УДК 316.48:373.5

Лілія Дурняк

ШКІЛЬНА МЕДІАЦІЯ ЯК ЗАСІБ ВИРІШЕННЯ КОНФЛІКТІВ СЕРЕД ПІДЛІТКІВ

Українське суспільство сьогодні переживає складний період історичного розвитку, коли руйнуються застарілі стереотипні форми суспільного життя і триває пошук засобів і шляхів цивілізованого способу розв'язання поставлених самою історією завдань. Інакше кажучи, наше суспільство переживає кризовий стан, що можна виміряти цілою системою взаємопов'язаних економічних, технологічних, політичних, культурологічних, національно-етнічних, демографічних та інших показників, які проектуються на життя конкретної людини, зумовлюючи інтегральну кризу її буття, соціальну кризу [4, с. 9].

Соціальна криза є проявом соціальних суперечностей, позицій різних соціальних сил суспільства, зіткненням їхніх інтересів і ціннісно-нормативних систем. Проявляючись із різним ступенем гостроти, таке зіткнення часто набуває характеру соціального конфлікту, тобто "діючої" суперечності, яка реалізує себе у протистоянні конкретних носіїв цих самих суперечливих інтересів, мотивів, бажань, сподівань.

У силовому полі соціального конфлікту нині перебувають держава і громадянин, виробник і споживач, різні суспільні й демографічні групи, партії, громадські та політичні об'єднання. Сьогодні конфліктують учителі й лікарі, виробники й бізнесмени, офіцери й солдати, артисти й шахтарі, студенти та пенсіонери тощо. Особливу зону соціального конфлікту утворюють різні релігійні конфесії, етнічні меншини. Занепокоєння викликають і підліткові конфлікти, які призводять до зростання кількості неповнолітніх дітей, що відбувають кримінальне покарання в пенітенціарних закладах [4, с. 9].

Метою цієї статті є дослідження традиційних і новітніх педагогічних підходів, що використовуються для розв'язання конфліктів у освітньому середовищі. Ми зосередимо свою увагу на таких завданнях: розглянути і проаналізувати традиційні педагогічні підходи до вирішення конфліктів, а також описати один із перспективних інноваційних методів, який можна застосовувати у школах, зокрема метод шкільної медіації ровесників. Хоча ці питання перебувають у центрі уваги багатьох дослідників, зокрема Н. Гайдук, І. Сенюти, О. Бік, Х. Терешко [1], А. Горової, Р. Коваль [7; 3], Є. Дурманенко [4], Л. Єме-

© Лілія Дурняк, 2013

льяненко, В. Петюх, Л. Торгової, А. Гриненко [5], В. Радчук, А. Тельман [6] та інших, тема залишається до кінця не розробленою.

Конфлікти супроводжують людину впродовж усього її життя і часто відіграють позитивну роль у її особистісному становленні. Вони часто використовуються для з'ясування відносин між людьми, відкриття альтернативних можливостей і пошуку перспектив для взаємного розвитку [4, с. 5]. Для успішного вирішення конфліктів було б добре в юнацькому віці ознайомитись із методами розв'язання конфліктів. Саме в юнацькому віці, коли дитина навчається у школі, вона формується як особистість.

Важливо розуміти і сприймати конфлікт як проблему, у вирішенні якої беруть участь дві рівноправні сторони, що хочуть одержати перемогу або готові на компроміс, а не як боротьбу між опонентами, які прагнуть будь-якою ціною перемогти, ігноруючи інтереси інших [4, с. 5-6].

Ми живемо в період конкуренції та суперництва, які спостерігаємо в політиці, бізнесі, економіці, правовій системі та, безперечно, в освіті.

