

Федеральное государственное автономное  
образовательное учреждение  
высшего образования  
«СИБИРСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Институт педагогики, психологии и социологии  
Информационных технологий обучения и непрерывного образования

УТВЕРЖДАЮ  
Заведующий кафедрой  
\_\_\_\_\_ О.Г. Смолянинова  
« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2020 г.

**МАГИСТЕРСКАЯ ДИССЕРТАЦИЯ**

**Влияние личностных характеристик магистрантов – будущих медиаторов  
на профессиональное самоопределение в образовательном пространстве  
федерального университета**

44.04.02 Психолого-педагогическое образование

44.04.02.03 Медиация в образовании

Научный руководитель \_\_\_\_\_ профессор, д.пед.н., О.Г. Смолянинова

Выпускник \_\_\_\_\_ Е.С. Эгле

Рецензент \_\_\_\_\_ декан псих. ф-та, О.О. Андронникова  
к.пс. наук

Красноярск 2020

## РЕФЕРАТ

Магистерская диссертация по теме «Влияние личностных характеристик магистрантов – будущих медиаторов на профессиональное самоопределение в образовательном пространстве федерального университета» содержит 98 страниц текстового документа, 70 использованных источника, 10 рисунков, 11 таблиц, 5 Приложений.

Цель магистерской диссертации: - выявить и обосновать влияние личностных характеристик магистрантов – будущих медиаторов на профессиональное самоопределение и определить организационно - педагогические условия, способствующие эффективному профессиональному самоопределению в образовательном пространстве университета

Задачи магистерской диссертации:

- проанализировать существующие теоретико-методологические подходы профессионального самоопределения магистрантов и определить содержание самоопределения будущих медиаторов в образовательной среде университета;

- выявить взаимосвязь личностных характеристик и профессиональных качеств медиатора, проанализировать и определить диагностические методики;

- экспериментально проверить влияние личностных характеристик на профессиональное самоопределение в образовательном пространстве университета.

Основные положения диссертационной работы обсуждались на ежегодной Международной научной конференции студентов, аспирантов и молодых учёных в 2020 году и отражены в публикациях магистранта.

## СОДЕРЖАНИЕ

РЕФЕРАТ .....	2
ВВЕДЕНИЕ.....	4
1 Теоретико-методологические основы профессионального самоопределения студентов вузов.....	10
1.1 Методологические основания и базовые определения профессионального самоопределения .....	10
2 Личностные характеристики и профессиональные качества магистрантов – будущих медиаторов .....	29
2.1 Личностные характеристики: основные определения .....	29
2.2 Профессионально-значимые качества медиатора .....	38
3 Опытнo-экспериментальное исследование влияния личностных характеристик на профессиональное самоопределение магистрантов-будущих медиаторов в СФУ .....	54
3.1 Характеристика группы респондентов и описание методик исследования.....	54
3.2 Результаты исследования влияния личностных характеристик магистрантов – будущих медиаторов на профессиональное самоопределение.	56
ЗАКЛЮЧЕНИЕ .....	73
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ .....	75
ПРИЛОЖЕНИЯ А-Д.....	83-99

## ВВЕДЕНИЕ

С 1 января 2011 года в Российской Федерации вступил в силу закон об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации) № 193-ФЗ [40], это ознаменовало появление новой профессии «медиатор» или, как гласит закон, «медиатор, выполняющий деятельность на профессиональной основе». В настоящее время медиации получила значительное распространение в разных социальных институтах, таких как: молодежная политика, образование, здравоохранение, бизнес и т.д.

Появление новой профессии актуализировало вопросы, связанные с личностными характеристиками медиатора. Деятельность посредника напрямую влияет на эффективность процедуры по разрешению конфликтных ситуаций, поэтому психологические характеристики специалистов, занимающихся медиативной практикой очень важны. Между тем содержание психологического обеспечения медиации как профессиональной деятельности не подвергнуто детальному анализу и представлению, так необходимому для решения многих практически значимых задач: профессиональной ориентации, профессионального обучения, профессионального отбора, повышения квалификации, аттестации. Медиаторов в российских ВУЗах готовят на втором уровне высшего образования – программах магистратуры. Отсутствие анализа влияния личностных характеристик магистрантов - будущих медиаторов на процесс профессионального самоопределения в условиях формального и неформального образования может создать множество препятствий при выборе профессии, проблематизировать проблему профессиональной пригодности людей, выбирающих профессию медиатора.

Так, концепция Федеральной целевой программы развития образования на 2016-2020 годы приоритетной целью образования в РФ ставит формирование и развитие личности, как «важнейшего фактора поступательного развития российского общества, государства и экономики». В Концепции говорится, что личностно-ориентированная модель образования существенно

повысит конкурентоспособность, как личности отдельно, так и человеческого капитала Российской Федерации в целом. В Концепции рассматриваются основные задачи, при реализации которых обеспечиваются условия для продуктивного развития системы образования, ориентированного на формирование конкурентоспособного человеческого капитала.

