалог для решения возникшей проблемы», хотя какой тип поведения они используют на самом деле нам неизвестно. Похожая ситуация и с вопросом «Какой способ разрешения конфликтной ситуации Вы бы предпочли?». Подавляющее большинство респондентов, 75%, выбрали вариант «Определить как свои интересы, так и интересы другой стороны конфликта, а потом найти устраивающее обоих решение».

Однако при ответе на вопрос об использовании другими людьми типов поведения в конфликте 35% опрошенных молодых людей выбрали уход от

конфликта, а при ответе, какой тип поведения используют сами молодые люди, 20% ответивших выбрали борьбу, а 20% – уступку.

Так же в анкете было несколько вопросов об эмоциях. Большая часть ответивших отметили негативные эмоции, которые возникают у них во время конфликта (ярость, гнев, агрессия, непонимание и т.д.), однако 10% исследованных респондентов отметили, что у них эмоций не возникает. Отмечая эмоции другой стороны в конфликте, большая часть ответивших (80%) указали на негативные эмоции другой стороны, 10% выделили грусть, и еще 10% молодых людей затруднились выделить эмоции другой стороны во время конфликта. На вопрос о полезности обучения технологиям работы с эмоциями во время конфликта, все молодые люди отметили, что это было бы полезно. Можно сделать вывод, что в основном опрошенные молодые люди представляют, какие эмоции возникают у всех сторон в конфликте, а также, что у опрошенных молодых людей существует потребность научиться управлять своими эмоциями.

Рассмотрим поведенческий блок. Оказавшись в ситуации конфликта, 55% ответивших молодых людей используют сотрудничество, 35% исследованных – борьбу, 10% – компромисс. 45% исследуемых молодых людей отметили, что полностью удовлетворены результатом решения конфликтной ситуации выбранным ими способом. 55% ответивших указали, что удовлетворены лишь частично.

В анкете присутствовали вопросы о технологиях разрешения конфликта, таких как медиация и конфликтологическое консультирование. Половина респондентов ответили, что ничего не знают о медиации, 20% опрошенных молодых людей перепутали ее с медитацией, 15% ответили, что слышали, но не помнят, что именно.

Похожая ситуация и с конфликтологическим консультированием: ничего об этой технологии не слышали 65% опрошенных, 25% молодых людей ответили, что с помощью этой технологии оказывается некая помощь

в конфликтной ситуации. 10% исследованных отметили, что это «служба, где учат решать конфликты и контролировать эмоции». Возможно, такой ответ связан с появлением в некоторых учебных заведениях служб примирения.

На вопрос о полезности обучению технологиям работы с конфликтом, 85% респондентов ответили, что это было бы полезно, 15% выбрали вариант «И да, и нет в равной степени».

В результате проведенного исследования была определена верность гипотез, сформулированных в начале работы:

1) Гипотеза о том, что конфликтологическая культура у современной российской молодежи развита слабо была подтверждена, при этом был выявлен низкий уровень всех составных блоков данного вида культуры.

2) Было подтверждено, что составные блоки конфликтологической культуры у исследованных молодых людей действительно сформированы неравномерно. Теоретико-информационный блок практически отсутствует, эмоциональный и ценностно-смысловой блоки присутствуют, развиты сильнее. Это же можно сказать и о поведенческом блоке.

3) Гипотеза о том, что у молодых людей есть желание и потенциал для того, чтобы овладеть технологиями разрешения конфликта, была подтверждена.

Исследование сформированности конфликтологической культуры у молодежи от 14 до 18 лет показало, что в целом данный вид культуры у молодых людей сформирован, но развит достаточно слабо.

Теоретико-информационный блок у молодых людей практически отсутствует, однако опрошенные молодые люди, возможно интуитивно, в общем, понимают, что такое конфликт и какова его роль в жизни людей. Что касается ценностно-смыслового блока, то как минимум у молодежи сформировано представление, что конструктивное разрешение конфликта и диалог – это правильно, именно это одобряется обществом. Так же выявлена потребность молодежи в управлении своими эмоциями, существует

понимание как своих, так и эмоций другой стороны во время конфликта. Поведенческий блок конфликтологической культуры развит слабо, молодые люди не знают основных технологий разрешения конфликта, но хотели бы научиться эффективно разрешать конфликты.

3.2 Описание программы формирования конфликтологической культуры и ее использование

Как было сказано выше, после проведения первого этапа исследования были получены результаты о сформированности конфликтологической культуры у исследованной группы молодых людей. Основываясь на этих результатах, а также на модели конфликтологической культуры и различных способах формирования данного вида культуры, рассмотренных выше, нами была разработана Программа формирования конфликтологической культуры молодежи (далее Программа), представленная в Приложении 3.

Данный курс был разработан нами совместно с О.С. Крайновой и представляет собой программу дополнительного образования. Целевая аудитория программы – учащиеся старших классов школ (8 – 11 классы, 14 – 18 лет, хотя возможно и обучение молодежи старшего возраста, но не в рамках школ). Программа рассчитана на 72 часа: по два занятия в месяц в течение одного учебного года.

При разработке программы было возможно использовать различные методы формирования конфликтологической культуры, однако была выбрана форма комплексной программы, в которой уделяется внимание и идет работа со всеми блоками данного вида культуры.

Цель образовательной программы – формирование конфликтологической культуры у старшеклассников.

Задачи обучения:

1. Формирование у старшеклассников понимания, что конфликт имеет и позитивные функции, создания установки на конструктивное разрешение конфликта.
2. Обучение старшеклассников навыкам, необходимым для эффективной коммуникации.
3. Освоение старшеклассниками технологий, применяемых для конфликто разрешения.

Задачи воспитания:

1. Воспитывать уважение к чужому мнению, ценности диалога, принятия других людей и толерантности.
2. Формировать критически мыслящую личность, готовую принимать решения и нести за них ответственность.
3. Приучать к системному анализу: причинно-следственных связей конфликтных ситуаций, социальных систем (школы, семьи, секций и т.д.).

Задачи развития:

1. Развивать умение входить в эффективную коммуникацию с другими людьми, понимать контекст ситуации, анализировать вербальные и невербальные реакции.
2. Развивать опыт согласованного взаимодействия, построения деловых отношений и связей для организации деятельности в новых условиях и нестандартных ситуациях.
3. Развивать личностные умения, имеющие отношение к общим способностям человека.

Ожидаемые результаты реализации программы:

1. Повышение уровня теоретических знаний учащихся о конфликте: о понятии конфликта, о функциях конфликта, о структуре и динамике конфликта.
2. Повышение уровня знаний учащихся об основах современной конфликтологии: об истоках, различных точках зрения и теориях,

существующих в конфликтологии и направленных на понимание конфликта, как социального явления.

3. Умение анализировать конкретные конфликты.
4. Повышение коммуникативных навыков учащихся.
5. Понимание и использование способов эффективной коммуникации в различных жизненных ситуациях.
6. Теоретическое понимание особенностей, структуры и методов применения технологий работы с конфликтом.
7. Овладение учащимися на практическом уровне основам владения технологиями работы с конфликтом.

Структурно программа состоит из 4 тем, каждая из которых делится на подтемы:

Тема 1: Теоретические основы конфликтологии.

Тема 2: Основы теории коммуникации и эффективного взаимодействия.

Тема 3: Конфликтологическое консультирование как технология разрешения конфликта.

Тема 4: Медиация в школе и молодежной среде.

Темы программы выбраны и построены таким образом, чтобы развить все блоки конфликтологической культуры. Первая тема соответствует теоретико-информационному блоку, так как именно здесь обсуждается история изучения и теоретические модели конфликтов.

Во второй теме упор делается на коммуникацию: вербальную и невербальную, а также на типы поведения в конфликте. Рассматривается ассертивное поведение. В этой же теме идет работа с эмоциональным блоком конфликтологической культуры, даются основные понятия.

