



# ЭТАПЫ МЕДИАЦИИ

---

Автор к.пс.н. доцент  
Л.А. Першина

# 4 ЭТАПА ПРОХОЖДЕНИЯ ПРИМИРИТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ:

---

1. Подготовительный этап.

2. Этап предварительной встречи.

3. Этап примирительной встречи.

4. Этап выполнения договора. (А.Коновалов)

или

I этап - подготовительный;

II этап - примирения;

III этап - восстановления справедливости;

IV этап - профилактический (Овчинникова)

# ПЕРВЫЙ ЭТАП (ЧАЩЕ НАЧИНАЮТ ОБЩЕНИЕМ С НАРУШИТЕЛЕМ)

- получения информации о конфликте
  - установления доверительных отношений со сторонами конфликта, получения представления о содержании произошедшего конфликта со слов его участников, принятия переживаний, оценок участников ситуации и их мнений по разрешению ситуации;
  - представления процедуры примирения и мотивации сторон на участие в ней;
  - в случае получения согласия - информирования о вопросах, которые будут обсуждаться на примирительной встрече, о правилах встречи.

# ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТЬ 1 ЭТАПА

- от 10 дней до 3 месяцев.
- Продолжительность предварительных встреч семейных конфликтов составляет от 2 недель до 1 месяца;
- школьных и межличностных - от 2 до 3 месяцев;
- конфликтов криминогенного уровня - от 10 дней до 1 месяца

- 
- Если заявка поступила из суда, то на проведение всей программы примирения есть 14 дней, т.е. на подготовительный этап можно выделить всего 10 дней. Это не правильно, но обусловлено отсутствием законодательной базы для включения технологии восстановительного правосудия в работу следственных или судебных органов.

- 
- Короткие сроки и семейных конфликтов. Это связано с тем, что участники конфликта чаще всего проживают вместе.

# КОГДА ГОТОВЫ ИДТИ ДАЛЬШЕ

- • признание участниками случившегося;
- признание негативных последствий, которые несет конфликт;
- признание своей вины; искреннее желание совершить какие-либо действия для изменения ситуации;
- желание обсудить, существующую проблему с другими участниками;
- уверенность каждого в своей готовности встретиться «лицом к лицу» с противоположной стороной, для обсуждения конкретных действий по выходу из сложившейся ситуации

# ВТОРОЙ ЭТАП (ПРЯМОЙ МЕДИАЦИИ)

- помощь в выражении сильных эмоций сторон;
  - организация диалога сторон, направленного на восстановление картины и последствий ситуации;
  - помощь сторонам в осознании несправедливости произошедшего;
- - организация диалога о возмещении ущерба, о будущем нарушителя, а при необходимости - и будущем жертвы. Поиск ответа на вопрос: «Как сделать, чтобы этого не повторилось?»;
- составления примирительного соглашения сторон, учитывающего согласованные решения сторон и механизм его выполнения.

**Примирительная встреча должна проходить на нейтральной территории**

# КОСВЕННАЯ МЕДИАЦИЯ

- обмен информацией между потерпевшим и правонарушителем с помощью третьей стороны (ведущего) с той же целью, что и при прямой медиации
- Встреча «глаза в глаза» с потерпевшим может иметь эффект взрыва в сознании подростка

- 
- Если конфликт имеет школьный или семейный характер, то на примирительной встрече участники имеют возможность прояснить все недопонимания, оговорки и т.д.
  - На этих встречах разрабатываются шаги по восстановлению разрушенных отношений. Продолжительность от 2 до 4 часов.
  - для конфликтов криминогенного уровня не более 2 часов
  - Для семейного конфликта - от 3 до 4 часов

# 3-Й ЭТАП: ПРИМИРИТЕЛЬНОЕ СОГЛАШЕНИЕ (ДОГОВОР)

---

- Должно быть:
  - абсолютно точным и конкретным, так чтобы оно воспринималось однозначно обеими сторонами;
  - написать его тем языком, который понятен обеим сторонам; конкретизировать имена, сроки, суммы;
  - прописать только реалистичные удовлетворяющие интересы обеих сторон действия;
  - сформулировать соглашение нейтрально, не оскорбляя ничьего достоинства;
  - указать, каким образом будут разрешаться вопросы, которые могут возникнуть в будущем.

# ЧЕТВЕРТЫЙ ЭТАП

---

□ контроль за выполнением условий соглашения;

- организация при необходимости дополнительных встреч.

На данном этапе подросток включен в ситуацию проживания своих новых чувств.

# ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТЬ

- восстановление справедливости - от 1 до 6 месяцев
- В криминогенных - зависит от размера причиненного материального ущерба, способа его возмещения - выплата деньгами, помощь в ремонте испорченных вещей, отработка дома или на предприятии пострадавшего, и может составлять от 3 до 6 месяцев.
- В школьных и межличностных- от 1 до 3 месяцев

# ПРОФИЛАКТИЧЕСКИЙ ЭТАП

---

- Длительность - от 6 месяцев(школьный, семейный) до 2 лет(криминогенный)

# МЕДИАЦИЯ УЧИТ

---

- ▣ **активному слушанию, умению контролировать эмоции, отделять проблемы от человека, нивелировать собственные интересы ради достижения общих интересов**

- 
- Профилактика и коррекция конфликтов строится на обучении позитивным способам коммуникации

# ЗНАТЬ

---

- основные элементы корпоративной культуры
- существующие модели корпоративных культур учреждений
- методы диагностики типов и уровней корпоративной культуры учреждения.
- управленческие ресурсы для формирования корпоративной культуры учреждения

# УМЕТЬ

---

- Диагностировать типы и уровень организационной культуры учреждения
- Использовать измерительные процедуры для определения своего персонального ресурса
- Применять полученные знания для развития требуемых корпоративных отношений

# ПОТЕНЦИАЛЬНО

---

- усилить вовлеченность членов коллектива;
- использовать мотивирующие факторы, направляющие членов коллектива на достижение целей учреждения.

# СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ

---

- 1. Организационный вебинар
- 2. Консультации и выполнение консультативных заданий слушателями
- 3. Изучения опыта стажировочных площадок
- 4. Знакомство с материалами вебинара и конференции
- 5. Формирование портфолио
- 6. Подготовка итогового проекта
- 7. Представление проекта и портфолио
- 8. Участие в форуме

# ОРГАНИЗАЦИОННЫЙ ВЕБИНАР

---

- Актуальность проблемы корпоративной культуры
- История вопроса
- Мотивация и содержание стажировки
- Формы отчетности
- Ответы на вопросы

# КОНСУЛЬТАЦИИ

---

- 1. Феноменология корпоративной культуры (задание: анализ представленности компонентов корпоративной культуры в учреждении).
- 2. Диагностика типов и уровней корпоративной культуры (Задание: диагностика корпоративной культуры учреждения)
- 3. Руководитель как идеолог корпоративной культуры образовательного учреждения (Задание: диагностика локуса контроля)

# СТАЖИРОВОЧНЫЕ ПЛОЩАДКИ

Название программы	Список ОУ, на базе которых пройдет стажировка	Педагоги
Корпоративная культура образовательного учреждения	МБОУ «Гимназия №1» городского округа Балашиха <a href="http://Bal-gym1.edumsko.ru">Bal-gym1.edumsko.ru</a>	Директор: Смирнова Т. В. <a href="http://Bal-gym1.edumsko.ru">Bal-gym1.edumsko.ru</a>
Корпоративная культура образовательного учреждения	МБОУ «Гимназия №16» городского округа Люберцы <a href="http://16gimn.ru">16gimn.ru</a>	Директор: Снегирева И.В. <a href="http://16gimn.ru">16gimn.ru</a>
Корпоративная культура образовательного учреждения	МБОУ Детский сад комбинированного вида №31 «Золотой ключик» г. Балашиха <a href="mailto:det-sad31@yandex.ru">det-sad31@yandex.ru</a>	Заведующий Шувалова О. А. <a href="mailto:det-sad31@yandex.ru">det-sad31@yandex.ru</a>

# МАРШРУТЫ ПЛОЩАДОК

---

## Гимназия №1

скачать

[http://bal-gym1.edumsko.ru/documents/other\\_documents/innovacionnaya\\_deyatelnost](http://bal-gym1.edumsko.ru/documents/other_documents/innovacionnaya_deyatelnost),

затем войти, далее – инновационная деятельность: две рубрики - 1. программа «Гимназия-учреждение высокой культуры»;

2-Организационная культура в образовательной организации (материал директора гимназии).

# ГИМНАЗИЯ №16

---

- 16gimn.ru. Далее: школьная жизнь, далее –научно-методическая работа, далее-гимназия –стажировочная площадка, далее- материалы площадки:  
[Корпоративная этика. Презентация к педсовету.ppt](#)
- [Неписанные правила расстановки кадров \(для педагогов\).docx](#)
- [Положение о нормах профессионального поведения.doc](#)
- [Корпоративная этика. Статья директора.doc](#)

# ДОУ №31 «ЗОЛОТОЙ КЛЮЧИК»

---

[det-sad31@yandex.ru](mailto:det-sad31@yandex.ru) далее - материалы стажировочной площадки; далее - заведующий детским садом -»Программа развития организационных отношений в учреждении»; далее - «Традиции детского сада»

---

**Вебинар** «Как создается сильная  
корпоративная культура»

**[http://company.iteam.ru/promo/corporate\\_culture/](http://company.iteam.ru/promo/corporate_culture/)**

**Материалы конференций по корпоративной  
культуре.**

**<http://neohr.ru/korporativnaya-kultura>**

# ФОРМЫ ОТЧЕТНОСТИ

- Портфолио
- Проект в виде презентации (8-9 слайдов, отражающие итог работы по каждому мероприятию-консультации, площадки, конференция, вебинар)

# ВОПРОСЫ-ОРИЕНТИРЫ ДЛЯ ИТОГОВОГО ПРОЕКТА

---

- -Каково значение культуры организационных отношений для учреждения образования?
- -Каковы основные элементы корпоративной культуры?
- -Кто является идеологом корпоративной культуры учреждения?
- -Каковы могут быть корпоративные ценности образовательного учреждения?
- -С помощью каких методов можно осуществлять диагностику организационных отношений?
- -Каковы характеристики показателей организационной культуры Вашего учреждения (на основании результатов диагностики)?
- -Имеет ли место соответствие между интернальностью-экстернальностью руководителя и показателями организационной культуры учреждения (на основании результатов диагностики)?
- 
-

# КОРПОРАТИВНАЯ КУЛЬТУРА

---

- Идея
- Система
- Лидерство
- Готовность меняться

- 
- Идея
  - Система
  - Лидерство
  - Готовность меняться