

Влияние на психологический климат коллектива образовательных учреждений обучения сотрудников основам медиации

Шамликашвили Ц. А., кандидат медицинских наук, профессор, заведующая кафедрой медиации в социальной сфере факультет юридической психологии, ФГБОУ ВО МГППУ (office@mediacia.com)

Харитонов С. В., доктор медицинских наук, профессор кафедры медиации в социальной сфере факультета юридической психологии, ФГБОУ ВО МГППУ (sergeyhar@mail.ru)

Графский В. П., преподаватель кафедры медиации в социальной сфере факультета юридической психологии, ФГБОУ ВО МГППУ (v.grafskiy@fedim.ru)

В статье исследуется влияние программ обучения медиации в специальных учебно-воспитательных учреждениях (СУВУ) и общеобразовательных учреждениях (ОУ) на психологический климат в коллективах сотрудников. Материалом исследования послужили данные, полученные от 154 человек, сотрудников образовательных учреждений. Из них, 37 человек – сотрудники СУВУ, а 117 человек – сотрудники ОУ.

Применялись три метода психологической диагностики: Методика оценки психологической атмосферы в коллективе по А.Ф.Филдеру, индекс Сизора и оценка коммуникативных умений.

При сопоставлении показателей тестов до проведения обучающих программ по основам медиации и после ее прохождения определено, что среди сотрудников СУВУ (в тесте Уилкоксона $p = 0,0027$) и сотрудников ОУ (в тесте Уилкоксона $p < 0,0001$) происходит статистически достоверный рост уровня групповой сплоченности, определяемый в тесте Сизора.

Получены странные данные по шкалам Методики оценки психологической атмосферы в коллективе по А.Ф.Филдеру. Согласно результатам этого исследования, у сотрудников СУВУ не произошло статистически достоверных изменений в показателях биполярных шкал, оценивающих разные качественные характеристики атмосферы в коллективе. В то время, как у работников ОУ по всем десяти шкалам получены статистически достоверные различия,

свидетельствующие об улучшении показателей.

В тесте оценки коммуникативных умений не отмечалось статистически достоверных различий у сотрудников ни в группе СУВУ (в тесте Уилкоксона $p=0,079$), ни в группе ОУ (в тесте Уилкоксона $p=0,95$).

Результаты исследования свидетельствуют о том, что обучение основам медиации способствует улучшению ряда характеристик психологического климата в коллективах СУВУ и ОУ. В то же время между коллективами этих учреждений имеются кардинальные отличия, которые требуют проведения дополнительных исследований.

В заключение делается вывод о том, что выявленные детерминанты искажения сотрудниками органов внутренних дел служебной информации могут быть полезными при разработке мероприятий по его профилактике в интересах повышения уровня достоверности информации для принятия взвешенных управленческих решений, направленных на эффективность деятельности органов внутренних дел.

Ключевые слова: медиация, школьная медиация, педагогическое образование, педагогическая деятельность, профессиональный стандарт, урегулирование споров.

Для цитаты:

Шамликашвили Ц.А., Харитонов С.В., Графский В.П. Влияние на психологический климат коллектива образовательных учреждений обучения сотрудников основам медиации. [Электронный ресурс] // Психология и право. 2017(7). № 4. С. 151-165. doi: 10.17759/psylaw.207070412

For citation:

Shamlikashvili C.A., Haritonov S.V., Grafsky V.P. Distortion of office information in activity staff of bodies of internal affairs: professional and personal factors. [Elektronnyi resurs]. Psikhologiya i pravo [Psychology and Law], 2017(7), no. 4. pp.151-165. doi: 10.17759/psylaw.2017070412

Проблема образования и воспитания современной молодежи требует поиска новых путей и решений, опирающихся на современные инновационные инструменты и технологии педагогической деятельности. В связи с этим в последние годы проводится активная модернизация всего педагогического образования, в рамках которой разрабатывается новая система подготовки учителей, лежащая в основе фундамента образовательной политики государства. Такой подход отражен в федеральных программно-целевых документах, в частности, в государственной программе Российской Федерации «Развитие образования» на 2013–2020 гг., государственной программе Российской Федерации «Экономическое развитие и инновационная экономика», Федеральной целевой программе развития образования на 2011–2015 гг., концепции федеральной целевой программы развития образования на 2016–2020 гг. Основная цель этой программы – модернизация педагогического образования за счет подготовки педагогических кадров в

соответствии с профессиональным стандартом педагога и федеральными государственными образовательными стандартами общего образования [2].

Современный учитель должен иметь не только высокие когнитивные, регулятивные, рефлексивные способности, но и соответствовать требованиям, которые относятся к экзистенциальной, бытийно-основополагающей сфере, предполагая соответствующую структуру ценностно-смысловой и потребностно-мотивационной сфер личности. Все это объединяется понятием «инновационный педагог» [5].

Новации в системе образования обусловлены Законом «Об образовании в Российской Федерации», вступившем в силу в 2014 г. Этот стратегический документ обобщает множество доминирующих актуальных положений в области практической педагогики, но в целом положения Закона не сопровождаются инструментарием для его реализации [1]. Поэтому решение поставленных задач зависит от их сопровождения современной педагогической наукой и от инициативы теоретиков и практиков. В итоге предоставляется широкое поле действий для включения новых технологий в инновационные преобразования в области педагогики.