Третья тема посвящена конфликтологическому консультированию, однако, кроме непосредственно технологии консультирования в конфликте, отрабатывается работа с эмоциями, техники вербализации и активного слушания, рефрейминг и т.д. Основная задача данной темы – сформировать

некую поведенческую основу, те навыки и умения, которые будут использоваться молодым человеком, прошедшим этот курс, независимо от использования ими специальных технологий типа консультирования или медиации. В этой теме идет окончательное формирование эмоционального блока, а также начинает формироваться поведенческий блок конфликтологической культуры.

Четвертая тема – медиация в школе и молодежной среде – завершает как формирование поведенческого блока, так и всю программу. Эта часть программы посвящена медиации как технологии работы с конфликтом.

Особое внимание в программе уделяется работе с конфликтами, важными для самих молодых людей. Достигается это за счет технологии case study, ситуации, которые приносят сами молодые люди (изменяя имена-даты-места и т.д.). Обычно участники программы приносят ситуации из своей жизни или из опыта своих друзей-знакомых, так что большая часть времени работа идет именно с конфликтами, в которых или участвует молодежь, или сами конфликты в принципе происходят в молодежной среде.

Обучение прошли две группы молодых людей в возрасте от 14 до 18 лет, по 10 человек каждая. В конце обучения повторно проводилось исследование уровня конфликтологической культуры. Результаты представлены в Приложении 4. Рассмотрим их также по блокам.

В рамках представленной анкеты сложно увидеть изменения в теоретико-информационном блоке, так как отсутствуют вопросы об изучении конфликта в науке, конфликтологических теориях и подходах и т.д. Однако можно заключить, что ответы молодых людей о том, что такое конфликт, стали более объемными, стали включать в себя больше конкретики (например, ответы «столкновение позиций, мнений, интересов», «способ разрешения противоречий»). Изменилось и представление о позитивной-негативной роли конфликта. Половина опрошенных отметила, что конфликты в равной степени ведут как к позитивным, так и к негативным последствиям, а 35% респондентов даже отметили, что конфликт – явление в

основном позитивное. До обучения большая часть опрошенных связывала конфликт в основном с негативными последствиями.

Что касается функций конфликта, то, во-первых, все опрошенные выделили его функции в обществе. Во-вторых, половина молодых людей отметила, что конфликт нужен для разрешения противоречия, так же многими респондентами было отмечено, что конфликт позволяет взглянуть на ситуацию с разных сторон.

Произошли изменения в ценностно-смысловом блоке, так как в вопросах о предпочитаемом способе разрешения конфликта большее число молодых людей выбрало сотрудничество (на вопрос, «какой тип поведения Вы бы хотели, чтобы в конфликте использовался чаще всего?» до участия в программе ответ «диалог» выбрало 65% исследованных молодых людей, после участия – 85%)

Что касается эмоций в конфликте, то молодые люди отмечают, что сами испытывают негативные эмоции во время конфликтов, отмечают и негативные эмоции другой стороны. Необходимо отметить, что после прохождения программы никто из участников не отметил, что не испытывает никаких эмоций во время конфликта, возможно это связано с осознанием молодежи, что негативные эмоции во время конфликта – это нормально и скрывать это, стыдиться этого не нужно. Отметим, что если до обучения 90% респондентов отметили, что хотели бы научиться управлять своими эмоциями в конфликте, то после участия все молодые люди, прошедшие обучение, выразили желание научиться этому.

Поведенческий блок. Можно заключить, что на вопрос об обычно используемом поведении в конфликте конструктивные стратегии – сотрудничество и компромисс – выбрало большее количество молодых людей (75% после обучения против 65% до). Надо отметить, что количество людей, полностью удовлетворенных результатом решения конфликтной ситуации наиболее часто используемым способом, снизилось после участия в программе с 45% до 20%. Это может быть связано с тем, что молодые люди получили больше информации о различных способах разрешения конфликта,

стали реально оценивать, как они разрешают конфликт, так и понимать, как это в принципе возможно сделать.

Отметим и повышение уровня информированности молодых людей об основных технологиях разрешения конфликта, таких как медиация и конфликтологическое консультирование.

В результате исследования уровня конфликтологической культуры молодых людей было выявлено, что данный вид культуры присутствует у молодых людей, но развит достаточно слабо. Необходимо отметить и неравномерность в развитии блоков, составляющих конфликтологическую культуру.

Нами была разработана программа формирования конфликтологической культуры молодежи. Данный курс является комплексной программой, так как формирует и развивает все блоки данного вида культуры.

Программа состоит из 4 тем, которые делились на подтемы:

Тема 1: Теоретические основы конфликтологии

Тема 2: Основы теории коммуникации и эффективного взаимодействия

Тема 3: Конфликтологическое консультирование как технология разрешения конфликта

Тема 4: Медиация в школе и молодежной среде

После прохождения обучения по данной программе, проводилось повторное исследование уровня сформированности конфликтологической культуры у молодых людей. Можно заключить, что уровень конфликтологической культуры молодых людей – участников программы повысился, хотя проведенное исследование не показало кардинального изменения в уровне конфликтологической культуры у обученных молодых людей.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В начале работы над исследованием было поставлено несколько задач, в результате работы, все эти задачи выполнены и получены следующие результаты:

1. На основании анализа литературы сформулированы авторские определения таких понятий, как «конфликт», «молодежь», «конфликтологическая культура».
2. Были определены основные характеристики конфликтологической культуры и сделан вывод, что конфликтологическая культура – это составная категория, состоящая из нескольких блоков:
 - Теоретико-информационный блок.
 - Ценностно-смысловой блок.
 - Эмоциональный блок.
 - Поведенческий блок.

Понятие конфликтологическая культура оказалось близким понятию конфликтологическая компетенция в широком смысле, хотя было отмечено, что часто авторы, говоря о конфликтологической компетентности, делают упор на непосредственную работу с конфликтом, в то время, как конфликтологическая культура – более комплексное понятие.

3. Были определены основные методы формирования конфликтологической культуры молодежи:

А. Формирование конфликтологической культуры молодежи через трансляцию опыта взрослыми. Был сделан вывод, что авторитетные взрослые могут транслировать свой опыт работы с конфликтом и тем самым формировать конфликтологическую культуру молодых людей. Определено, что некоторые блоки данного вида культуры могут формировать специально обученные специалисты по работе с молодежью (в первую очередь учителя) в ходе непосредственной работы с конфликтом

Б. Формирование конфликтологической культуры молодежи через обучение. Было определено, что возможны два подхода к обучению молодежи:

1. Обучение молодежи специалистами. При таком подходе специалисты (конфликтологи, педагоги и т.д.) обучают по специально разработанным программам большие группы молодых людей.
2. Обучение группы молодых людей, которые впоследствии будут сами формировать конфликтологическую культуру молодежи. Этот подход заключается в том, что специалисты обучают небольшую группу специально отобранной молодежи, которые впоследствии сами занимаются формированием конфликтологической культуры других молодых людей (например, через практическую работу по урегулированию конфликтов)

В) Формирование конфликтологической культуры молодежи через практическую деятельность. Было выяснено, что возможно создать некую деятельность, в которой молодые люди будут сталкиваться с конфликтами и им будет необходимо конструктивно их разрешать. При таком подходе конфликтологическая культура, скорее всего, будет формироваться особенно быстро. Примером такой деятельности может быть ученическое самоуправление.

4. Было проведено исследование группы молодых людей, в результате которого выявлено, что у исследованной молодежи присутствует конфликтологическая культура, однако она сформирована достаточно слабо. Кроме того была выявлена неравномерность в развитии различных блоков данного вида культуры.
5. Была разработана программа формирования конфликтологической культуры молодежи, состоящая из 4 тем, разделенных на подтемы.

Программа предназначена для развития всех блоков конфликтологической культуры молодых людей.