В Доктрине образования Российской Федерации отмечено, что решение фундаментальных задач развития личностного потенциала требует признания человека основной ценностью и адресатом системы образования страны. Вместе с тем, самореализация каждого человека по отношению к себе и окружающему миру является основной целью системы образования. Инфраструктура образования нацелена на возможность индивидуального выбора профессии и образовательного учреждения, а также в создании определенных рамок свободы в выборе средств и условий обучения в вузе. Таким образом, одним из главных вопросов формирования человеческого капитала, является поиск баланса между потребностью инновационной экономики и запросом рынка труда с одной стороны и личностной составляющей человеческого капитала с другой. Другими словами, для формирования качественной составляющей человеческого капитала должны участвовать и рынок труда с его запросами и потребностями, и сама личность со своими интеллектуальными способностями, психологическими особенностями и профессиональными интересами.

Проблема профессионального самоопределения связана со слабым пониманием и размытым образом будущей профессиональной деятельности в представлениях студентов университетов как при поступлении в вуз, так и в процессе обучения.

Новые профессии, к которым относится профессия медиатора, имеет имиджевую привлекательность и особые требования к личностным характеристикам специалистов, которые прописаны в профессиональных стандартах и нормативно-правовых документах, но не отрефлексированы в

сознании студентов, поступивших и обучающихся на образовательных программах по медиации.

Обучение на медиатора и диплом медиатора еще не гарантирует успешность профессиональной деятельности, субъектность профессиональной позиции и возможность для проведения медиативных процедур.

Данные проблемы требуют дополнительного изучения, для совершенствования качества подготовки медиаторов в образовании, создания педагогических условий для профессионального самоопределения магистрантов – будущих медиаторов, а так же распространения практик медиации.

Исходя из вышесказанного, нами были выделены следующие противоречия.

**Противоречия:**

– между необходимостью обеспечения индивидуального профессионально-личностного развития магистрантов в образовательном пространстве университета и недостаточными исследованиями влияния личностных характеристик магистрантов на индивидуальное профессиональное развитие;

– между значимостью личностных качеств и психологических характеристик будущих медиаторов для успешного осуществления процедур медиации, их самоопределения в профессии и недостаточной изученность данной проблемы.

**Проблема исследования:** в настоящее время отсутствуют исследования, которые бы могли дать однозначный ответ на то, какие личностные качества характерны для успешного медиатора. Таким образом, источником такого рода информации выступают обучающие тренеры-медиаторы, а также практикующие медиаторы с их опытом проведения медиативных процедур, которых мы рассматриваем в роли экспертов в данном вопросе. Каково влияние личностных характеристик магистрантов на эффективность процесса

формирования профессионального самоопределения магистрантов – будущих медиаторов в образовательной среде университета?

**Цель исследования:** выявить и обосновать влияние личностных характеристик магистрантов – будущих медиаторов на профессиональное самоопределение и определить организационно - педагогические условия, способствующие эффективному профессиональному самоопределению в образовательном пространстве университета.

**Объект исследования:** профессиональное самоопределение магистранта - будущего медиатора.

**Предмет исследования:** личностные характеристики в формировании профессионального самоопределения магистранта.

**Гипотеза исследования:**

процесс профессионального самоопределения магистранта – будущего медиатора будет эффективным, если:

- на теоретическом уровне будут актуализированы понятия профессиональное самоопределение магистранта - будущего медиатора, раскрыты их педагогический смысл и содержание;

- будет выявлена степень влияния личностных характеристик магистрантов – будущих медиаторов на профессиональное самоопределение;

- будут определены организационно-педагогические условия, способствующие эффективному профессиональному самоопределению магистрантов.

**Задачи:**

- 1 проанализировать существующие теоретико-методологические подходы профессионального самоопределения магистрантов и определить содержание самоопределения будущих медиаторов в образовательной среде университета;

2 определить организационно-педагогические условия, способствующие эффективному профессиональному самоопределению магистрантов в университете;

3 выявить и экспериментально проверить взаимосвязь личностных характеристик и профессиональных качеств медиатора на основе комплекса диагностических методик.

**Методы исследования:**

1 анализ психолого-педагогической, философско-методологической литературы, раскрывающей основные аспекты проблемы;

2 изучение и обобщение диссертационных исследований по профессиональному самоопределению студентов вузов, личностным и профессиональным характеристикам медиаторов;

3 психологические методики диагностики личности и профессиональной субъектности;

4 эмпирические методы (анкетирование, метод экспертных оценок);

5 качественный и количественный анализ экспериментальных данных проводился с использованием методов математической статистики.

**Методики исследования:**

1 методика «Семь качеств личности» Р. Б. Кеттелла, модификация А.Г. Грецова;

2 методика «Диагностика уровня эмпатии» В. В. Бойко;

3 шкала самооценки Спилберга-Ханина;

4 опросник «Якоря карьеры» Э. Шейна;

5 авторская анкета «Влияние профессиональных и личностных качеств медиатора на процесс профессионального самоопределения».

**Теоретическая значимость:** заключается в анализе и систематизации влияния личностных характеристик магистрантов, соотнесения их с профессионально качествами медиатора и обосновании значимости влияния



личностных характеристик на процессы профессионального самоопределения магистрантов в образовательной среде университета.