У культурно-історичній концепції сам педагогічний процес є конфліктом, тобто зіткненням діяльностей, яке призводить при взаємодії його учасників до виникнення нового змісту. Інакше кажучи, головним завданням навчально-виховного процесу є, по-перше, перетворення конфлікту, який виник на природній основі, у спеціально проектований і конструйований засіб розвитку, по-друге, зміст кожної конфліктної ситуації є продуктивним, і нарешті, останнє: будь-який конфлікт повинен бути конструктивно й остаточно вирішений [4, с. 6].

Для вирішення конфліктів у навчально-виховному процесі використовуються такі традиційні педагогічні підходи:

І. *Запобігання виникненню конфлікту* — це комплекс заходів, спрямованих на відтягування чи недопущення його виникнення, а також на зниження деструктивного виливу наслідків конфлікту на різні сторони соціальної системи.

Стратегія запобігання конфліктам включає в себе систему конкретних дій, сукупність етапів і методів управління конкретними процесами суперечливих взаємин суспільних суб'єктів [5, с. 65].

Розрізняють етапи часткового та повного запобігання конфліктам, а також раннього запобігання і їх випереджувального розв'язання. Часткове запобігання стає можливим за умови блокування дії однієї з причин певного конфлікту, обмеження його негативного впливу на інтереси опонентів. Стратегія повного запобігання припускає нейтралізацію дії всього комплексу факторів, що детермінують конфлікт, дозволяє спрямувати взаємодію суб'єктів у русло їх співробітництва для реаліза-

ції спільних інтересів. Випереджувальне розв'язання конфліктів, як і раннє запобігання, означає не що інше, як узгодження позицій та інтересів опонентів у просторі соціальної єдності, досягнення згоди з більш важливих питань громадського життя [5, с. 65-66].

Підтримка співробітництва є універсальним способом запобігання та профілактики конфліктів. Підтримка і зміцнення співробітництва, відносини взаємовиручки є центральною проблемою всієї тактики попередження конфліктів. Її вирішення носить комплексний характер і містить методи соціально-психологічного, організаційно-управлінського та морально-етичного характеру. Найважливішими із соціально-психологічних методів, орієнтованих на коригування думок, почуттів і настроїв людей, є такі [5, с. 72]:

1. Метод згоди, що припускає проведення заходів, націлених на залучення потенційних конфліктерів у загальну справу, в процесі здійснення якої в можливих супротивників з'являється поле загальних інтересів, коли вони краще пізнають один одного, звикають співпрацювати, спільно розв'язувати наявні проблеми.

2. Метод доброзичливості чи емпатії, розвитку здатності до співпереживання та співчутгя до інших людей, до розуміння їхнього внутрішнього стану припускає вираження необхідного співчуття товаришеві по роботі, готовність надати йому практичну підтримку. Використання цього методу особливо важливе у кризових ситуаціях, коли вираження жалю та співчуття, широка й оперативна інформація про події, що відбуваються, набувають особливо важливого значення [5, с. 72].

3. Метод збереження репутації партнера, поваги до його гідності. У разі виникнення будь-яких розбіжностей, що можуть спровокувати конфлікт, найважливішим методом запобігання негативному розвиткові подій є визнання гідності партнера, вираження належної поваги до його особи. Визнаючи гідність і авторитет опонента, ми тим самим стимулюємо відповідне ставлення його до нашої гідності й авторитету.

4. Метод взаємного доповнення припускає покладання на такі здібності партнера, якими не володіємо ми самі. Так, люди творчі нерідко не схильні до монотонної, рутинної, технічної роботи. Однак для успіху справи потрібні і ті, і інші. Метод взаємодоповнення особливо важливий під час формування робочих груп, котрі в цьому випадку виявляються дуже міцними [5, с. 72-73].

5. Метод недопущення дискримінації людей вимагає уникання підкреслення переваги одного партнера над іншим, а ще краще – і певних розбіжностей між ними. З погляду профілактики конфліктів метод має переваги, дозволяючи уникнути появи таких негативних емоцій, як почуття образи.