Кроме того, интеграция нашей страны в общемировое глобальное пространство сопровождается переносом в российскую образовательную систему элементов зарубежной практики. Вместе с тем образ учителя в нашей традиционной культуре прежде всего представляется носителем нравственных ценностей. Поэтому функция педагога как носителя «образовательных услуг» неполноценна и сопровождается внедрением в сознание учителя и общественности позиции воспитателя, тьютора, фасилитатора, обладающего соответствующими социально-психологическими компетенциями общего и специального характера [4].

В качестве одной из инновационных педагогических технологий, сочетающей в себе инновационный подход и нравственность может выступать медиация, являющаяся одним из эффективных инструментов для разрешения споров и представляющая собой процесс, в ходе которого стороны конфликта при содействии нейтральной третьей стороны – медиатора сами определяют проблемы, выявляют пути их решения, проводят анализ вариантов завершения конфликта, выбирают наиболее подходящий вариант разрешения спора, который бы соответствовал интересам обеих сторон [6; 7].

Специалист в области образования, освоивший методы и технологии медиации, тем самым приобретает и повышает свои компетенции универсального (УК) и общепрофессионального (ОПК) характера и в тоже время помогает ученикам осваивать совокупности способов действий, обеспечивающих самостоятельное усвоение учащимися новых знаний, формирование умений надпредметного и метапредметного характера [3].

Но исследований о влиянии обучения медиации на атмосферу в коллективах образовательных учреждений нет. Особенно значимым представляется исследование влияния обучения основам медиации на психологический климат в коллективах сотрудников образовательных учреждений разного типа.

Цель исследования: определить влияние обучения работников образовательных учреждений основам медиации на психологический климат в коллективах сотрудников этих учреждений.

Объект исследования: коллективы специальных учебно-воспитательных и общеобразовательных учреждений, проходившие обучение медиации.

Материал исследования

В качестве материала настоящего исследования использовались данные, полученные при обработке 154 анкет с результатами психологического тестирования, проведенного с сотрудниками Щекинского специального учебно-воспитательного учреждения для обучающихся с девиантным поведением закрытого типа (далее СУВУ) и работниками общеобразовательных учреждений (далее ОУ) г. Москвы и Московской области.

Среди работников СУВУ (выборка из 37 человек) было 14 мужчин (37,8%) и 23 женщины (62,2%). Средний возраст по группе составил 45,7 года, при стандартном отклонении = 12,3. Высшее образование имели 30 человек (81%), среднее специальное – 4 человека (10,8%), у троих человек (8,1%) данные не получены. По профессиональным категориям выборка была неоднородной: воспитателей – 7 человек (18,9%), психологов – 5 человек (13,5%), мастеров – 7 человек (18,9%), социальных педагогов – 4 человека (10,8%), педагогов – 3 человека (8,1%), учителей – 2 человека (5,4%), остальные специальности – 9 человек (24,3%).

По уровню доходов оценивали себя: как имеющие низкий уровень доходов – 9 человек (24,3%), средний уровень доходов – 24 человека (64,8%). У 4 человек данные не получены (10,8%).

По семейному положению: состоят в браке 24 человека (64,8%), не замужем – 4 женщины (10,8%), разведены – 4 человека (10,8%), у 5 человек (13,5%) данные не получены.

Данные по исследованию в общеобразовательных школах включали анкеты 117 участников исследования – работников школ г. Москвы и Московской области.

Средний возраст по группе составил 42,8 года. В половом отношении выборка была с преимущественным участием женщин: женщин – 109 человек (93,1%), мужчин – 8 человек (6,8%).

Образовательный ценз был высоким и представлен в подавляющем большинстве случаев специалистами с высшим образованием – 114 человек (97,5%). У двоих было среднее специальное образование и у одного человека данные получены не были.

По специальностям выборка также была неоднородной с преимущественным участием учителей – 75 человек (64,1%), педагогов – 8 человек (6,8%), воспитателей – 6 человек (5,1%), социальных педагогов – 5 человек (4,3%), 21 человек (17,9%) имели иные специальности, у троих человек данные не были получены.

Оценивали свой уровень доходов: как высокий – 2 человека (1,7%), как средний – 94 человека (80,3%), как низкий – 10 человек (8,5%), данные не были получены у 11 человек (9,4%).

В части семейного положения выборка была преимущественно лицами, находящимися в браке – 78 человек (66,6%), в разводе находились 16 человек (13,6%), 1

вдова (0,85%), не замужем (не женаты) – 11 человек (9,4%) и у 11 человек (9,4%) данные получены не были.

Дизайн исследования

В СУВУ и общеобразовательных школах сотрудники проходили курс занятий по введению в медиацию и анкеты заполнялись ими дважды – до проведения занятий по введению в медиацию и после проведения этих занятий.

Методы исследования

Применялись три метода психологической диагностики: Методика оценки психологической атмосферы в коллективе по А.Ф.Филдеру, индекс Сिशора и оценка коммуникативных умений.

Методика оценки психологической атмосферы в коллективе по А.Ф.Филдеру В ее основе лежит метод семантического дифференциала [1]. Оценку по предлагаемым в бланке биполярным шкалам испытуемые дают самостоятельно. Методика позволяет осуществлять и анонимное обследование, что свидетельствует о ее надежности.

Перед проведением исследования испытуемым давалась инструкция. Бланк методики представляет собой таблицу, в которой приведены противоположные по смыслу пары слов, характеризующие атмосферу в коллективе. Испытуемые отмечали свой вариант выбора ответа на бланке в виде знака (х). Чем ближе к правому или левому слову в каждой паре стоял знак, тем более выражен один из десяти исследуемых признаков. Эти признаки: дружелюбие–враждебность, согласие–несогласие, удовлетворенность–неудовлетворенность, продуктивность–непродуктивность, теплота–холодность, сотрудничество–несогласованность, взаимная поддержка–едоброжелательность, увлеченность–равнодушие, занимательность–скука, успешность–безуспешность. Далее вычислялись средние коэффициенты субъективных оценок для каждого из 10 конструктов.