**Практическая значимость:** полученные данные в ходе проведения диссертационного исследования могут быть использованы в дальнейшем при изучении влияния личностных характеристик студентов на особенности процессов самоопределения магистрантов в профессиональной деятельности медиатора. Результаты исследований могут быть применены для корректировки образовательной программы подготовки медиаторов в рамках магистратуры и определения эффективных организационно-педагогических условий университетского пространства для развития профессиональных компетенций будущих медиаторов.

# **1 Теоретико-методологические основы профессионального самоопределения студентов вузов**

## **1.1 Методологические основания и базовые определения профессионального самоопределения**

Трансформация в социально-экономической сфере общественных взаимодействий в существенной степени увеличили для каждого человека возможности для выявления своих интересов, склонностей и способностей.

В центре изменений системы образования оказалась личность молодого человека, его духовный потенциал, образовательный и профессиональный уровень подготовки. Одним из наиболее значимых аспектов социального становления личности в современном обществе является осознанное жизненное и профессиональное самоопределение, основанием которому служит сопоставление интересов личности и общества. Организация условий для обеспечения права выбора профессии человеком является одной из наиболее значимых задач государства и общества. От того, насколько каждый человек будет готов выявить в себе профессиональные способности, сопоставимые с его личным планам и возможностям их реализации, зависит его интеграция в общество.

Процесс профессионального самоопределения – это становление профессионала, согласно Е.А. Климову [26], является одним из важнейших проявлений психического развития человека. Этот вопрос на протяжении длительного времени вызывает профессиональный интерес многих психологов.

В современном мире профессий необозримо много и их количество продолжает прирастать, в то время как ряд профессий «умирает». Получают широкое развитие узкие специализации и совершенно новые, до настоящего момента не существовавшие профессии. Как правило, содержание работы профессионала не обозримо и не может быть передано в виде «картинки» или уложено в конечный сложенный образ. Зачастую в профессии требуется проявление творчества, что в свою очередь даёт возможность проявления личностных качеств и возможностей для их совершенствования. В то же время

профессия предъявляет определённые требования к личности, необходимые для эффективного вхождения и адаптации в области профессиональной деятельности.

Общие вопросы проблем профессионального самоопределения исследованы в работах К.А. Абульхановой-Славской, Ф.Э. Зеера, Н.Э. Касаткиной, Е.А. Климова, Д. Миллера, Л.М. Митиной, Н.С. Пряжникова, В.И. Ревякиной, К. Роджерса, Д. Сьюпера, Н.В. Тарасовой, Т.Ф. Туруниной, С.Н. Чистяковой, Т.И. Шалавиной, Д. Холланда и др. Среднее и высшее профессиональное образование отражено в работах О.А. Волковой, С.А. Кремень, Л.Ф. Мещеровой, Ф.В. Повshedной, Л.А. Пьянковой, Л.М. Стариковой, Г.Г. Солодовой, Ю.А. Федоровой, С.Ф. Шляпиной, М.Г. Угаровой и др. В них продемонстрировано, что процесс профессионального самоопределения обучающихся зависит от осознанности выбора профессии, развития способностей принимать ответственные решения и планировать свой профессиональный путь, мотивация стать профессионалом.

Профессиональное самоопределение может рассматриваться как результат (профессионального выбора, принятия профессиональных решений) и как процесс, в котором происходит формирование мировоззрения и профессиональных ценностей и установок, соотнесение профессионального и личностного, коллективного, выбор и моделирование своей профессиональной траектории. Во-первых, процесс профессионального самоопределения происходит на протяжении всей жизни, и разделен временными участками, по-разному представляющими роль, смысл и сущность этого процесса. Во-вторых, по-разному рассматривается роль и степень влияния самой личности (личностных особенностей, интересов, , потребностей и ценностей, её активности) на процесс самоопределения. Ведущую роль личности в процессах самоопределения, как субъекта построения личного жизненного и профессионального пути, отмечают в своих работах Е.А. Климов, С.В. Панина, Н.С. Пряжников, Г.П. Щедровицкий и др [26; 43; 46; 61]. Труд в общем понимании и профессиональная деятельность в частности представлены ими

как ценность, которая дает ресурс развитию личности.

Различные виды самоопределения представлены в работах Л.И. Божович, Н.Н. Захаровой, Н.С. Пряжникова, Н.В. Самоукиной, Л.Д. Столяренко, С.Н. Чистяковой и др.

В ходе анализа литературы было выявлено, что отношение к проблеме профессионального самоопределения носит неоднозначный характер, и представляет собой рассмотрение этого процесса с социологической позиции. Учёные социологи рассматривают профессиональное самоопределение в системе общественных отношений. С точки зрения социологии профессиональное самоопределение рассматривается как процесс социализации личности в профессиональной среде, что является частным случаем жизненного самоопределения, характеризуемого развитием личности в определенных социальных условиях.

Как отмечают учёные социологи, профессиональное самоопределение рассматривается как процесс социализации личности в профессиональной среде, что является одним из частных случаев жизненного самоопределения, характеризуемого становлением личности в определенных социальных условиях. По существу, процесс социализации связан с механизмом адаптации личности к внешним условиям, усвоением ею предъявляемых норм и правил, что описывает одну сторону профессионального самоопределения.