6. Метод психологічного піднесення припускає, що настрій людей, їхні почуття піддаються регулюванню, потребують певної підтримки. Для цього практика виробила багато способів, таких як ювілеї, презентації, різні форми проведення членами колективів спільного відпочинку. Ці та подібні до них заходи знімають психологічне напруження, сприяють емоційній розрядці, викликають позитивні почуття, взаємні симпатії та створюють морально-психологічну атмосферу в організації, що запобігає виникненню конфліктів.

Запобіганню конфлікту сприяє все, що забезпечує збереження нормальних ділових стосунків, зміцнює взаємну повагу й довіру [5, с. 73].

ІІ. *Профілактика конфліктів* – це вид управлінської діяльності, що полягає у своєчасному розпізнаванні, усуненні чи послабленні конфліктогенних факторів і обмеженні таким чином можливості їх виникнення чи деструктивного розв'язання в майбутньому. Це така організація життєдіяльності суб'єктів соціальної взаємодії, що виключає чи зводить до мінімуму ймовірність виникнення конфліктів між ними.

Профілактику конфліктів поділяють на первинну та вторинну. Первинна профілактика полягає у психологічній освіті можливих учасників конфлікту. Вторинна профілактика пов'язана з проведенням безпосередньої роботи зі зниження рівня напруженості в конфліктогенних групах. При цьому варто враховувати й аналізувати конфліктогени, тобто все те, що може викликати конфлікт (слово, дію чи бездіяльність, невербальні прояви тощо). Основними конфліктогенами є погрози, накази, неконструктивна критика, образи, прояв агресивності, егоїзм, приховування інформації, неправда та ін. У відповідь на них, зазвичай, застосовуються аналогічні за силою чи навіть сильніші конфліктогени. Підвищення психологічної культури та психологічної освіти сприяють запобіганню агресивності ймовірних учасників конфліктів, психологічного тиску і конфліктогенності спілкування [5, с. 66].

Успіх профілактики і попередження конфліктів визначається низкою передумов: знанням загальних принципів управління в організації та вмінням використовувати їх для аналізу конфліктних ситуацій; рівнем загальнотеоретичних знань про сутність конфлікту, його причини, види й етапи розвитку; глибиною аналізу на теоретичній основі конкретної передконфліктної ситуації, що в кожному окремому випадку виявляється унікальною і потребує особливого комплексу методів і засобів її залагодження; мірою відповідності обраних методів коригування небезпечної ситуації, що виникла, її конкретного змісту; ця відповідність залежить не лише від глибини теоретичних знань

можливих учасників конфлікту, але й від їхнього вміння використати свій досвід та інтуїцію [5, с. 66].

Існує низка перешкод, що знижують можливість запобігання конфліктам, скерування їхнього розвитку в конструктивне русло.

1. Ця перешкода має психологічну природу і пов'язана з такою особистою рисою людської психології, котра характеризується як нездоланне прагнення людини до свободи й незалежності. У зв'язку з цим люди сприймають, як правило, негативно будь-які спроби втручання в їхні взаємини, оцінюючи подібні дії як вияв прагнення обмежити їхню незалежність і свободу.

2. Існування деяких загальноприйнятих моральних норм, що регулюють людські взаємини. Виходячи з них, люди вважають свою поведінку особистою справою, а втручання третьої особи розглядається як порушення загальноприйнятих норм моральності, однією з яких є недоторканність особистого життя.

3. Ця перешкода має правовий характер, пов'язаний із тим, що у країнах із розвинутими демократичними традиціями деякі загальнолюдські норми моралі набули форми правових норм, котрі охороняють основні права та свободи особи. Їх порушення може бути кваліфіковане не лише як не цілком моральне, але й як протиправне [5, с. 67].

Тому успішна діяльність із запобігання конфлікту може вестися лише в межах, установлених: психологічними, моральними і правовими вимогами до управління людськими взаєминами. Причому така діяльність стає доцільною лише в тому випадку, якщо виникла реальна небезпека переростання особистих чи групових взаємин у руйнівні, деструктивні форми (наприклад, розрив особистих взаємин, розпад родини, руйнування групи).