Индекс Сिशора – весьма наглядный для оценки интеграции группы параметр [1]. Показывает степень интеграции группы, ее сплоченности в единое целое. Методика состоит из 5 вопросов с несколькими вариантами ответов на каждый. Ответы кодируются в баллах согласно приведенным в скобках значениям (максимальная сумма: +19 баллов, минимальная: -5). В ходе опроса баллы указывать не нужно. Уровень групповой сплоченности принято оценивать качественно: при 15,1 баллах и выше – как высокий; при 11,6–15 баллах – выше среднего; при 7–11,5 баллах – средний; при 4–6,9 баллах – ниже среднего; при 4 баллах и ниже – низкий уровень групповой сплоченности.

Тест оценки коммуникативных умений – включает в себя не только оценку собеседника, определение его сильных и слабых сторон, но и умение создать дружескую атмосферу, понять проблемы собеседника и т. д. Для проверки этих качеств предлагается стимульный материал, состоящий из нескольких утверждений. В зависимости от ответов испытуемого рассчитывается процент ситуаций, вызывающих у него досаду и раздражение. Интерпретация результатов теста зависит от количества этих процентов. Так, если испытуемый набрал 70%–100% – он оценивается как плохой собеседник; 40%–70% – считается, что он имеет некоторые недостатки; 10%–40% – предполагается, что он хороший собеседник, но иногда отказывает партнеру в полном внимании; 0%–10% – отличный собеседник, умеет слушать и его стиль общения может стать примером для окружающих.

Результаты исследования

1. По индексу Сишора.

У работников СУВУ до проведения им обучающих занятий по введению в медиацию фиксировались показатели на уровне выше средних. Средний балл по группе составил 13,7 балла, при стандартном отклонении = 3,9 балла, коэффициент дисперсии = 0,2, асимметрия = 0,43, эксцесс = 3,5.

После проведения занятий, обучающих основам медиации, показатели индекса Сишора в группе существенно возросли – до 15,2 балла, что соответствует высокому уровню групповой интеграции. Стандартное отклонение составило = 4,5 балла, коэффициент дисперсии = 0,16 баллов, асимметрия = - 2,43, эксцесс = 8,7.

При сопоставлении результатов до проведения обучающих программ по основам медиации и после ее прохождения с помощью методов непараметрической статистики получены данные, свидетельствующие о достоверном увеличении уровня групповой сплоченности у работников СУВУ после прохождения вводного курса. По данным теста Уилкоксона, $Z = 3$, при уровне значимости различий = 0,0027. По данным теста «Метод знаков), $Z = 3,8$ при уровне значимости различий = 0,0001. Данные для наглядности представлены на рис. 1.

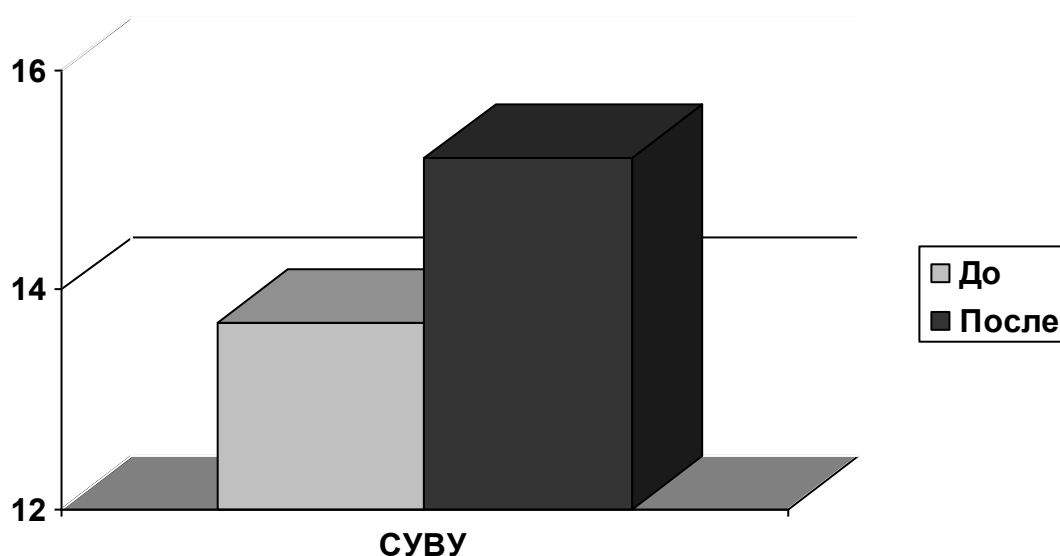


Рис. 1. Показатели по индексу Сишора до и после проведения обучающих занятий по введению в медиацию у работников СУВУ

У работников общеобразовательных учреждений (ОУ) г. Москвы и Московской области результаты исследования показали, что до проведения обучающей программы по введению в медиацию уровень групповой сплоченности, оцениваемой индексом Сишора, = 13,9 балла, что в качественной характеристике соответствует уровню «выше среднего». Стандартное отклонение от данного показателя составило = 3,25 балла, коэффициент дисперсии = 0,18 баллов, асимметрия = - 0,7, эксцесс = 3,4.

После проведения обучающей программы основам медиации уровень сплоченности группы значительно изменился, достигнув высоких значений = 16,2 балла, при стандартном отклонении = 2,15 балла, коэффициент дисперсии составил = 0,1 балл, асимметрия = -0,454, эксцесс = 2,8. Данные представлены графически на рис. 2.