Многие авторы отмечают, ведущую роль личности, как субъекта в процессе профессионального самоопределения и построении жизненного пути. Становление профессионала процесс, пролонгированный во времени, требует осознанного, ответственного и рефлексивного отношения. Отмечается неразрывная связь профессионального самоопределения и определяющейся личности, способной к саморегуляции, осознанию себя, своих личностных качеств и своего места в профессиональных взаимоотношениях.

В работах С. Л. Рубинштейна и Б. Г. Ананьева [50] проблема самоопределяющейся личности рассматривалась в связи с исследованиями жизненного пути человека. По мнению С. Л. Рубинштейна, вопрос

самоопределения личности не может быть решён без рассмотрения проблемы взаимоотношений человека с окружающим миром, так как определение себя и отношения к самому себе являются определяющими понятиями в понимании феномена самоопределения, в значительной степени зависят от отношения человека к окружающим и окружающих к нему. Он писал: «Человек не только находится в определенном отношении к миру, но и сам определяет это свое отношение, в чем и заключается сознательное самоопределение человека».

Между тем, Н.С. Пряжников [46] отмечает следующие типы самоопределения: жизненное, личностное и профессиональное.

Н.С. Пряжников считает, что профессиональное самоопределение – это осознанное, самостоятельное и добровольное построение, корректировка и реализация профессиональных перспектив. Это подразумевает ответственный выбор профессии, получение профильного профессионального образования и совершенствование в данной профессиональной деятельности в течении всей жизни.

Не менее значимым и важным является жизненное самоопределение, куда кроме профессиональной деятельности относится учёба, вынужденная безработица, досуг и др. Хотя профессиональное самоопределение зачастую является в большей степени значимым для многих людей, но даже оно реализуется в определенном контексте жизни. Таким образом, современное понимание карьеры – это не только успешность в данной деятельности, но и успешность всей жизни.

Личностное самоопределение – Н.С. Пряжников рассматривает как наивысший тип жизненного самоопределения, когда человеку удаётся действительно стать хозяином ситуации и всей своей жизни. Личностное самоопределение – это нахождение самобытного «образа Я», постоянное развитие этого образа и утверждение его среди окружающих людей.

Для сравнительного анализа понятия профессиональное самоопределение обратимся к таблице 1.

Таблица 1 - Понятие «профессиональное самоопределение» в интерпретации авторов

№ П/П	Автор	Определение
1	О.В. Голубь [15]	С одной стороны, профессиональное самоопределение, это трудный, пролонгированный и часто многократный процесс, тесно связанный с развитием личности в целом. С другой стороны, это деятельность человека, которая в зависимости от этапа субъекта труда наполняется определенным содержанием (образы желаемого будущего, результаты сознания субъекта, особенности его саморегуляции, владение средствами, особенностями осознания себя, своих личных качеств и своего места в профессиональных отношениях).
2	Л.Б. Шнейдер [60]	Профессиональное самоопределение – это длительный во времени процесс внутреннего, субъективного плана, содержательно состоящий из поиска человеком «своей» профессии и «себя в профессии»; определения собственных профессиональных позиций, перспектив и их достижение; обретения готовности к самостоятельной профессиональной деятельности (человек становится субъектом деятельности).
3	А.Г. Асмолов [5]	Личностное самоопределение - это способность оценивать себя изменяющегося во времени, осознанно влиять на процесс и результат собственного развития, занимать активную позицию, осуществляя «нормотворчество», внося свой вклад в обогащение культуры.
4	Э.Ф. Зеер [22]	Профессиональное самоопределение человека в мире профессий и на профессиональном пути является личностным аспектом формирования профессионала. Профессиональное самоопределение сопровождается построением личного профессионального плана, формированием внутренней готовности к осознанному и самостоятельному представлению, корректировке и реализации перспектив своего развития, готовности рассматривать себя субъектом, развивающимся во времени, и самостоятельно находить лично значимые смыслы в конкретной профессиональной деятельности. Самоопределяющаяся личность — это субъект, осознавший, чего он хочет (свои цели, жизненные планы, идеалы), что он есть (свои личностные и физические свойства), что он может (свои возможности, склонности), чего от него ждут коллектив, общество.
5	Н.С. Пряжников [46]	Профессиональное самоопределение – это самостоятельное, осознанное и добровольное построение, корректировка и реализация профессиональных перспектив. Всё это предполагает выбор профессии, получение профессионального образования и совершенствование в данной профессиональной деятельности.

Зарубежные исследователи, в частности А. Маслоу [36] в рамках своей концепции профессионального развития в качестве центрального понятия ставит самоактуализацию как стремление человека совершенствоваться, выражать, проявлять себя в значимом для него деле. Близкими к понятию самоопределения в его концепции являются такие понятия, как «самоактуализация», «самореализация», «самоосуществление».

Важнейшим условием успешности профессионального развития Д. Холланд считает определение профессиональной сферы, соответствующей неповторимым свойствам личности [64].

Самоопределение предполагает расширение своих изначальных возможностей - «самотрансценденцию» (по В.Франклу [56]) как способность человека выходить за рамки самого себя, а главное – уметь находить новые смыслы в конкретном деле и во всей своей жизни.

Таким образом, личность стремиться к совершенству, к собственному развитию, это становится возможным по средствам выбора актуальной профессиональной сферы, соответствующей индивидуальным свойствам личности и как следствие развития личности в выбранной сфере – умение находить новые смыслы в конкретном деле и во всей своей жизни.