Профілактикою конфлікту може бути вплив на ті соціально-психологічні явища, що можуть стати елементами структури майбутнього конфлікту, а також на його учасників і на використовувані ними ресурси [5, с. 67].

III. Діагностика припускає ретельний аналіз меж допустимих суперечностей у групі (організації), у яких ця ситуація здатна не перерости у пряме конфліктне протистояння або, навпаки, має тенденцію до такого протистояння. Вона містить у собі й визначення розбіжності причин, джерел, приводів для конфліктних дій. Окрім цього, повинні бути виявлені не лише об'єктивні, але й суб'єктивні причини конфліктної взаємодії, реальних його суб'єктів та ініціаторів.

Діагностика конфлікту включає такий важливий компонент, як з'ясування очікувань, прагнень протиборчих сторін. Діагностика конфлікту не може бути ефективною без з'ясування того, який тип конфлікту розгортається в організації – міжособистісний, внутрігруповий, рольовий, дисфункціональний, конструктивний, ціннісний тощо [5, с. 101].

Для проведення діагностики необхідні такі критерії визначення: з'ясування джерел конфлікту, суб'єктивних чи об'єктивних переживань сторін, способів боротьби, суперечності думок, подій, потреб та інтересів; вивчення "біографії" конфлікту, тобто його історії, тла, на якому він прогресував, наростання конфлікту, кризи і поворотні крапки в його розвитку; визначення учасників конфліктної взаємодії: осіб, груп, підрозділів; з'ясування позицій і стосунків між сторонами, їхньої взаємозалежності, ролей, очікувань; визначення вихідного ставлення до конфлікту – чи хочуть і чи можуть сторони самі вирішити конфлікт, які їхні надії, очікування, настанови, умови, чи конфлікт спровоковано спеціально в інтересах однієї зі сторін, яка постійно підтримує рівень напруженості [5, с. 102].

IV. Прогнозування конфліктів – це обґрунтоване припущення щодо можливості їх виникнення і розвитку. Воно ґрунтується на дослідженнях конфліктів і на практичній діяльності з діагностики соціальних суперечностей, які назрівають [3, с. 30; 5, с. 137].

Як свідчить практика, багато зовнішніх стимулів виникнення конфліктів можна передбачати й ліквідовувати. Ці стимули пов'язані з циклічністю життєдіяльності будь-якої системи, зокрема навчальної, її природним розвитком і реформуванням. Аналізуючи стимули, можна прогнозувати ймовірність виникнення конфлікту, а отже, розробляти шляхи запобігання його виникненню.

Прогноз – це вказівка з визначеною імовірністю місця і часу виникнення майбутнього конфлікту, що базується на психологічному діагнозі всіх компонентів і змісту конфлікту.

Для підвищення точності прогнозів виникнення конфліктів і їх розвитку, необхідно: розробити описові моделі конфліктів, що припускає визначення їхньої сутності, класифікаційних ознак; опис структури, функцій, еволюції, динаміки конфлікту; сформувати пояснювальні моделі для виявлення причин і рушійних сил конфліктів [5, с. 137].

Прогнозування ґрунтується на аналізі структурних компонентів конфлікту, до яких належать: проблема (наявність, складність, можливість розв'язання); конфліктна ситуація, тобто стан можливого конфлікту, стосунки між сторонами, напрями розвитку (збільшення чи зменшення кількості суперечностей); сигнали, частота їх виникнення та ймовірність стимулювання ними виникнення конфлікту; інциденти (частота, регулярність, характеристика прояву реакції учасників); склад потенційних учасників, їхні особистісні особливості, готовність до конфліктних дій, ціннісні орієнтації та мотиви поведінки.