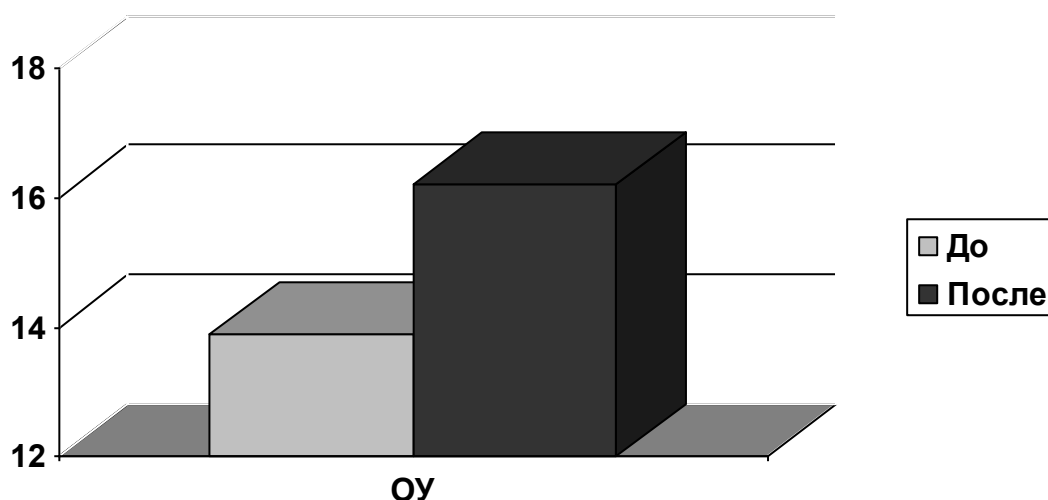


Рис. 2. Показатели по индексу Сिशора до и после проведения обучающих занятий по введению в медиацию у работников ОУ

Сравнение различий до и после проведения обучающей программы по основам медиации методами непараметрической статистики позволило обнаружить статистически достоверные различия, свидетельствующие, что проведение обучающего курса достоверно повышает уровень интеграции группы. По данным теста Уилкоксона, $Z= 6,5$ при $p < 0,0001$. По данным теста «Метод знаков», $Z= 5,9$ при уровне значимости $< 0,0001$. Для наглядности данные представлены на рис. 3.

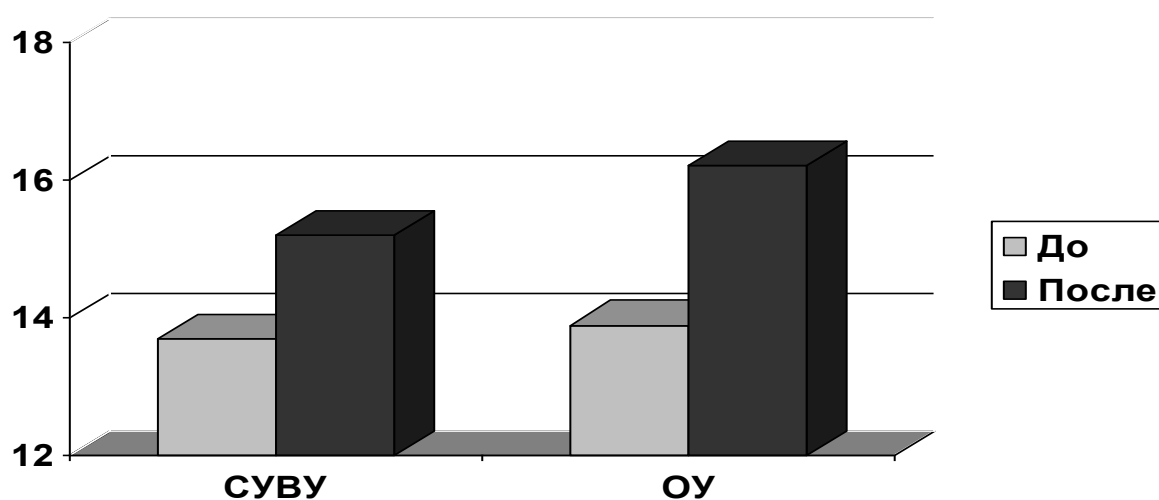


Рис. 3. Сравнение значений индекса Сिशора до и после проведения обучающих занятий по введению в медиацию у работников СУВУ и сотрудников ОУ

При сравнении различий между работниками СУВУ и работниками общеобразовательных учреждений статистически достоверных различий не получено ни до проведения обучения основам медиации, ни после этого обучения.

В частности, до проведения обучающей программы различия между группами у работников СУВУ и работников общеобразовательных учреждений г. Москвы и Московской области по тесту Манна–Уитни являлись недостоверными при $Z=0,57$ и уровне значимости = $0,56$. По тесту Колмогорова–Смирнова максимальная разница составила $0,14$ при уровне значимости = $0,66$, что также свидетельствует об отсутствии достоверных различий между группами.

После проведения обучающей программы, по данным теста Манна–Уитни, $Z= 0,34$ при уровне значимости = $0,73$, по данным теста Колмогорова–Смирнова, максимальная разница = $-0,12$ при уровне значимости = $0,86$, что в обоих случаях свидетельствует об отсутствии достоверных различий между группами.

Таким образом, можно говорить, что обучение основам медиации способствует росту групповой сплоченности коллективов, как в общеобразовательных учреждениях, так и в СУВУ.