Исследователи выделяют следующие факторы, влияющие на ход профессионального самоопределения: знания о профессиях и их востребованность; склонности личности; ее способности и здоровье; уровень притязаний и самооценка; мнение семьи; мнение сверстников; позиции профессионалов; личный профессиональный план. В данном контексте весьма важным представляется эта точка зрения о том, что выбор профессии, кажущийся подчас легким и кратковременными, на самом деле осуществляется по формуле «мгновенье плюс вся предшествующая жизнь».

Так большинство определений, рассматривают процесс самоопределения как сложное многоступенчатое, динамическое явление, которое происходит на протяжении всей жизни. Различные типы самоопределения включают в себя, в

том числе, и профессиональное самоопределение, которое осуществляется субъектом добровольно и осознанно, с возможностью корректировки и реализации профессиональных перспектив. Профессиональное самоопределение становится фундаментом дальнейших выборов – жизненного и личностного самоопределения. Особенности личности субъекта профессионального самоопределения показывают динамику психической деятельности [56].

Личностные характеристики являются не только составляющей, но и основой для формирования профессионально важных качеств специалиста. Они не только детерминируют самоопределение личности в профессии, но и сами трансформируются в ходе этого процесса.

Способность субъекта принимать решение о выборе профессии, специальности и месте работы, находить личностный смысл в профессиональном труде, самостоятельно проектировать свою профессиональную жизнь, является одним из важнейших критериев продуктивности профессионального становления личности. Проблема самоопределения личности сопровождает её на протяжении всей жизни, важными компонентами становятся осмысление своей социально-профессиональной роли, отношение к профессиональному труду, коллективу и самому себе, постоянное уточнение своего места в мире профессий.

## **1.2 Условия формирования и развития профессионального самоопределения медиатора**

В диссертации Л.Е. Галаганова [14] пишет – профессиональное самоопределение личности в условиях университетского образования - это целостный процесс вхождения человека на основе собственного волеизъявления в определенные сферы трудовой деятельности, в которых используются различные виды творческой профессиональной деятельности,



направленной на самореализацию личности в единстве общенаучных, учебных и профессиональных интересов, предпочитаемых социальных ролей и позиций.

Профессиональное самоопределение формирующейся личности можно рассматривать и как процесс, и как результат профессионального выбора, при этом под результатом подразумевается готовность к профессиональной деятельности, а под процессом - постепенное формирование готовности личности.

Под профессиональным самоопределением мы понимаем объединяющее понятие, включающее социально-экономический и психолого-педагогический аспекты, философско - мировоззренческий, и как значительнейшая проблема жизненного самоопределения, представляющая студента субъектом профессиональной деятельности, которая мотивирует его самопознание, самооценку, саморазвитие как основу стимуляции профессионально важных качеств. Профессиональное самоопределение является одним из наиболее значимых компонентов профессионального становления человека и критерием успешности протекания этого процесса.

Так, по мнению Т.А. Фугеловой [57] важнейшим элементом профессиональной квалификации становится гибкость и мобильность (англ. occupational mobility – переход индивида или профессиональной группы из одной профессиональной позиции в другую), то есть способность к постоянному развитию и анализу своего места в социальной и профессиональной среде. Обязательными элементами квалификации выступают образование, широкая профессиональная подготовка, высокий культурно-технический уровень, умение быстро обновлять и пополнять знания, приспосабливаться к новым условиям труда и т.д., но и при данных условиях актуальна профессиональная идентичность, сохранение которой требует профессионального роста и развития.

Профессиональное самоопределение в отечественной психологии в контексте профессионального развития личности исследовалось и описано в

трудах Э.Ф. Зеера, Е.А. Климова, Н.С. Пряжникова, П.Г. Щедровицкого и др. По мнению психологов, ведущим фактором профессионального развития личности является внутренняя сфера личности, ее мотивированность, заинтересованность и готовность к полноценной самореализации. Учёные психологи исследовали профессиональное самоопределение не только как самостоятельный объект, но и как важный составной компонент в решении целого ряда прикладных задач [22; 26; 46; 61].

Многие авторы рассматривают профессиональное самоопределение, как детерминанту профессионального и личностного развития. Оно исследовалось в работах отечественных и зарубежных ученых (Б.Г. Ананьев, А.А. Деркач, В.Г. Зазыкин, Л.С. Выготский, Э.Гинзберг, Э.Ф. Зеер, Д. Сьюпер, Э. Шпангер, У. Джейд, Ю.П. Поваренков, Л.М. Митина и др.). Авторы акцентируют внимание на том, что в процессе профессионального самоопределения происходит моделирование профессиональной перспективы, реализация которой является следствием профессионально-личностного развития. Вместе с тем, важная роль уделяется активности самоопределяющейся личности, которая выступает основным условием самоактуализации и самореализации человека.

Так Г. Олпорт [41] возражал против того, что развитие – это адаптация, приспособление к окружающему миру. Он доказал, что в корне человеческой активности лежит потребность в достижении новых вершин, непрерывном развитии и совершенствовании.

Рассмотрим понятие с учетом трех, выделенных аспектов. Схематично «профессиональное самоопределение» представлено на рис. 1.