Проведенное исследование показало необходимость более глубокого анализа данной темы, дальнейшего изучения и разработки данной проблематики.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

- 1 *Ann P. Daunic, Stephen W. Smith, T. Rowand Robinson, M. David Miller and Kristine L. Landry.* School-wide Conflict Resolution and Peer Mediation Programs: Experiences in Three Middle Schools // *Intervention in School and Clinic*, 2000.
- 2 *Bruce Burton,* Peer teaching as a strategy for conflict management and student reengagement in schools // *Australian Educational Researcher*, 2011.
- 3 *Celeste A.T., Buller P.M.* Peer Mediation in United States High Schools. – College of Saint Benedict, St. Joseph, MN, 2013.
- 4 *Heather Knight,* Articulating injustice: an exploration of young people's experiences of participation in a conflict transformation programme that utilises the arts as a form of dialogue // *A Journal of Comparative and International Education*, Vol.44, No.1, 2014.
- 5 *Hilary Cremin,* Peer Mediation. – Open University Press, 2007.
- 6 *Maite Garaigordobil, Vanesa Martínez-Valderrey,* The Effectiveness of Cyberprogram 2.0 on Conflict Resolution Strategies and Self-Esteem // *Journal of Adolescent Health* 57(2), July 2015.
- 7 *Maria LaRusso, Robert Selman,* Early adolescent health risk behaviors, conflict resolution strategies, and school climate // *Journal of Applied Developmental Psychology* 32 (2011).
- 8 *Mervyn Flecknoe.* What does anyone know about peer mediation // *Improving School*, 2005, №8.
- 9 *Rashmi Shetgiri, Simon C. Lee, John Tillitski, Connie Wilson, Glenn Flores* Why Adolescents Fight: A Qualitative Study of Youth Perspectives on Fighting and Its Prevention // *Academic Pediatrics*, V. 15, Issue 1, January–February 2015.
- 10 *Башкин М.В.* Конфликтная компетентность : метод. указания / М. В. Башкин ; Яросл. гос. ун-т им. П. Г. Демидова. – Ярославль : ЯрГУ, 2014.
- 11 *Белый О.И.* Определение понятия «молодежь» // *Теория и практика общественного развития* 2012. № 12.

- 12 *Выготский, Л. С.* Собрание сочинений. В 6 т. Т. 3. Проблемы развития психики / Л. С. Выготский ; под ред. А. А. Матюшкина. – М. : Педагогика, 1983.
- 13 *Грушевицкая, Т. Г.* Основы межкультурной коммуникации : учеб. для вузов / Т. Г. Грушевицкая, В. Д. Попков, А. П. Садохин ; под ред. А. П. Садохина. – М.: ЮНИТИ–ДАНА, 2002.
- 14 *Здравомыслов А. Г.* Социология конфликта: Россия на путях преодоления кризиса: Учебное пособие для студентов высших учебных заведений – М.: Аспект Пресс, 1995.
- 15 *Зер Х.* Восстановительное правосудие: новый взгляд на преступление и наказание / пер. с англ.; под общ. ред. Л.М. Карнозовой. М.: МОО Центр «Судебно-правовая реформа», 2002.
- 16 *И.Е. Емельянова* Формирование конфликтологической компетентности педагогов в процессе тьюторского сопровождения на курсах повышения квалификации // Вестник Красноярского государственного педагогического университета им. В.П. Астафьева, выпуск №1 (27) / 2014.
- 17 *Иванова Е.Н.* Конфликтологическая компетентность как фактор самореализации.// Психологические проблемы самореализации личности. Вып.10– СПб., 2006.
- 18 *Кармин А.С.* Культурология. 2-е изд., перераб. и доп. – СПб.: Лань, 2003.
- 19 *Ковалева А.И.* Концепция социализации молодежи: нормы, отклонения, социализационная траектория // СоцИс. 2003. № 1.
- 20 *Козер Л.* Функции социального конфликта. – М.: Идея-пресс, 2000.
- 21 *Кон И.С.* Психология ранней юности (Проблемы формирования личности). – М., 1989.
- 22 *Коновалов А.Ю.* Школьная служба примирения и восстановительная культура взаимоотношений: практическое руководство / под общей редакцией Карнозовой Л.М. – М.: Центр «Судебно-правовая реформа», 2012.
- 23 *Кузьмина О.Г.* Управление конфликтностью студенческого социума в рамках студенческого самоуправления // Психология и педагогика: методика и проблемы практического применения, выпуск №5-3 / 2009.

- 24 Культурология. Энциклопедия. В 2-х т. Том 1 / Гл. ред. С.Я.Левит. – М.: РОССПЭН, 2007.
- 25 *Кучегашева П.П. Колотева Е.Ю.* Школьная служба примирения как средство сохранения психологического здоровья участников образовательного процесса // Актуальные проблемы гуманитарных и естественных наук. Выпуск № 12-3 / 2014.
- 26 *Лисовский В. Т.* Методология и методика изучения идеалов и жизненных планов молодежи. Автореф. канд. дис. Л., 1968.
- 27 *Митяева А.М.* Значение конфликтологической компетентности в индивидуально-личностном развитии студентов // Известия Иркутского Государственного Университета. Серия «Психология». 2012. Т.1, №2.
- 28 *Мухаметова Н.М.* Методологический регулятив к формированию конфликтологической компетентности у будущих педагогов-психологов // Современные проблемы науки и образования. Выпуск №3 / 2014.
- 29 *Ожегов С.И.* Толковый словарь русского языка. – М.: Мир и Образование, 2013.
- 30 *Почекаева И.С.* Воспитание конфликтологической культуры старшеклассников: автореф. дис. канд. пед. наук – Ижевск, 2010.
- 31 *Романов С.В.* Роль студенческого самоуправления вуза в формировании конфликтологической компетентности будущего педагога // Известия Волгоградского государственного педагогического университета, №6, 2009.
- 32 *Рубин Дж., Пруйт Д., Ким Хе Сунг.* Социальный конфликт: эскалация, тупик, разрешение. – СПб., 2001.
- 33 *С.А. Оборотова.* Технология медиации в урегулировании школьных конфликтов и формировании профессиональной культуры современного учителя // Мир науки, культуры, образования. Выпуск №6 (49), 2014.
- 34 Сайт правительства России – URL: <http://m.government.ru/docs/15965/> (дата обращения 07.03.2016).
- 35 *Самарин А.Н.* Культура мира как открытый междисциплинарный проект/ А.Н. Самарин // Конфликтология. Теория и практика. – М.-СПб, 2005. № 1.

- 36 *Самсонова Н.В.* Конфликтологическая культура специалиста и технология ее формирования в системе вузовского образования: Монография. – Калининград: Изд-во КГУ, 2002.
- 37 Социология молодежи: Учебник / Отв. Ред. *В.Т. Лисовский*. – СПб, 1996.
- 38 *Тагирова З.А.* К вопросу о становлении конфликтолог. компетентности личности в период ранней юности // Символ Науки. 2015. № 7.
- 39 *Фомина С. Н. Митяева А. М.* Формирование конфликтологической компетентности будущего специалиста социальной сферы // Журнал Ученые записки РГСУ. Выпуск № 11 / 2009.
- 40 *Хорвин А.Ю.* Студенческое самоуправление в контексте социального партнерства // Высшее образование в России, выпуск №6, 2010.
- 41 *Шварц Г.* Управление конфликтными ситуациями: Диагностика, анализ и разрешение конфликта. – СПб.: Издательство Вернера Регена, 2007.
- 42 *Щербакова О.И.* Формирование и развитие понятия «конфликтологическая культура личности» в теории и практике современной конфликтологии // Проблемы современного образования 2010, №2.
- 43 *Эриксон Э.* Детство и общество. – СПб: Ленато, 1996.
- 44 *Ярычев Н.У.* Концепция развития конфликтологической культуры учителя в самообучающейся организации: автореф. дис. д-ра пед. наук. – Челябинск, 2011.