2. Методика оценки психологической атмосферы в коллективе по А.Ф. Филдеру.

2.1. У работников СУВУ первым из десяти биполярных показателей был изучен показатель «Дружелюбие–Враждебность». До проведения обучающих занятий средний балл составил $2,3$ балла, стандартное отклонение от показателя = $1,13$ балла. После проведения занятий, обучающих основам медиации, средний балл составил $2,75$ балла, стандартное отклонение от показателя = $2,18$ балл. Исследование достоверности различий не позволило их определить как достоверные ни по тесту Уилкоксона ($p=0,38$), ни по тесту «Метод знаков» ($p=1$).

У работников общеобразовательных учреждений уровень «Дружелюбия–Враждебности» в коллективе до проведения обучающей программы составил также $2,3$ балла при стандартном отклонении от показателя = $1,19$ балла. После проведения занятий средний балл = $1,87$ балла, стандартное отклонение от показателя = $1,1$. При оценке достоверности различий до и после проведения обучения основам медиации определены высоко достоверные различия, свидетельствующие о повышении уровня дружелюбности у работников ОУ. По тесту Уилкоксона, $Z=3,8$ при $p = 0,0001$, тесту «Метод знаков», $Z=3,97$ при $p = 0,0001$.

2.2. По шкале «Согласие–Несогласие» в коллективе, у работников СУВУ средний балл составил $2,7$ балла при стандартном отклонении от показателя = $1,19$ балла. После проведения занятий средний балл = 3 балла, стандартное отклонение = $2,1$ балла. При оценке достоверности различий до и после обучения достоверных данных не получено. По тесту Уилкоксона, $Z=0,38$ при $p=0,86$, по тесту «Метод знаков», $Z=0$ при $p = 1$.

У работников ОУ средний балл по шкале «Согласие–Несогласие» до проведения занятий составил $2,8$ балла при стандартном отклонении от показателя = $1,15$ балла. После проведения занятий средний балл = $2,15$ балла, стандартное отклонение = 1 балл. Сравнение достоверности различий позволило определить, что изменения были

достоверными и свидетельствующими о росте показателей «Согласия» у работников ОУ после прохождения обучения основам медиации при $p < 0,0001$.

2.3. По шкале «Удовлетворенность–Неудовлетворенность» у работников СУВУ средний балл составил 3,4 балла при стандартном отклонении от показателя = 1,19 балла. После проведения занятий средний балл = 3 балла, стандартное отклонение = 2,3 балла. Сравнение достоверности различий между уровнем «Удовлетворенности–Неудовлетворенности» до и после проведения обучающей программы не выявило достоверных изменений. По тесту Уилкоксона, $Z=0,65$ при $p=0,51$. По тесту «Метод знаков», $Z=0$, при $p=1$.

У работников ОУ средний балл по исследуемой шкале до проведения обучающих занятий составил 3 балла при стандартном отклонении от показателя = 1,19 балла. После проведения занятий средний балл = 2,2 балла, стандартное отклонение = 1,2 балла. Исследование достоверности различий методами непараметрической статистики позволило выявить высоко достоверные различия до и после проведения обучения, свидетельствующие о росте уровня «Удовлетворенности». По тесту Уилкоксона, $Z=5,5$ при $p < 0,0001$. По тесту «Метод знаков», $Z=5,4$ при $p < 0,0001$.

2.4. По шкале «Продуктивность–Непродуктивность» у работников СУВУ фиксировались средние значения на уровне 3 баллов при стандартном отклонении = 1,4 балла. После проведения занятий средний балл = 2,88 балла, стандартное отклонение = 2,2 балла. Исследование достоверности различий до и после обучения не выявило наличия достоверных изменений исследуемого признака. По тесту Уилкоксона, $z=0,44$ при $p=0,66$. В тесте Метод знаков $Z=0,64$ при $p=0,52$.

У сотрудников ОУ средний балл по данной шкале составил 2,8 балла при стандартном отклонении от показателя 1,14 балла. После проведения занятий средний балл = 2,17 балла, стандартное отклонение = 1,8 балла. При оценке достоверности различий определены статистически достоверные изменения, свидетельствующие о росте уровня «Продуктивности» исследуемой шкалы после прохождения обучения основам медиации у работников ОУ. По данным теста Уилкоксона, $Z=5$ при $p < 0,0001$. По тесту «Метод знаков», $Z=5,2$ при $p < 0,0001$.

2.5. По шкале «Теплота-Холодность» у работников СУВУ средний балл фиксировался на уровне 2,76 балла при стандартном отклонении от показателя = 1,6 балла. После проведения занятий средний балл = 2,84 балла, стандартное отклонение = 2,2 балла. Оценка достоверности различий методами непараметрической статистики не позволила определить достоверных отклонений показателя. По тесту Уилкоксона, $Z=0,27$ при $p=0,78$. По тесту «Метод знаков», $Z=0,4$ при $p=0,67$.

У работников ОУ средний балл по данной шкале составил 2,76 балла при стандартном отклонении от показателя = 1,3 балла. После проведения занятий средний балл = 2,1 балла, стандартное отклонение = 1,3 балла. Оценка достоверности различий методами непараметрической статистики показала, что между данными имелись достоверные различия. По тесту Уилкоксона, $Z=4,3$ при $p < 0,0001$. По тесту «Метод знаков», $Z=4,3$ при $p < 0,0001$.