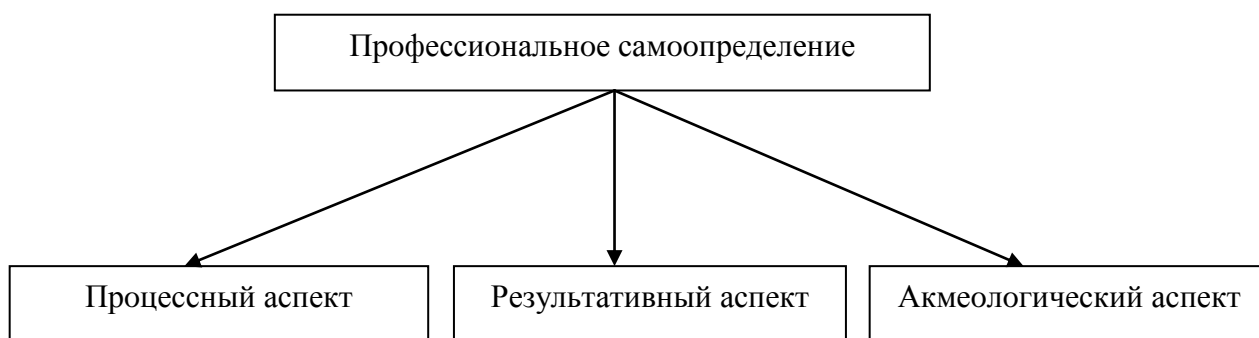


Рисунок 1 - Аспекты профессионального самоопределения

Процессный аспект - способствует определению своего уникального места в мире профессий, – процесс формирования профессиональной направленности и профессионального самосознания, – процесс, в котором формируются профессиональные намерения, происходит профессиональное обучение, реализация личности в профессиональном труде, – процесс формирования личностного отношения к профессионально-трудовой деятельности через согласование индивидуальных и социально-профессиональных потребностей и самореализацию в профессии.

Результативный – психологический механизм профессионального развития направленный на разрешение внутриличностных противоречий и переход на более высокий уровень профессионального самосознания, – нахождение личностного смысла в выполняемой работе, – нахождение личностного смысла в самом процессе самоопределения, – внесение коррективов в «вектор» профессионального становления личности, –самостоятельное и осознанное принятие решения относительно какой-либо значимой проблемы, выбор своего места в системе социальных отношений.

Акмеологический – отношение личности к своему месту в мире профессий, – осознание себя как полноценного участника сообщества профессионалов, направленное на формирование ценностей профессионального сознания и развитие самосознания человека как субъекта труда, – система установок личности (когнитивных, оценочных, мотивационных) по отношению к профессиональной деятельности и самореализация в ней, – стремление человека самосовершенствоваться в значимом для него деле.

Развивающий подход в проблеме развития профессионализма использовали представители акмеологического научного направления (А. А. Деркач, Н. В. Кузьмина и др.) [20; 30]. Ими была разработана и предложена акмеологическая концепция развития профессионала. Одной из составляющих акмеологической науки является поиск и определение условий и факторов

профессионального развития личности, обуславливающих достижения ею акме-вершин профессионализма. В работах А.А. Деркач особо отмечено, что «профессионализм личности достигается в процессе и в результате развития способностей, профессионально важных и личностно-деловых качеств, акмеологических инвариантов профессионализма, рефлексивной организации, рефлексивной культуры, творческого и инновационного потенциала, мотивации достижений, раскрытия творческого потенциала и наличия сильной и адекватной мотивации» (цитируем по О.А. Козыревой [28]). Авторами было предложено две плоскости рассмотрения понятия профессионального акмеразвития: содержательную и процессуальную (рис.2).



Рисунок 2 - Профессиональное акмеразвитие

Содержательно развитие профессионала рассматривалось ими как расширение субъектного пространства профессионального развития личности.

При процессуальном рассмотрении, основные акценты делаются на развитии личностных качеств, способствующих профессиональному развитию, а именно «мотивации на саморазвитие и профессиональные достижения, рефлексивной самоорганизации и раскрытия творческого потенциала личности» [19]. Во-первых, рассматривается акме-ориентированное отношение к современному пониманию карьеры, как пространства профессиональноличностного развития. Во-вторых, авторы акцентируют внимание на роли такой карьеры для общества, говоря о том, что карьера должна быть «ориентированной на создание социально-значимых ценностей».

В рамках акме-развития авторы ориентируют читателя на выделение и развитие сильных сторон его личности, способных повлиять на успешное

развитие карьеры, «анализируют сущностные характеристики сильной личности, приводят личностно-профессиональные качества, способствующие, а не препятствующие успешной карьере» [19].

Во многих публикациях говорится о проблемах становления будущих профессионалов, в том числе об отсутствии ценностной мотивации к будущей профессиональной деятельности, и как следствие о несформированности общей направленности и установок к самореализации в профессии [4] Эти проблемы, несомненно, связаны с формированием субъектной позиции будущего профессионала во время обучения в вузе.