ПРИЛОЖЕНИЕ 1

Здравствуйте!

Проводится исследование молодых людей. Тема исследования – конфликтологическая культура. Просим Вас принять участие в исследовании и ответить на вопросы анкеты. Анкета анонимна, указывать фамилию или инициалы не нужно. Результаты исследования будут использованы исключительно в научных целях.

Обратите внимание на порядок заполнения анкеты.

Большинство вопросов анкеты содержит возможные варианты ответов. Выберите те из них, которые соответствуют Вашему мнению, отметьте их, обведя кружком стоящую напротив цифру. Если ни один из предлагаемых вариантов ответа Вам не подходит, Вы можете выразить свое мнение в графе «Другое».

ВАШИ ОТВЕТЫ ОЧЕНЬ ВАЖНЫ. СПАСИБО ЗА УЧАСТИЕ В ИССЛЕДОВАНИИ.

1. Напишите, что, по Вашему мнению, такое «конфликт»?

2. Какие, по Вашему мнению, последствия влечет за собой конфликт?

- а. Только негативные
- б. В основном негативные, но иногда и позитивные
- в. И негативные, и позитивные в равной мере
- г. В основном позитивные, но иногда и негативные
- д. Только позитивные

3. Напишите, какие, по Вашему мнению, есть функции у конфликта?

4. Какой тип поведения, по Вашему мнению, чаще всего используется в конфликте?

- а. Борьба за свои интересы, позицию и т.д.
- б. Уступка
- в. Уход от конфликта
- г. Диалог для решения возникшей проблемы
- д. Другое _____

5. Какой тип поведения Вы чаще всего используете в конфликте?

- а. Борьба за свои интересы, позицию и т.д.
- б. Уступка
- в. Уход от конфликта
- г. Диалог для решения возникшей проблемы
- д. Другое _____

6. Какой тип поведения Вы бы хотели, чтобы использовался в конфликте чаще всего?

- а. Борьба за свои интересы, позицию и т.д.
- б. Уступка
- в. Уход от конфликта
- г. Диалог для решения возникшей проблемы
- д. Другое _____

7. Из-за чего, по Вашему мнению, чаще всего возникают конфликты?

- а. Из-за различий в материальном положении
 - б. Из-за различий в уровне образования
 - в. Из-за принадлежности к разным национальностям
 - г. Из-за различий в ценностях
 - д. Из-за непонимания участников конфликта друг друга
 - е. Из-за того, что одна сторона намеренно вредит второй
 - ж. Другое _____
-
-

8. Напишите, какие эмоции обычно возникают у Вас во время конфликта?

9. Скажите, какие, на Ваш взгляд, эмоции возникают у другой стороны конфликта?

10. Как Вы считаете, было бы полезно для Вас научиться управлять своими эмоциями, которые возникают во время конфликта?

- а. Да, было бы полезно
- б. Скорее да
- в. И да, и нет в равной степени
- г. Скорее нет
- д. Нет, не было бы полезно

11. Что Вы обычно делаете, оказавшись в ситуации конфликта?

- а. Стараюсь отстраниться от конфликта, уйти от него
 - б. Стараюсь во что бы то ни стало добиться своих целей и доказать свою правоту
 - в. Предпочитаю уступить, чтобы не спорить и не ругаться
 - г. Могу уступить в чем-то, но если при этом уступит и другая сторона
 - д. Стараюсь определить как свои интересы, так и интересы другой стороны конфликта, а потом найти устраивающее обоих решение
 - е. Другое _____
-
-

12. Скажите, удовлетворены ли Вы результатом решения конфликтной ситуации способом, которым Вы пользуетесь чаще всего?

- а. Да, удовлетворен
- б. Скорее да
- в. И да, и нет в равной степени
- г. Скорее нет
- д. Нет, не удовлетворен

13. Какой способ разрешения конфликтной ситуации Вы бы предпочли?

- а. Отстраниться от конфликта, уйти
 - б. Во что бы то ни стало добиться своих целей и доказать свою правоту
 - в. Уступить, чтобы не спорить и не ругаться
 - г. Уступить в чем-то, но если при этом уступит и другая сторона
 - д. Определить как свои интересы, так и интересы другой стороны конфликта, а потом найти устраивающее обоих решение
 - е. Другое _____
-
-

14. Что Вы слышали о медиации?

15. **Что Вы слышали о конфликтологическом консультировании?**

16. **Скажите, было ли полезно для Вас изучение технологий работы с конфликтом?**

- а. Да, было полезно
- б. Скорее да
- в. И да, и нет в равной степени
- г. Скорее нет
- д. Нет, не было полезно

17. **Ваш пол?**

- а. Мужской
- б. Женский

18. **Пожалуйста, напишите, сколько Вам полных лет?**

Вы проделали большую работу. Ваши ответы очень помогут нам в научных исследованиях.

ЕЩЕ РАЗ БОЛЬШОЕ СПАСИБО!

ПРИЛОЖЕНИЕ 2

Результаты исследования уровня конфликтологической культуры современной российской молодежи

Напишите, что, по Вашему мнению, такое «конфликт»?		
Ответ	Количество ответивших	Процент
Противоречия людей в различных ситуациях	7	35%
Спор на какую-то тему	11	55%
Разногласие	2	10%

Какие, по Вашему мнению, последствия влечет за собой конфликт?		
Ответ	Количество ответивших	Процент
Только негативные	0	0%
В основном негативные, но иногда и позитивные	13	65%
И негативные, и позитивные в равной мере	7	35%
В основном позитивные, но иногда и негативные	0	0%
Только позитивные	0	0%

Напишите, какие, по Вашему мнению, есть функции у конфликта?		
Ответ	Количество ответивших	Процент
Регулирующая	2	10%
Решение противоречий	9	45%
Не знаю	9	45%

Какой тип поведения, по Вашему мнению, чаще всего используется в конфликте?		
Ответ	Количество ответивших	Процент
Борьба за свои интересы, позицию и т.д.	12	60%
Уступка	4	20%
Уход от конфликта	0	0%

Диалог для решения возникшей проблемы	2	10%
Другое	2 (зависит от участников)	10%

Какой тип поведения Вы чаще всего используете в конфликте?		
Ответ	Количество ответивших	Процент
Борьба за свои интересы, позицию и т.д.	4	20%
Уступка	4	20%
Уход от конфликта	0	0%
Диалог для решения возникшей проблемы	10	50%
Другое	2 (зависит от ситуации)	10%

Какой тип поведения Вы бы хотели, чтобы использовался в конфликте чаще всего?		
Ответ	Количество ответивших	Процент
Борьба за свои интересы, позицию и т.д.	0	0%
Уступка	0	0%
Уход от конфликта	7	35%
Диалог для решения возникшей проблемы	13	65%
Другое	0	0%

Из-за чего, по Вашему мнению, чаще всего возникают конфликты?		
Ответ	Количество ответивших	Процент
Из-за различий в материальном положении	0	0%
Из-за различий в уровне образования	0	0%
Из-за принадлежности к разным национальностям	0	0%
Из-за различий в ценностях	2	10%
Из-за непонимания участников конфликта друг друга	18	90%
Из-за того, что одна сторона намеренно вредит второй	0	0%
Другое	0	0%
Напишите, какие эмоции обычно возникают у Вас во время конфликта?		
Ответ	Количество ответивших	Процент

Непонимание	4	20%
Никаких	2	10%
Ярость, гнев, агрессия	11	55%
Не хочется совершать конфликт	3	15%

Скажите, какие, на Ваш взгляд, эмоции возникают у другой стороны конфликта?		
Ответ	Количество ответивших	Процент
Непонимание	3	15%
Негативные	10	50%
Страх	3	15%
Грусть	2	10%
Не знаю	2	10%

Как Вы считаете, было бы полезно для Вас научиться управлять своими эмоциями, которые возникают во время конфликта?		
Ответ	Количество ответивших	Процент
Да, было бы полезно	18	90%
Скорее да	0	0%
И да, и нет в равной степени	2	10%
Скорее нет	0	0%
Нет, не было бы полезно	0	0%

Что Вы обычно делаете, оказавшись в ситуации конфликта?		
Ответ	Количество ответивших	Процент
Стараюсь отстраниться от конфликта, уйти от него	0	0%
Стараюсь во что бы то ни стало добиться своих целей и доказать свою правоту	7	35%
Предпочитаю уступить, чтобы не спорить и не ругаться	0	0%

Могу уступить в чем-то, но если при этом уступит и другая сторона	2	10%
Стараюсь определить как свои интересы, так и интересы другой стороны конфликта, а потом найти устраивающее обоих решение	11	55%
Другое	0	0%

Скажите, удовлетворены ли Вы результатом решения конфликтной ситуации способом, которым Вы пользуетесь чаще всего?