Прогнозування, як, утім, і профілактика та попередження – це ті види керівних впливів, що є доцільними на ранніх етапах виникнення соціа-

льних суперечностей. Чим раніше виявлено проблемну ситуацію соціальної взаємодії, тим менше зусиль необхідно докласти для її ефективного розв'язання. Функція вчасного виявлення соціальних суперечностей, а також обґрунтованого припущення їх виникнення і розвитку на ґрунті конфліктних ситуацій забезпечується прогнозуванням [5, с. 138].

Як ми бачимо, Л. Ємельяненко, В. Петюх, Л. Торгова, А. Гриненко [5], які досліджували перелічені традиційні педагогічні підходи, не розглядали методів і заходів із безпосередньої роботи з конфліктом, який виник. Отже, можна сказати, що в сучасному світі школи потребують більш придатних і дієвих методів розв'язання конфліктів, аніж, наприклад, затримання після уроків, тимчасове відсторонення від занять, виключення або кримінальна відповідальність. Потрібно думати і шукати нові підходи до роботи з конфліктами в освітньому просторі [7].

Перспектива розвитку педагогічної конфліктології залежить від розв'язання певної кількості проблем. Головною проблемою в цій низці є проблема переходу освіти на якісно новий рівень навчання. Одним із варіантів такого переходу можуть стати інноваційні технології (ігри, тренінги, інтерактивні методи навчання, різні психологічні вправи тощо) [4, с. 8].

Одним із інноваційних методів чи способів розв'язання конфліктів, що виникають у стінах школи, є медіація.

Медіація належить до найбільш розповсюджених у світовій практиці підходів альтернативного вирішення спорів. Поширеним терміном для позначення цього підходу є також "посередництво" [1, с. 69].

Медіація (англ. mediation, слово, яке походить від латинського "medi" або "medio", що означає "середина"), є одним із найбільш древніх способів вирішення конфліктів. Медіація існувала з давніх часів у Китаї, країнах Африки, де старійшини роду чи племені виступали в якості своєрідних професійних медіаторів, забезпечуючи безконфліктне вирішення проблемних ситуацій [2, с. 427].

Медіацію / посередництво можна визначити як процес вирішення конфліктів, у якому нейтральна третя сторона пропонує структурований процес, який має допомогти двом чи більше учасникам конфлікту прийти до взаємно прийнятного рішення.

"Медіація ровесників" або "шкільна медіація" передбачає, що школярі-медіатори проводять зустрічі з ровесниками, які знаходяться у стані конфлікту, і допомагають їм залагодити суперечку з урахуванням інтересів усіх сторін. Таким чином, медіація ровесників передає відповідальність за вирішення конфліктів до рук самих учнів. Окрім проведення примирних сесій, школярі-медіатори також беруть участь у заходах

із роз'яснення важливості й успішності співробітницького підходу, проводять тренінги з однолітками і молодшими школярами.

Медіація ровесників передбачає підтримку з боку педагогічного колективу. Зазвичай, координатором цієї програми стає хтось із зацікавлених педагогів. Саме він приймає рішення про скерування учасників конфлікту на медіацію. Якщо медіація ровесників стає вже не просто окремо запровадженою програмою, а й елементом виховної роботи у школі, то цю функцію може виконувати шкільний психолог чи завуч із виховної роботи. Оскільки цих двох людей у школі в обов'язковому порядку залучають до розгляду будь-яких інцидентів, вони, зазвичай, мають менше класних годин порівняно з іншими вчителями, і є більш доступними в екстремальних ситуаціях [3].

Навчання основ медіації допомагає як учням, так і викладачам глибше пізнати самих себе й оточуючих, а також забезпечує їх навичками з розв'язання конфліктів на все життя і не лише сприяє їхньому особистому зростанню, а й забезпечує їх умінням уважно слухати, критично мислити та вирішувати проблеми, що є конче необхідним для їхнього навчання [7, с. 12-13].

Дослідження свідчать, що застосування шкільної медіації зменшує рівень насильства серед підлітків, вандалізму, хронічних прогулів і тимчасового відсторонення від занять [7, с. 12-13].