2.6. По шкале «Сотрудничество–Несогласованность» у работников СУВУ, до проведения обучения, средний балл составил 2,64 балла при стандартном отклонении от показателя = 1,6 балла. После проведения занятий средний балл = 2,8 балла, стандартное отклонение = 2,2 балла. Сравнение достоверности различий между уровнями исследуемого показателя до и после проведения обучающей программы не выявило достоверных изменений изучаемого показателя. По тесту Уилкоксона, $Z=0,41$ при $p=0,68$. По тесту «Метод знаков», $Z=0,67$ при $p=0,5$.

У работников ОУ средний балл по исследуемой шкале до проведения обучающих занятий составил 2,6 балла при стандартном отклонении от показателя = 1,2 балла. После проведения занятий средний балл = 1,9 балла, стандартное отклонение = 1,14 балла.

Исследование достоверности различий методами непараметрической статистики позволило выявить наличие достоверных отличий до проведения обучения и после. По тесту Уилкоксона, $Z=4,7$ при $p<0,0001$. По тесту «Метод знаков», $Z=5,2$ при $p<0,0001$.

2.7. По шкале «Взаимная поддержка–Недоброжелательность» у сотрудников, работающих в СУВУ, средний балл составил 2,9 балла при стандартном отклонении от показателя = 1,7 балла. После проведения занятий средний балл = 3 балла, стандартное отклонение = 2,2 балла. Сравнение достоверности различий между уровнем «Удовлетворенности–Неудовлетворенности» до и после проведения обучающей программы не позволило выявить достоверных изменений изучаемого показателя. По тесту Уилкоксона, $Z=0,03$ при $p=0,97$. По тесту «Метод знаков», $Z=0$, при $p=1$.

У работников ОУ средний балл по шкале до проведения обучающих занятий составил 2,7 балла при стандартном отклонении от показателя = 1,2 балла. После проведения занятий средний балл = 1,9 балла, стандартное отклонение = 1 балл. Исследование достоверности различий методами непараметрической статистики позволило выявить высоко достоверные отличия до проведения обучения и после, свидетельствующие о росте уровня «Взаимной поддержки». По тесту Уилкоксона, $Z=5,5$ при $p<0,0001$. По тесту «Метод знаков», $Z=6$ при $p<0,0001$.

2.8. По шкале «Увлеченность–Равнодушие» у сотрудников СУВУ средний балл составил 3,7 балла при стандартном отклонении от показателя = 2,2 балла. После проведения занятий средний балл = 3,1 балла, стандартное отклонение = 2,2 балла. Сравнение достоверности различий между уровнем «Удовлетворенности–Неудовлетворенности» до и после проведения обучающей программы не выявило достоверных изменений изучаемого показателя. По тесту Уилкоксона, $Z=0,87$ при $p=0,38$. По тесту «Метод знаков», $Z=0,4$, при $p=0,6$.

У работников ОУ средний балл по исследуемой шкале до проведения обучающих занятий составил 2,9 балла при стандартном отклонении от показателя = 1,2 балла. После проведения занятий средний балл = 2,2 балла, стандартное отклонение = 1,3 балла. Исследование достоверности различий методами непараметрической статистики позволило выявить высоко достоверные различия до и после проведения обучения, свидетельствующие о росте уровня «Удовлетворенности». По тесту Уилкоксона, $Z=4,6$ при $p<0,0001$. По тесту «», $Z=5,1$ при $p<0,0001$.

2.9. По шкале «Занимательность–Скука» у сотрудников СУВУ средний балл до начала обучения составил 2,88 балла при стандартном отклонении от показателя = 1,7 балла. После проведения занятий средний балл = 3 балла, стандартное отклонение = 2,2 балла. Сравнение достоверности различий между уровнем «Удовлетворенности–Неудовлетворенности» до и после проведения обучающей программы не выявило достоверных изменений изучаемого показателя. По тесту Уилкоксона, $Z=0,22$ при $p= 0,82$. По тесту «Метод знаков», $Z= 0$, при $p=1$.

Работники ОУ имели средний балл до проведения обучающих занятий = 3 балла при стандартном отклонении от показателя = 1,33 балла. После проведения занятий средний балл = 2,15 балла, стандартное отклонение = 1,3. Исследование достоверности различий методами непараметрической статистики позволило выявить достоверные различия до и после проведения обучения, свидетельствующие о росте уровня «Занимательности». По тесту Уилкоксона, $Z= 5,1$ при $p <0,0001$. По тесту «Метод знаков», $Z= 5,3$ при $p <0,0001$.

2.10. По шкале «Успешность–безуспешность» сотрудники, работающие в СУВУ, имели средний балл = 3,2 балла при стандартном отклонении от показателя = 1,6 балла. После проведения занятий средний балл = 3,26 балла, стандартное отклонение = 2,3 балла. Сравнение достоверности различий до и после проведения обучающей программы не выявило существенных колебаний изучаемого показателя. По тесту Уилкоксона, $Z=0,27$ при $p= 0,78$. По тесту «Метод знаков», $Z= 0$, при $p=1$.

У работников ОУ средний балл по исследуемой шкале, до проведения обучающих занятий составил 3 балла при стандартном отклонении от показателя = 1,16 балла. После проведения занятий средний балл = 2,2 балла, стандартное отклонение = 1,2 балла. Исследование достоверности различий методами непараметрической статистики позволило выявить высоко достоверные различия до и после проведения обучения, свидетельствующие о росте уровня «Успешности». По тесту Уилкоксона, $Z= 5,6$ при $p <0,0001$. По тесту «Метод знаков», $Z= 6$ при $p <0,0001$.

Для наглядности данные представлены в сводной таблице средних значений 1.