Ответ	Количество ответивших	Процент
Да, удовлетворен	9	45%
Скорее да	0	0%
И да, и нет в равной степени	11	55%
Скорее нет	0	0%
Нет, не удовлетворен	0	0%

Какой способ разрешения конфликтной ситуации Вы бы предпочли?

Ответ	Количество ответивших	Процент
Отстраниться от конфликта, уйти	0	0%
Во что бы то ни стало добиться своих целей и доказать свою правоту	0	0%
Уступить, чтобы не спорить и не ругаться	2	10%
Уступить в чем-то, но если при этом уступит и другая сторона	3	15%
Определить как свои интересы, так и интересы другой стороны конфликта, а потом найти устраивающее обоих решение	15	75%
Другое	0	0%

Что Вы слышали о медиации?

Ответ	Количество ответивших	Процент
-------	-----------------------	---------

Что-то, в целом не помню	3	15%
Разрешение конфликта третьей незаинтересованной стороной	3	15%
Медитация	4	20%
Ничего	10	50%

Что Вы слышали о конфликтологическом консультировании?		
Ответ	Количество ответивших	Процент
Служба, где учат решать конфликты и контролировать эмоции	2	10%
Помощь в конфликтных ситуациях	5	25%
Ничего	13	65%

Скажите, было ли полезно для Вас изучение технологий работы с конфликтом?		
Ответ	Количество ответивших	Процент
Да, было полезно	17	85%
Скорее да	0	0%
И да, и нет в равной степени	3	15%
Скорее нет	0	0%
Нет, не было полезно	0	0%

ПРИЛОЖЕНИЕ 3

Программа к курсу по конфликтологии

Тип программы: профессионально-ориентированная, интегрированная

Вид: авторская

Пояснительная записка

Актуальность данной дополнительной образовательной программы заключается в самом обществе, без которого, как известно, человек не сможет стать человеком. Любое общество в любой его период наполнено конфликтами – будь то античные полисы Греции и Рим или современные мегаполисы. Несмотря на идеи создания бесконфликтного общества, которые выдвигались философами и учеными с начала времен – от «Государства» Платона и до бесконфликтной модели Толкотта Парсонса – воплощение таких идей в жизни просто невозможно. Это можно видеть как на практике, так и во множестве исследований, проводимых философами, социологами и политологами – Карлом Марксом, Георгом Зиммелем, Люисом Козером, Ральфом Дарендорфом и другими.

Но раз нельзя избежать конфликтов, значит нужно научиться взаимодействовать с ними! Разрешать их, да еще и наиболее эффективно. Использовать всю ту энергию и силу, которая в конфликте есть, для созидательного развития и совершенствования, как личности, так и общества. Именно на это направлен данный курс – научить старшеклассников не бояться конфликтов, а анализировать их, понимать интересы всех сторон и находить интегративное решение, тем самым разрешая само противоречие.

По виду деятельности: профессионально-ориентированная, интегрированная.

По уровню усвоения: разноуровневая

По форме реализации: групповая и индивидуальная, рассчитана на обучающихся старших классов

Программа соответствует требованиям:

Закону Российской Федерации «Об образовании», Типовому Положению об образовательном учреждении дополнительного образования»;

Цель образовательной программы – формирование конфликтологической культуры у старшеклассников.

Задачи обучения:

4. Формирование у старшеклассников понимания, что конфликт имеет и позитивные функции, создания установки на конструктивное разрешение конфликта.
5. Обучение старшеклассников навыкам, необходимым для эффективной коммуникации
6. Освоение старшеклассниками технологий, применяемых для конфликто разрешения.

Задачи воспитания:

4. Воспитывать уважение к чужому мнению, ценности диалога, принятия других людей и толерантности
5. Формировать критически мыслящую личность, готовую принимать решения и нести за них ответственность
6. Приучать к системному анализу: причинно-следственных связей конфликтных ситуаций, социальных систем (школы, семьи, секций и т.д.)

Задачи развития:

1. Развивать умение входить в эффективную коммуникацию с другими людьми, понимать контекст ситуации, анализировать вербальные и невербальные реакции.
2. Развивать опыт согласованного взаимодействия, построения деловых отношений и связей для организации деятельности в новых условиях и нестандартных ситуациях.
3. Развивать личностные умения, имеющие отношение к общим способностям человека.

Срок реализации программы: программа рассчитана на 1 год. – 72 часов (2 часа в неделю)

Ожидаемые результаты реализации программы:

1. Повышение уровня теоретических знаний учащихся о конфликте: о понятии конфликта, о функциях конфликта, о структуре и динамике конфликта
2. Повышение уровня знаний учащихся об основах современной конфликтологии: об истоках, различных точках зрения и теориях, существующих в конфликтологии и направленных на понимание конфликта, как социального явления.
3. Умение анализировать конкретные конфликты
4. Повышение коммуникативных навыков учащихся
5. Понимание и использование способов эффективной коммуникации в различных жизненных ситуациях
6. Теоретическое понимание особенностей, структуры и методов применения технологий работы с конфликтом

7. Овладение учащимися на практическом уровне основам владения технологиями работы с конфликтом

Формы оценки результатов:

1. Вводный контроль – в начале курса (входное тестирование, педагогическое наблюдение практических умений)
2. Промежуточный контроль – по окончании каждого раздела (самостоятельные задания по темам, беседа, участие в моделируемой ситуации (case study), деловые игры)
3. Итоговый контроль – в конце курса (выходное тестирование по всем темам)

Учебный план

№	Разделы	всего	Лк.	Практикум
I.	Теоретические основы конфликтологии	22	18	4
II.	Основы теории коммуникации и практикум по эффективному взаимодействию	12	6	6
III.	Конфликтологическое консультирование как технология разрешения конфликта	18	14	4
IV.	Медиация в школе и молодежной среде	20	10	10

Содержание программы

Теоретические основы конфликтологии

История конфликтологии: от античной мысли к современным наукам о человеке:

Входное тестирование.

Дискуссия «Что такое конфликт»

Конфликт в античном мире. Понятие агона. Платон и его «Государство». Аристотель и «Политика». Эпоха Средневековья и конфликты. Церковь как институт конфликто разрешения. Новое время в истории конфликтологии. Т. Гоббс, Дж. Локк, Ш. Монтескье о конфликте и его месте в обществе. Конфликт в 19 веке. Идеологии и конфликт. Социология конфликта: К. Маркс, Г. Спенсер, М. Вебер. 20 век: развитие науки и глобальные конфликты. Г. Зиммель о конфликтах. Л. Козер. «Общая теория конфликта» К. Боулдинга и Л. Крисберга.

Определение и функции конфликта: негативные и позитивные:

Упражнение «Лестница»

Определения конфликта. Функциональная теория конфликта Л. Козера. Негативные функции конфликта. Позитивные функции конфликта. Case study: анализ позитивных и негативных сторон конфликта

Составные части конфликта, анализ конфликта

Цели и задачи анализа конфликта. Структура конфликта: определение. Структура конфликта: составные части. Динамика конфликта: определение. Динамика конфликта: составные части. Case study: анализ конфликта. Case study: анализ примеров конфликтов, подготовленных обучающимися.