Субъектная позиция как категория психологии исследована в работах Г.И. Аксеновой. [1]. В связи с задачами нашего исследования рассмотрим трактовки субъектности более подробно. Г.И. Аксёнова [1] выделяет несколько пересекающихся планов в развитии субъектности учащихся, подчеркивая, во-первых, необходимость развития индивидуальности и универсальности личности, далее подчеркивает, что именно субъектные характеристики студента обеспечивают активность, избирательность студентов, и в-третьих, выделяет необходимым условием развитие субъектной позиции студентов – наличие субъектной, творческой позиции педагога. Г.И. Аксенова [1] определяет субъектную позицию как «сложную интегративную характеристику личности профессионала, отражающую его активноизбирательное, инициативно-ответственное, преобразовательное отношение к самому себе, к деятельности, к миру и жизни в целом» (там же).

Зарубежные исследователи J. Martin и J. Sugarman [62] определяют субъектность, как витальное условие индивидуальности и способность человека делать свой выбор и действовать сообразно своему выбору. В этой связи важно отметить отношение к процессу профессионального образования, целью которого является понимание собственных личностных и профессиональных целей и осмысление способов реализации этих целей.

Так, профессор социальных исследований Колумбийского университета Эндрю Дельбанко показал, насколько важно помочь студентам «раскрыть свои

таланты и пристрастия, научиться разбираться так с собственной жизнью, чтобы оставаться верным себе и ответственно относиться к другим» [63]. Н.М. Борытко и О.А. Мацкайлова субъектную позицию определяют через «систему доминирующих избирательных отношений, определяющих последующую профессиональную активность человека и активный характер его профессионально-личностного саморазвития в процессе профессиональной подготовки» [13]. Можно привести ряд схожих определений, в которых субъектность рассматривается как характеристика личности, как система отношений, как способность к преобразованию себя. В целом, следуя работе Н.В. Богданович, можно отметить современную тенденцию преобразования содержания понятия субъектности в профессиональном образовании от описания качеств человека (индивидуальности и универсальности, активности, автономности, творческой и др.) к выявлению процессуальных характеристик (самопознания, самоопределения, саморегуляции и др.). Она также отмечает, что в современной психологии за понятием «субъектность» закрепляется значение «особого личностного качества, связанного с активно-преобразующими свойствами и способностями» [8].

Проблема субъективизации профессионального самоопределения в значительной степени определяется необходимостью изучения человека с позиций субъекта деятельности. Согласно В.А. Бодрову необходимость использования этого подхода продиктована тем, что только «включение личности в систему общественных и производственных отношений и превращение ее в субъект деятельности обеспечивает синтез психологических требований деятельности и возможностей, стремлений, способностей и активности личности» [9]. В контексте включения личности в деятельность изучение субъекта В.А. Бодров предусматривает развитие необходимых для осуществления деятельности качеств личности в процессе профессионального обучения (там же). В целом, понятие «субъектная профессиональная позиция» представлено как «интегративная характеристика личности», отражающая систему её отношений к своей будущей профессии, к себе как к будущему

профессионалу и способность планировать и реализовывать собственное профессиональное развитие. На основании этого определения субъектная профессиональная позиция студентов вуза представляется нами как интегративная характеристика личности, включающая в себя систему личностно-значимых отношений к выбранной профессии, к себе как к будущему профессионалу, к процессу получения профессионального образования, в котором реализуется профессионально-личностное развитие будущих специалистов.

Учёными представлены различные взгляды на понятие «Организационно-педагогические условия» (таблица 2).

Таблица 2 - Понятие «организационно-педагогические условия» в интерпретации авторов

№ П/П	Автор	Организационно-педагогические условия
1.	Н.М. Борытко, О.А. Мацкайлова [13]	Студент как субъектов деятельности, процесс профессиональной подготовки заключаются в самопознании, самореализации, самоутверждении, самооценке и самоактуализации
2.	Е.В. Бондаревской, Л.Ю. Ковалевой, И.Ю. Малковой [12, 27, 34]	Практико-ориентированное обучение субъектно-деятельностный подход; метод проектов; дифференциация образовательных технологий для формирования выборного пространства и индивидуализации личности
3.	Т.А. Ольховая, Ю.В. Погодаева [42]	Аксиологизация университетского образования, использование гуманитарных возможностей пространства высшего профессионального образования; моделирование педагогических ситуаций достижения изменения способов деятельности студента с репродуктивных на творческие, связанных с оценкой и решением проблем собственного личностного и профессионального роста; индивидуализация содержания образования за счет использования технологий

## Окончание таблицы 2

		открытого образования, включения студента в процесс проектирования и реализации индивидуального образовательного маршрута; направленность деятельности преподавателя на установление особого характера связей между деятельностью субъектов этого процесса»
4.	А.В. Щербенок, Е.Г. Белякова [6]	Индивидуальная образовательная траектория, прежде всего, как возможность для студентов выбора своего образовательного маршрута и проектирования содержания своего образования
5.	Э.Г. Скибицкий, Н.В. Файдейкна [52]	Наличие четких дидактических целей, педагогических задач и путей их достижения; последовательность и цикличность в реализации этапов данного процесса; обеспечение речемыслительной активности специалистов в процессе обучения; целенаправленное и поэтапное применение дидактического обеспечения и интерактивных методов обучения; учет индивидуально-типологических особенностей слушателей, их интересов и способностей; непрерывный педагогический мониторинг процесса подготовки