Як свідчить практика, програма "Медіація ровесників" дозволяє формувати у школярів навички співпраці, будувати ефективну систему вирішення конфліктних ситуацій у школі, створювати безпечне здорове середовище у шкільних колективах. Ця програма є ефективною для вирішення проблеми насильства у школах [3].

Попри ефективність процесу шкільної медіації, виникає проблема, яка полягає у тому, що інноваційні технології важко адаптувати до шкільних та вишівських аудиторій у рамках існуючої системи розкладу занять, а також часто особистої неготовності педагогів застосовувати інноваційні підходи у своїй роботі. Професійна діяльність педагогів, як правило, здійснюється в ситуаціях конфлікту. Саме це актуалізує проблему розвитку конфліктологічної компетентності, яка за своєю суттю є системою знань, умінь і навичок із попередження, управління та вирішення конфліктів. Отже, кожна нова "знахідка" в цьому напрямі є цінністю у розвитку конфліктології освіти [4, с. 8].

На основі викладеного вище можна зробити висновок про те, що питання педагогічних підходів до вирішення конфліктів залишається відкритим для подальшого розгляду. Адже, як ми з'ясували, традиційні педагогічні методи, які сьогодні застосовують у школах, не передбачають заходів із безпосередньої роботи з конфліктною ситуацією. Звідси випли-

ває, що потрібно вивчати і впроваджувати інноваційні методи розв'язання конфліктів у шкільному середовищі в системі "ровесник – ровесник". Тут з'являється робота для науковців і дослідників, які б вивчали успішний вітчизняний і зарубіжний досвід і аналізували, які з методів можна було б використовувати в умовах українського суспільства, при цьому з мінімальними затратами. Як згадувалося вище, при застосуванні будь-яких інноваційних технологій виникає проблема адаптації їх до вітчизняних культурних, матеріальних чи технічних умов.

Також, якщо брати до уваги сучасну українську школу, не варто забувати про особисту неготовність педагогів знайомитись з інноваційними технологіями та використовувати їх у своїй роботі. Більшість із них не застали у ВНЗ, у яких вони навчалися, впровадження дисциплін, що пов'язані з вивченням ефективних методів управління конфліктами.

Отже, соціальне життя диктує необхідність подальшого розвитку конфліктології, знання якої є важливими як для кожної особистості зокрема, так і для суспільства в цілому, якщо воно справді прагне до демократичного способу життєдіяльності [4, с. 9]. Також сучасні умови вимагають від шкіл переходу на новий рівень освіти, що забезпечувало б не лише певний рівень знань, а й формувало б у школярів моральні та духовні цінності, які б не дозволяли чинити будь-яке насильство, а сприяло б вирішенню конфліктів альтернативним шляхом.

Посилання:

1. Альтернативні підходи до розв'язання конфліктів: теорія і практика застосування / Уклад. : *Н. Гайдук, І. Сенюта, О. Бік, Х. Терешко*. — Львів : ПАІС, 2007. — 296 с.
2. *Анцупов А. Я.* Конфликтология : учебник для вузов. — 3-е изд. / *А. Я. Анцупов, А. И. Штипилов*. — С.-Пб. : Питер, 2008. — 496 с.
3. Вирішення конфліктів у сфері освіти // Український Центр Порозуміння. — [Електронний ресурс]. — Режим доступу : http://www.commonground.org.ua/ukr/cr_ed_system.shtml.
4. *Дурманенко Є. А.* Конфлікти в педагогічному процесі: Монографія. — Луцьк : РВВ "Вежа" Волинського державного університету ім. Л. Українки, 2004. — 287 с.
5. *Ємельяненко Л. М.* Конфліктологія : навч. посібник / *Л. М. Ємельяненко, В. М. Петюх, Л. В. Торгова, А. М. Гриненко* / За заг. ред. *В. М. Петюха, Л. В. Торгової*. — К. : КНЕУ, 2003. — 315 с.
6. *Радчук В. М.* Психологія конфліктів : навч.-методич. посібник / *В. М. Радчук, А. Г. Тельман*. — Чернівці : Рута, 2004. — 104 с.
7. Шкільна служба порозуміння: програма формування безпеки в навчальному закладі. — К. : УЦП, 2009. — 15 с.