Технологии разрешения конфликта

Понятия «урегулирование» и «разрешение» конфликта. Технологии разрешения конфликта: посредничество. Технологии разрешения конфликта: медиация. Технологии разрешения конфликта: переговоры.

Основы теории коммуникации и практикум по эффективному взаимодействию

Основы теории коммуникации

Понятие коммуникации: цели, функции, этапы. Основные элементы коммуникативного процесса. Модели коммуникации.

Барьеры коммуникации. Виды коммуникации: вербальная коммуникация. Виды коммуникации: невербальная коммуникация.

Анализ вербальных и невербальных реакций в конфликте

Вербальные реакции. Вербальные реакции в конфликте

Анализ вербальных реакций. Упражнение «Ролевое обсуждение». Невербальные реакции. Невербальные реакции в конфликте. Анализ невербальных реакций. Упражнение «Верю не верю».

Эмоции в межличностном взаимодействии.

Функции эмоций. Виды эмоций. Формы проявления эмоций. Сила эмоций.

Упражнение «Эмоции»

Упражнение «Плохо-хорошо»

Виды поведения и оценка их эффективности

Тест Розенцвейга. Различные виды поведения в межличностном взаимодействии. Агрессивное поведение. Пассивное поведение. Ассертивное поведение.

Тест Томаса-Килмана. Стили поведения в конфликте.

Ассертивное поведение

Определение и составные части ассертивного поведения. Ассертивное поведение и конфликт. Техники ассертивного поведения. Практикум по отработке ассертивного поведения: упражнение «Оптимальные варианты». Практикум по отработке ассертивного поведения: упражнение «Спящие львы». Практикум по отработке ассертивного поведения: игра «Волк и семеро козлят».

Конфликтологическое консультирование как технология разрешения конфликта

Определение конфликтологического консультирования как технологии разрешения конфликта

Определение конфликтологического консультирования. Отличия конфликтологического консультирования от других технологий разрешения конфликта. Структура конфликтологического консультирования. Директивность и недирективность в консультировании. Вопросы как главное «оружие» консультанта. Совет в конфликтологическом консультировании.

Роли консультанта в конфликтологическом консультировании

Роли консультанта: Зеркало. Роли консультанта: Фасилитатор. Роли консультанта: Коллекционер. Роли консультанта: Исследователь. Роли консультанта: Генератор. Роли консультанта: Инструктор. Роли консультанта: Эксперт. Роли консультанта: Агитатор.

Техники вербализации и активного слушания

Техники, не способствующие взаимопониманию. Нейтральные техники: выпрашивание. Нейтральные техники: замечания о ходе беседы. Нейтральные техники: поддакивание. Перефразирование («Эхо-техника»). Упражнение «Хитрый шифр». Развитие идеи. Резюме. Различные виды вопросов. Практикум по применению техник вербализации.

Case study: консультирование в конфликте.

Работа с эмоциями

Виды эмоций в конфликте. Функции эмоций в конфликте. Необходимость работать с эмоциями при работе с конфликтом. Техники работы с эмоциями в конфликте: сообщение о восприятии партнера. Техники работы с эмоциями в конфликте: сообщение о собственном самочувствии. Практикум: отработка эмоций в беседе. Практикум: отработка эмоций в конфликтной ситуации. Case study: консультирование в конфликте.

Поддержка и провоцирование в конфликтологическом консультировании

Определение поддержки в консультировании. Необходимость поддержки. Понятие «контакт» с клиентом, поддержание контакта. Способы поддержки. Case study: консультирование, отработка поддержки. Определение провоцирования в конфликтологическом консультировании. Цели провоцирования. Приемы провоцирования. Взаимосвязь провоцирования и поддержки. Case study: консультирование, отработка поддержки и провоцирования.

Рефрейминг, «адвокат дьявола» и проверка на реалистичность.

Определение рефрейминга. Функции рефрейминга. Рефрейминг смысла. Рефрейминг контекста. Упражнение «назови по-другому». Упражнение «Я слишком». «Адвокат дьявола»: цели и задачи. Проверка на реалистичность: необходимость и методы.

Медиация в школе и молодежной среде

Определение медиации

Определение медиации. История медиации: предпосылки развития. История медиации: возникновение и развитие медиации.

Отличие медиации от различных способов разрешения конфликта.

Принципы медиации

Принципы медиации как основа для медиативной процедуры. Принцип нейтральности медиатора. Принцип конфиденциальности. Принцип равенства сторон. Принцип добровольности.

Взаимосвязь позиции, интересов и потребностей на переговорах

Позиции в конфликте и на переговорах. Возможно ли договариваться, основываясь только на позициях? Интересы в конфликте.

Взаимосвязь интересов и позиций. Потребности и их связь с интересами. Методы выявления интересов и потребностей в конфликте. Практикум: выявление интересов и потребностей в конфликте.

Структура медиации

Технология медиации: структурные элементы. Вступительное слово медиации: цели и задачи. Презентация сторон: цели, задачи и специфические особенности. Дискуссия: цели, задачи и специфические особенности. Кокус: цели, задачи и специфические особенности. Сессия по выработке решений: цели, задачи и специфические особенности. Заключение соглашений.

Структура медиации: вступительное слово медиатора

Структура вступительного слова медиатора. Наполнение вступительного слова. Важные элементы вступительного слова.

Практикум: написание и отработка вступительного слова медиатора.

Структура медиации: презентация сторон и дискуссия

Презентация сторон: особенности прохождения стадии. Презентация сторон: необходимость стадии. Презентация сторон: обратная связь (способ подачи и достигаемые цели). Практикум: отработка обратной связи. Дискуссия: цели и задачи. Дискуссия: сбор информации. Дискуссия: особенности прохождения стадии. Презентация сторон и дискуссия: работа с эмоциями. Практикум: отработка презентации, обратной связи и дискуссии. Case study: медиация (вступительное слово, презентация и дискуссия)

Структура медиации: кокус

Цели и задачи кокуса. Принцип равенства сторон в кокусе. Структура кокуса. Отработка эмоций в кокусе. Выявление интересов. Рефрейминг. Повестка дня. Практикум: отработка эмоций, выявление интересов. Выработка повестки дня.

Структура медиации: сессия по выработке решений и заключение соглашения

Сессия по выработке решений. Заключение соглашений. Заключение соглашений: проверка на реалистичность. Проверка сторон на удовлетворенность медиацией. Case study: медиация.

Тематическое планирование

№	Тема занятия	Часы	Элементы содержания	Вид деятельности
1 2	Тема 1: Теоретические основы конфликтологии Предмет конфликтологии. История конфликтологии.	22 2	Конфликт в античном мире. Понятие «Агона». Платон и его «Государство». Аристотель и его «Политика»	Входное тестирование Лекция с элементами беседы. Дискуссия «Что такое «конфликт»?»
3	Эпоха Средневековья и конфликты.	1	Конфликты и их разрешение в средние века. Церковь, как инструмент конфликто разрешения	Лекция с элементами беседы
4	Новое время в истории конфликтологии	1	Теории Т. Гоббса, Дж. Локка, Ш. Монтескье о конфликте и его месте и роли в обществе	Лекция с элементами беседы
5 6	Теория конфликта в XIX веке	2	Социология конфликта. Идеологи конфликта: К. Маркс, Г. Спенсер, М. Вебер,	Семинар

7 8	XX век. Развитие науки и глобальные конфликты.	2	Г. Зиммель о конфликтах. Л. Козет. «Общая теория конфликта» К. Боулдинга и Л. Крисберга.	Лекция с элементами беседы
9 10	Определение конфликта.	2	Определение конфликта с разных точек зрения. Понятие «конфликт». Упражнение «Лестница»	Групповая работа с различными источниками. Сравнительный анализ. Упражнение «Лестница»
11 12	Функциональная теория конфликта	2	Функциональная теория конфликта Л. Козера. Негативные и позитивные функции конфликта	Лекция с элементами беседы
13 14	Негативные и позитивные функции конфликта	2	Case study: анализ позитивных и негативных сторон конфликта	Практическое занятие по решению задач
15 16	Структура конфликта	2	Цели и задачи анализа конфликта. Структура конфликта, его определение. Составные части конфликта.	Беседа, практические задания по составлению схемы «Структура конфликта»

17 18	Динамика конфликта	2	Понятие динамики конфликта. Составные части динамики конфликта	Беседа с практическими заданиями по составлению схемы «Динамика конфликта»
19 20	Анализ конфликта	2	Case study: анализ конфликта, анализ примеров конфликтов, предлагаемых обучающимися	Практическая работа по решению задач
21 22	Технология разрешения конфликта	2	Понятие «урегулирование» и «разрешение конфликта» Технология разрешения конфликта – посредничество. Технология разрешения конфликта «Медиация». Технология разрешения конфликта «переговоры»	Работа в группах.