Таблица 1

Средние значения по шкалам Методики оценки психологической атмосферы в коллективе по А.Ф.Филдеру

	СУВУ		ОУ	
	До	После	До	После
Дружелюбие–Враждебность	2,3	2,18	2,3	1,9*
Согласие–Несогласие	2,7	3	2,8	2,15*
Удовлетворенность–Неудовлетворенность	3,4	3	3	2,2*
Продуктивность–Непродуктивность	3	2,88	2,8	2,17*
Теплота–Холодность	2,7	2,8	2,7	2,1*

	Сотрудничество - Несогласованность	2,6	2,8	2,6	1,9*
	Взаимная поддержка-Недоброжелательность	2,9	3	2,7	1,9*
	Увлеченность-Равнодушие	3,7	3,1	2,9	2,2*
	Занимательность-Скука	2,9	3	3	2,15*
	Успешность-Безуспешность	3,2	3,2	3	2,2*

Примечание: «*» – отличия достоверны.

3. Тест оценки коммуникативных умений.

У работников СУВУ до проведения с ними обучающих занятий по введению в медиацию средний процент составил 8,8, при стандартном отклонении = 7,8. После проведения занятий, обучающих основам медиации, средние значения в группе несколько снизились – до 6,1% при стандартном отклонении = 5,3. При сопоставлении результатов до и после реализации обучающих программ, по тесту Уилкоксона, $Z=1,75$, при уровне значимости различий = 0,079, по тесту «Метод знаков», $Z= 1,1$ при уровне значимости различий = 0,256.

У работников ОУ до проведения обучающих занятий средний процент составил 5,7%, при стандартном отклонении = 3. После проведения занятий средние значения в группе практически не изменились, составив 5,64%, стандартное отклонение составило 3,6%. При сопоставлении результатов до проведения обучающих программ по основам медиации и после ее прохождения с помощью методов непараметрической статистики получены данные, свидетельствующие об отсутствии достоверных изменений. Так, по тесту Уилкоксона, $Z= 0,05$ при уровне значимости различий = 0,95. По тесту «Метод знаков», $Z= 0,2$ при уровне значимости различий = 0,83.

Выводы

Полученные данные свидетельствуют о том, что проведение обучающих занятий по основам медиации улучшает групповую сплоченность в коллективах сотрудников общеобразовательных учреждений и в коллективах сотрудников СУВУ и не влияет на динамику коммуникативных умений.

При этом структура групповых изменений неоднозначна и требует дополнительных исследований. Так, у работников СУВУ при росте показателей индекса Сिशора по другой методике (А.Ф.Фидлера) не удалось определить за счет чего может объясняться рост групповой сплоченности. Единственные показатели, которые в группе СУВУ выросли, это – «Занимательность» и «Взаимная поддержка», но и они не являлись статистически значимыми. Таким образом, реагирование коллектива сотрудников СУВУ существенно отличается от реагирования сотрудников общеобразовательных учреждений, и этот феномен требует более подробного изучения.

Литература

1. Федеральный закон от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации». Российская Газета [Электронный ресурс]. URL: <https://rg.ru/2012/12/30/obrazovanie-dok.html> (дата обращения: 06.03.2017).
2. Порядок разработки примерных основных образовательных программ, проведения их экспертизы и ведения реестра примерных основных образовательных программ, утвержденный приказом Минобрнауки России от 28 мая 2014 года № 594. КонсультантПлюс. [Электронный ресурс]. URL: http://fgou-vunmc.ru/normativ_mon/files/594_28.05.2014.doc (дата обращения: 23.03.2017).
3. Федеральный государственный образовательный стандарт основного общего образования (Зарегистрировано в Минюсте России 01.02.2011 № 19644), утвержденный приказом Минобрнауки России от 17.12.2010 N (ред. от 31.12.2015). [Электронный ресурс]. URL: [http://36edu.ru/delo/polnom/accred/DocLib2/ФГОС%20ООО%20\(Приказ%20Минобрнауки%20России%20от%2017.12.2010%20№%201897%20с%20изм.\)doc](http://36edu.ru/delo/polnom/accred/DocLib2/ФГОС%20ООО%20(Приказ%20Минобрнауки%20России%20от%2017.12.2010%20№%201897%20с%20изм.)doc) (дата обращения: 27.03.2017).
4. Зиятдинова Ф.Г. Социальное положение учителей: ожидания и реалии // Социологические исследования. 2010. № 10. С. 100–106.
5. Леньков С.Л. Профессионализм и профессиональный маргелизм педагогов инновационного образования // Новое в психолого-педагогических исследованиях. Научно-практический журнал. 2014. № 1 (33). С. 152–175.
6. Шамликашвили Ц.А. Основы медиации как процедуры урегулирования споров. Учебное пособие. М: Издательство ООО «Межрегиональный центр управленческого и политического консультирования», 2013. 128 с.
7. Шамликашвили Ц.А., Хазанова М.А. Метод «Школьная медиация» как способ создания безопасного пространства и его психологические механизмы. Бюллетень Федерального института медиации. 2014 год. Т. 2. М.: Издательство ООО «Межрегиональный центр управленческого и политического консультирования», 2015. С. 41.
8. Методика оценки психологической атмосферы в коллективе (по А.Ф. Фидлеру) / Н.П. Фетискин, В.В. Козлов, Г.М. Мануйлов. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп. М., Изд-во Института психотерапии. 2002. с.С. 190–191.
9. Тест оценки коммуникативных умений // Психологические тесты / Под ред. А.А.Карелина: в 2 т. Т. 2. М., 2001. С.50–53.