References (transliterated and translated):

1. Alternatyvni pidkhody do rozvyazannya konfliktiv: teoriya i praktyka zastosuvannya (Alternative approaches to conflict resolution : theory and practice of using). Lviv, 2007. 296 p.
2. *Antsupov A.* Konfliktologiya : uchebnik dlya vuzov. 3-ye izd. (Conflict management : textbook for higher education institutions). Issue 3. St. Petersburg, 2008. 496 p.

3. Vyrishennya konfliktiv u sferi osvity (Conflicts resolution in education) // Ukrainian Centre of Agreement. – [Electronic resource]. – Mode of access : http://www.commonground.org.ua/ukr/cr_ed_system.shtml.
4. *Durmanenko Ye.* Konflikty v pedahohichnomu protsesi : monohrafiya (Conflicts in pedagogical process : monograph). Lutsk, 2004. 287 p.
5. *Yemelyanenko L., Petyukh V., Torhova L., Hrynenko A.* Konfliktolohiya : navch. posibnyk (Conflict management : textbook). K., 2003. 315 p.
6. *Radchuk V.* Psykholohiya konfliktiv : navch.-metodych. posibnyk (Psychology of conflicts : textbook). Tchernivtsi, 2004. 104 p.
7. Shkilna sluzhba porozuminnya: prohrama formuvannya bezpeky v navchalnomu zakladi (School service of agreement: program of establishing security in the education institution). K., 2009. 15 p.

Стаття надійшла до редакції 22.05.2013

Л. Дурняк

Школьная медиация как средство решения конфликтов среди подростков

В статье рассматриваются и анализируются традиционные педагогические подходы к решению конфликтов. Автор также характеризует один из эффективных инновационных методов, которые можно употребить в условиях современной украинской школы – способ школьной медиации сверстников. Автор делает вывод о том, что вопрос педагогических подходов к разрешению конфликтов остается открытым для дальнейшего рассмотрения. Традиционные педагогические методы, которые сегодня применяются в школах, не предусматривают мер по непосредственной работе с конфликтной ситуацией. Отсюда следует, что нужно изучать и внедрять инновационные методы решения конфликтов в школьной среде в системе "ровесник – ровесник". Здесь появляется работа для ученых и исследователей, которые изучали успешный отечественный и зарубежный опыт и анализировали, какие из методов можно было бы использовать в условиях украинского общества, при этом с минимальными затратами. При применении любых инновационных технологий возникает проблема адаптации их к отечественным культурным, материальным или техническим условиям.

Ключевые слова: конфликт, профилактика конфликтов, педагогические подходы к решению конфликтов.

L. Durnyak

School Mediation as a Means of Resolving Conflicts among Adolescents

The paper discusses and analyzes the traditional pedagogical approaches to conflicts resolution. It describes one of the most effective innovative methods that can be used in modern Ukrainian schools – the method of school's peer mediation. The author concludes that the question of pedagogical approaches to conflicts resolution remains open for further consideration. Traditional teaching methods that are nowadays used in schools, do not provide with the measures concerning direct work with the conflict situation. It follows that there is a need to study and implement innovative methods of conflict resolution into the school environment in the "age mate – age mate" system. Hence a work appears for scientists and researchers who have studied successful domestic and foreign experience and have analyzed which methods could be used in the Ukrainian society, with minimal expenses. When applying any of the innovative technologies the problem arises how to adapt them to national cultural, material and technical conditions.

Key words: conflict, conflicts prevention, pedagogical approaches to conflicts resolution.

Рецензент – доктор педагогічних наук, професор Г. М. Лактіонова