23 24	<p>Тема 2. Основы теории коммуникации и эффективного взаимодействия.</p> <p>Основы теории коммуникации</p>	12 2	<p>Понятие коммуникации: цели, функции, этапы. Основные элементы коммуникативного процесса. Модели коммуникации. Барьеры коммуникации. Виды коммуникации: вербальная и невербальная коммуникация</p>	
25 26	<p>Вербальные и невербальные реакции в конфликте</p>	2	<p>Вербальные реакции. Невербальные реакции в конфликте. Анализ вербальных реакций. Упражнение «Ролевое обсуждение» Упражнение «Верю, не верю»</p>	
27 28	<p>Эмоции в межличностном взаимодействии</p>	2	<p>Эмоции. Функции эмоций. Формы проявления эмоций. Сила эмоции. Упражнение «Эмоции», Упражнение «Плохо – хорошо»</p>	

29 30	Виды поведения и оценка их эффективности	2	Различные виды поведения в межличностном взаимодействии. Тест Розенцвейга. Агрессивное поведение. Пассивное поведение. Ассертивное поведение. Тест Томаса – Килмана. Стили поведения в конфликте	
31 32	Ассертивное поведение.	2	Определение с составные части ассертивного поведения. Ассертивное поведение и конфликт. Техника ассертивного поведения.	
33 34	Практикум по отработке ассертивного поведения	2	Упражнение «Оптимальные варианты» Упражнение «Спящие львы» Игра «Волк и семеро козлят»	

	<p>Тема 3: Конфликтологическое консультирование как технология разрешения конфликта.</p> <p>Конфликтологическое консультирование как технология разрешения конфликта</p>	<p>18</p> <p>2</p>	<p>Определение конфликтологического консультирования. Отличие конфликтологического консультирования от других технологий разрешения конфликтов. Структура конфликтологического консультирования. Директивность и недирективность в консультировании. Вопросы как главное оружие консультанта. Совет в конфликтологическом консультировании</p>	
--	---	---------------------------	--	--

27 38	Роль консультанта в конфликтологическом консультировании	2	Роли консультантов: Зеркало, Фасилитатор, Коллекционер, Исследователь, Генератор, Инструктор, Эксперт, Агитатор.	
39 40	Техники вербализации и активного слушания	2	Техники, не способствующие взаимопониманию. Нейтральные техники: выпрашивание, замечания по ходу беседы, поддакивание. Перефразирование («Эхотехника»). Упражнение «Хитрый шифр» Развитие идеи. Резюме. Различные виды вопросов	
41 42	Практикум по применению техник вербализации	2	Техники, не способствующие взаимопониманию. Нейтральные техники: выпрашивание, замечания по ходу беседы, поддакивание. Перефразирование («Эхотехника»). Упражнение «Хитрый шифр» Развитие идеи. Резюме. Различные виды вопросов. Case study: консультирование в конфликте	Деловая игра. Решение практических задач.

43 44	Эмоции в конфликте	2	Виды эмоций в конфликте. Необходимость работы с эмоциями при работе с конфликтами. Техники работы с эмоциями.	Беседа с элементами групповой работы
45 46	Техники работы с эмоциями в конфликте	2	Техники работы с эмоциями в конфликте: сообщение о восприятии партнера, сообщение о собственном самочувствии. Отработка эмоций в беседе. Case study: консультирование в конфликте	Практикум с элементами деловой игры
47 48	Поддержка конфликтологическом консультировании	2	Определение поддержки в консультировании. Необходимость поддержки. Понятие «контакт с клиентом», поддержание контакта. Case study: консультирование, отработка поддержки	Практикум с элементами деловой игры

49 50	Провоцирование в конфликтологическом консультировании	2	<p>Определение провоцирования в конфликтологическом консультировании.</p> <p>Цели провоцирования. Приемы провоцирования. Взаимосвязь провоцирования и поддержки. Case study: отработка провоцирования.</p>	Практикум с элементами деловой игры
51 52	Рефрейминг, «адвокат дьявола» и проверка на реалистичность	2	<p>Определение рефрейминга. Функции рефрейминга. Рефрейминг смысла, контекста. Упражнения: «назови по другому», «Я слишком», «Адвокат дьявола». Проверка на реалистичность. Необходимость и методы.</p>	Лекция, беседа, тренинг.

53 54	<p>Тема 4: Медиация в школе и молодежной среде</p> <p>Что такое медиация?</p>	20 2	<p>Определение медиации. История медиации: предпосылки развития, возникновение.</p> <p>Отличие медиации от различных способов разрешения конфликтов.</p>	Лекция с элементами беседы
55 56	Принципы медиации	2	<p>Принципы медиации как основа для медиативной процедуры. Принцип нейтральности медиатора.. Принцип конфиденциальности. Принцип равенства сторон. Принцип добровольности..</p>	Работа в группах.

57 58	Взаимосвязь позиции интересов и потребностей на переговорах.	2	Позиции в конфликте и на переговорах. Возможно ли договариваться, основываясь только на позициях. Интересы в конфликте. Взаимосвязь интересов и позиций. Потребности и их связь с интересами. Методы выявления интересов и потребностей в конфликте.	Работа в группе. Практикум по выявлению интересов и потребностей.
59 60	Структура медиации	2	Технология медиации: структурные элементы.	Лекция с элементами практической работы
61 62	Структура медиации	2	Цели и задачи медиации. Презентация сторон (цели, задачи, специфические особенности). Дискуссия. Кокус. Сессия по выработке решений. Заключение соглашения	Работа в группах
63 64	Вступительное слово медиатора	2	Структура вступительного слова медиатора. Наполнение вступительного слова.	Практическая работа по написанию и отработке вступительного слова медиатора

65 66	Презентация сторон	2	Особенности прохождения стадии презентации сторон. Презентация сторон: обратная связь. (способ подачи и достигаемые цели)	Практическая работа: отработка обратной связи
67 68	Дискуссия	2	Дискуссия: цели и задачи. Сбор информации, особенности прохождения стадии. Case study: медиация.	Деловая игра «Дискуссия»
69 70	Кокус	2	Цели и задачи кокуса. Принцип равенства сторон в кокусе. Структура кокуса Отработка эмоций в кокусе. Выявление интересов. Рефрейминг. Повестка дня	Практическая работа. Тренинг.
71 72	Сессия по выработке решений и заключительные соглашения	2	Сессия по выработке решений. Заключение соглашений. Проверка на реалистичность. Проверка сторон на удовлетворенность медиацией. Case study: медиация.	Практическая работа. Тренинг

Литература:

Методические пособия:

- *Аллахвердова О.В., Карпенко А.Д.* Медиация. – переговоры в ситуации конфликта: учебное пособие – СПб., 2010.
- *Иванова Е.Н.* Конфликтологическое консультирование. – Новосибирск: Изд-во НГГУ, 2012.
- Конфликтология / под ред. А.С. Кармина. – СПб.: Лань, 1999.
- Теория коммуникации: учебник для бакалавров / М. Ю. Коноваленко, В. А. Коноваленко. – 2-е изд., перераб. и доп. – М. : Юрайт, 2014.