The effect of the mediator training of teachers of educational institutions on the psychological climate in the team

Shamlikashvili C.A., PhD (Medicine), Professor, head of chair of mediation in social sphere, faculty of Legal Psychology, Moscow State University of Psychology and Education (office@mediacia.com)

Haritonov S.V., Dr. Sci. (Medicine), Professor, chair of mediation in social sphere, faculty of Legal Psychology (sergeyhar@mail.ru)

Grafsky V.P., Lecturer of the chair of mediation in social sphere, faculty of Legal Psychology, Moscow State University of Psychology and Education (v.grafskiy@fedim.ru)

The article examines the impact of the training programmes of mediation in special educational institution (SUVA) and educational institutions (ei) on the psychological climate in the team. The research is based on data obtained from 154 people, employees of educational institutions. Of them, 37 persons – employees of SUVA, and 117 bangs – employees OU.

There were three methods of psychological diagnostics - Methods of assessment of psychological atmosphere in the team at A. F. Fielder, index Sikora and assessment of communicative skills.

When comparing the performance of tests to conduct training programs on the basics of mediation and after its passage determined that among the staff of the SUVA (in analysis Wilcoxon test, $p = 0,0027$) and staff of the OU (in the test analysis Wilcoxon $p < 0.0001$) is statistically significant increase in the level of group cohesion, defined in test Sisera.

Obtained data on scales methods for the assessment of psychological atmosphere in the team at A. F. Fielder. According to the results of this study are the employees of SUVA has not been a statistically significant change in rates of bipolar scales that measure different quality characteristics of the atmosphere in the team. At that time, as the employees OU for all the ten scales produced statistically significant differences, indicating improvement.

In the test of evaluation of communicative skills not observed statistically significant differences neither in the group of the SUVA (in analysis Wilcoxon test, $p=0,079$) or in the Oh group (in analysis Wilcoxon test, $p=0.95$) of employees.

The results of the study indicate that learning the basics of mediation contributes to the improvement of several characteristics of the psychological climate within the collectives, SUVA and OU. At the same time, there are fundamental differences between the groups of those agencies that require additional testing.

Keywords: mediation, school mediation, teacher education, pedagogical activity, professional standard, settlement of disputes.

References

1. Federal'nyj zakon ot 29 dekabrya 2012 goda №273-FZ «Ob obrazovanii v Rossijskoj Federacii». Rossijskaya Gazeta [EHlektronnyj resurs]. – Rezhim dostupa: <https://rg.ru/2012/12/30/obrazovanie-dok.html> (data obrashcheniya 06.03.2017).
2. Poryadok razrabotki primernyh osnovnyh obrazovatel'nyh programm, provedeniya ih ehkspertizy i vedeniya reestra primernyh osnovnyh obrazovatel'nyh programm, utverzhdennyj prikazom Minobrnauki Rossii ot 28 maya 2014 goda № 594. Konsul'tantPlyus. [EHlektronnyj resurs]. – Rezhim dostupa: http://fgou-vunmc.ru/normativ_mon/files/594_28.05.2014.doc (data obrashcheniya 23.03.2017).
3. Federal'nyj gosudarstvennyj obrazovatel'nyj standart osnovnogo obshchego obrazovaniya (Zaregistrirvano v Minyuste Rossii 01.02.2011 N 19644), utverzhdennyj prikazom Minobrnauki Rossii ot 17.12.2010 N (red. ot 31.12.2015). [EHlektronnyj resurs]. – Rezhim dostupa: [http://36edu.ru/delo/polnom/accred/DocLib2/FGOS%20000%20\(Prikaz%20Minobrnauki%20Rossii%20ot%2017.12.2010%20№%201897%20s%20izm.\).doc](http://36edu.ru/delo/polnom/accred/DocLib2/FGOS%20000%20(Prikaz%20Minobrnauki%20Rossii%20ot%2017.12.2010%20№%201897%20s%20izm.).doc) (data obrashcheniya 27.03.2017).
4. Ziyatdinova F. G. Social'noe polozhenie uchitelej: ozhidaniya i realii // Sociologicheskie issledovaniya. 2010. no. 10. P.100-106.
5. Len'kov S.L. Professionalizm i professional'nyj margelizm pedagogov innovacionnogo obrazovaniya // Novoe v psihologo-pedagogicheskikh issledovaniyah. Nauchno-prakticheskij zhurnal. 2014. no. 1 (33). P. 152-175.
6. SHamlikashvili C.A. – Osnovy mediacii kak procedury uregulirovaniya sporov. Uchebnoe posobie – M: Izdatel'stvo OOO «Mezhregional'nyj centr upravlencheskogo i politicheskogo konsul'tirovaniya». 2013. 28 p.
7. SHamlikashvili C.A., Hazanova M.A. Metod «SHkol'naya mediaciya» kak sposob sozdaniya bezopasnogo prostranstva i ego psihologicheskie mekhanizmy. Byulleten' Federal'nogo instituta mediacii.2014god. 2 tom. / M.: Izdatel'stvo OOO «Mezhregional'nyj centr upravlencheskogo i politicheskogo konsul'tirovaniya». 2015. 41 p.
8. Metodika ocenki psihologicheskoy atmosfery v kollektive (po A.F.Fidleru) / Fetiskin N.P., Kozlov V.V., Manujlov G.M. Social'no-psihologicheskaya diagnostika razvitiya lichnosti i malyh grupp. – M., Izd-vo Instituta Psihoterapii. 2002. P. 190-191.
9. Test ocenki kommunikativnyh umenij // Psihologicheskie testy / Pod red.A.A.Karelina: V 2t. Moscow, 2001. Vol.2. P.50-53.