Дополнительная литература:

- *Бородкин Ф. М., Коряк Н. М.* Внимание: конфликт. Новосибирск: Наука, 1989.
- *Бородкин Ф. М., Коряк Н. М.* Конфликты в организациях // ЭКО. 1979. № 4, 6, 8, 10.
- *Глазл Ф.* Конфликтменеджмент. Калуга, 2002
- *Гришина Н. В.* Психология конфликта. СПб.: Питер, 2005
- *Дмитриев А. В.* Конфликтология. – М.: Альфа – М, 2003
- *Дмитриев А., Кудрявцев В., Кудрявцев С.* Введение в общую теорию конфликтов. М., 1993.
- *Козер Льюис.* Функции социального конфликта. Перевод с англ. О. А. Назаровой. М.: Идея-Пресс, 2000.
- *Коузер Льюис.* Основы конфликтологии. СПб.: Светлячок, 1999.
- *Мастенбрук У.* Переговоры. – Калуга: КаИС, 1994.

- *Мастенбрук У.* Управление конфликтными ситуациями и развитие организации. – М.: ИНФРА – М, 1996.
- *Фишер Р., Юри У.* Путь к согласию, или Переговоры без поражения: Пер. с англ. – М.: Наука, 1992.

Технические средства обучения:

- Аудио-видеоаппаратура
- Компьютер, медиапроектор

Учебно-практическое оборудование:

- Учебный класс
- Канцтовары
- Столы, стулья
- Вспомогательная литература
- Папка с разработками теоретических материалов по темам программы
- Тестовые методики
- Банк интерактивных игр и упражнений
- Разработки тренингов
- Раздаточный материал (рекомендации, памятки, схемы и т.д.)

ПРИЛОЖЕНИЕ 4

Результаты исследования уровня конфликтологической культуры современной российской молодежи после обучения по программе формирования конфликтологической культуры

Напишите, что, по Вашему мнению, такое «конфликт»?		
Ответ	Количество ответивших	Процент
Разногласие	7	35%
Столкновение позиций, мнений, интересов	7	35%
Способ разрешения противоречий	3	15%
Ситуация, где стороны противостоят друг другу	3	15%

Какие, по Вашему мнению, последствия влечет за собой конфликт?		
Ответ	Количество ответивших	Процент
Только негативные	0	0%
В основном негативные, но иногда и позитивные	3	15%
И негативные, и позитивные в равной мере	10	50%
В основном позитивные, но иногда и негативные	7	35%
Только позитивные	0	0%

Напишите, какие, по Вашему мнению, есть функции у конфликта?		
Ответ	Количество ответивших	Процент
Конфликт нужен для разрешения каких-то споров и противоречий между сторонами.	10	50%
Конфликт позволяет посмотреть на ситуацию с разных сторон	7	35%
Для развития	3	15%

Какой тип поведения, по Вашему мнению, чаще всего используется в конфликте?		
Ответ	Количество ответивших	Процент
Борьба за свои интересы, позицию и т.д.	17	85%
Уступка	0	0%
Уход от конфликта	0	0%
Диалог для решения возникшей проблемы	3	15%
Другое	0	0%

Какой тип поведения Вы чаще всего используете в конфликте?		
Ответ	Количество ответивших	Процент
Борьба за свои интересы, позицию и т.д.	3	15%
Уступка	5	25%
Уход от конфликта	0	0%
Диалог для решения возникшей проблемы	12	60%
Другое	0	0%

Какой тип поведения Вы бы хотели, чтобы использовался в конфликте чаще всего?		
Ответ	Количество ответивших	Процент
Борьба за свои интересы, позицию и т.д.	0	0%
Уступка	0	0%
Уход от конфликта	3	15%
Диалог для решения возникшей проблемы	17	85%
Другое	0	0%

Из-за чего, по Вашему мнению, чаще всего возникают конфликты?		
Ответ	Количество ответивших	Процент
Из-за различий в материальном положении	0	0%
Из-за различий в уровне образования	3	15%
Из-за принадлежности к разным национальностям	3	15%
Из-за различий в ценностях	4	20%
Из-за непонимания участников конфликта друг друга	10	50%
Из-за того, что одна сторона намеренно вредит второй	0	0%
Другое	0	0%

Напишите, какие эмоции обычно возникают у Вас во время конфликта?		
Ответ	Количество ответивших	Процент
Негативные	14	70%
Грусть	3	15%
Сильная нервозность	3	15%

Скажите, какие, на Ваш взгляд, эмоции возникают у другой стороны конфликта?		
Ответ	Количество ответивших	Процент
Негативные	11	55%
Не знаю	3	15%
Злость, гнев	3	15%
Нежелание слушать оппонента	3	15%

Как Вы считаете, было бы полезно для Вас научиться управлять своими эмоциями, которые возникают во время конфликта?		
Ответ	Количество ответивших	Процент
Да, было бы полезно	20	100%
Скорее да	0	0%
И да, и нет в равной степени	0	0%
Скорее нет	0	0%
Нет, не было бы полезно	0	0%

Что Вы обычно делаете, оказавшись в ситуации конфликта?		
Ответ	Количество ответивших	Процент
Стараюсь отстраниться от конфликта, уйти от него	3	15%
Стараюсь во что бы то ни стало добиться своих целей и доказать свою правоту	0	0%
Предпочитаю уступить, чтобы не спорить и не ругаться	2	10%
Могу уступить в чем-то, но если при этом уступит и другая сторона	5	25%
Стараюсь определить как свои интересы, так и интересы другой стороны конфликта, а потом найти устраивающее обоих решение	10	50%
Другое	0	0%

Скажите, удовлетворены ли Вы результатом решения конфликтной ситуации способом, которым Вы пользуетесь чаще всего?		
Ответ	Количество ответивших	Процент
Да, удовлетворен	4	20%
Скорее да	6	30%
И да, и нет в равной степени	10	50%
Скорее нет	0	0%
Нет, не удовлетворен	0	0%

Какой способ разрешения конфликтной ситуации Вы бы предпочли?		
Ответ	Количество ответивших	Процент
Отстраниться от конфликта, уйти	3	15%
Во что бы то ни стало добиться своих целей и доказать свою правоту	0	0%
Уступить, чтобы не спорить и не ругаться	3	15%
Уступить в чем-то, но если при этом уступит и другая	0	0%

сторона		
Определить как свои интересы, так и интересы другой стороны конфликта, а потом найти устраивающее обоих решение	14	70%
Другое	0	0%

Что Вы слышали о медиации?		
Ответ	Количество ответивших	Процент
Медиация - это способ разрешения конфликтов с участием третьей нейтральной стороны	7	35%
Это разрешение споров при помощи 3 стороны, медиатора	7	35%
Это третий участник конфликта, который не принимает ни одну из сторон, а пытается решить проблему так, чтобы всех устраивало (помогает найти компромисс)	6	30%

Что Вы слышали о конфликтологическом консультировании?		
Ответ	Количество ответивших	Процент
Это попытка разрешить конфликт, работая лишь с одной стороной, по причине того, что вторая сторона не может или не желает сотрудничать	7	35%
Это помощь человеку в поиске правильно рационального выхода из той или иной ситуации	7	35%
Метод консультирования, в котором одной стороне даются некие рекомендации	6	30%

Скажите, было ли полезно для Вас изучение технологий работы с конфликтом?		
Ответ	Количество ответивших	Процент
Да, было полезно	14	70%
Скорее да	3	15%
И да, и нет в равной степени	3	15%
Скорее нет	0	0%
Нет, не было полезно	0	0%