В исследованиях Е.В. Бондаревской, Л.Ю. Ковалевой, И.Ю. Малковой представлены педагогические условия, оказывающие влияние на формирование субъектной позиции учащихся в процессе получения профессионального образования, такие как практико-ориентированное обучение и субъектно-деятельностный подход, метод проектов и дифференциация образовательных технологий для формирования выборного пространства и индивидуализации личности, а также представлена роль профессионального воспитания в этом процессе [12; 27; 34]. Как показали Н.М. Борытко и О.А. Мацкайлова [13], основные функции студентов как субъектов деятельности в процессе профессиональной подготовки заключаются в самопознании, самореализации, самоутверждении, самооценке и самоактуализации. С учетом приведенных



трактовок, в нашем исследовании мы будем использовать развернутое определение субъектности, представленное в работе А.В. Белошицкого и И.Ф. Бережной: «Субъектность – это системное качество студента, овладевающего разнообразными видами и формами деятельности и социальных отношений, обладающего индивидуальным комплексом личностнопсихологических функций, которые определяют и отражают результативность осуществляемой деятельности, одновременно развиваясь в ней, и детерминируют его сущностную, интегральную характеристику – общую способность к осознанному, самостоятельному, целенаправленному, саморегулируемому преобразованию исходных способностей и свойств в социально-значимые и профессионально важные качества». Как отметили Т.А. Ольховая и Ю.В. Погодаева, «образовательный процесс, ориентированный на развитие субъектной позиции студентов, предполагает: аксиологизацию университетского образования, использование гуманитарных возможностей пространства высшего профессионального образования; моделирование педагогических ситуаций достижения изменения способов деятельности студента с репродуктивных на творческие, связанных с оценкой и решением проблем собственного личностного и профессионального роста; индивидуализацию содержания образования за счет использования технологий открытого образования, включения студента в процесс проектирования и реализации индивидуального образовательного маршрута; направленность деятельности преподавателя на установление особого характера связей между деятельностью субъектов этого процесса» [42].

По мнению Е.Г. Беляевой [6] важнейшим условием профессионального самоопределения является ориентация в требованиях профессии, понимание собственных возможностей, мотивов и склонностей. Вузовская среда, устроенная по типу «образовательной трубы» (А.В. Щербенок) со сравнительно стабильным учебным планом и фиксированным набором дисциплин, в этом смысле уступает модели индивидуальных образовательных траекторий (далее — ИОТ). ИОТ — это, прежде всего, возможность для студентов выбора своего

образовательного маршрута и проектирования содержания своего образования. В условиях ИОТ становящаяся личность профессионала может осуществлять поиск своей сущности, своих пределов, включиться в идентификационную активность, приобретает возможности для развития как субъекта профессионального пути.

Как пишут Э.Г. Скибицкий и Н.В. Файдейкна [52], называя психолого-педагогические условия подготовки медиаторов с использованием описанной методической системы: наличие четких дидактических целей, педагогических задач и путей их достижения; последовательность и цикличность в реализации этапов данного процесса; обеспечение речемыслительной активности специалистов в процессе обучения; целенаправленное и поэтапное применение дидактического обеспечения и интерактивных методов обучения; учет индивидуально-типологических особенностей слушателей, их интересов и способностей; непрерывный педагогический мониторинг процесса подготовки будущих медиаторов.

Исходя из проведённого анализа научной литературы и специфики профессиональной подготовки медиаторов в среде университета были сформулированы организационно-педагогические условия, способствующие эффективному профессиональному самоопределению магистрантов:

1 создание в среде федерального университета событийного пространства для обретения магистрантами философско - мировоззренческого, социально-экономического и психолого-педагогического смыслов будущей профессии, как ключевых для жизненного самоопределения, Формирование у студентов субъектной позиции профессиональной деятельности, которая актуализирует его самопознание, самооценку, саморазвитие как основу стимуляции профессионально важных качеств;

2 включение магистрантов в профессиональные конкурсы, систему профессиональной переподготовки, профессиональные пробы с дальнейшей супервизией для развития способностей, профессионально важных и личностно-деловых качеств, акмеологических инвариантов профессионализма,

рефлексивной организации, рефлексивной культуры, творческого и инновационного потенциала, мотивации достижений, раскрытия творческого потенциала и наличия сильной и адекватной мотивации». Нацеленность на ориентацию к требованиям профессии, понимание собственных возможностей, мотивов и склонностей.

3 формирование у магистрантов четких дидактических целей, осознание педагогических задач и путей их достижения; последовательность и цикличность в реализации этапов данного процесса; обеспечение речемыслительной активности специалистов в процессе обучения; целенаправленное и поэтапное применение дидактического обеспечения и интерактивных методов обучения; учет индивидуально-типологических особенностей слушателей, их интересов и способностей; непрерывный педагогический мониторинг процесса подготовки. Практико-ориентированная модель обучения, реализуется субъектно-деятельностный подход; метод проектов; дифференциация образовательных технологий для формирования выборного пространства и индивидуализации личности.

4 аксиологизация образования в пространстве федерального университета, использование гуманитарных возможностей пространства СФУ; моделирование педагогических ситуаций достижения изменения способов деятельности студента с репродуктивных на творческие, связанных с оценкой и решением проблем собственного личностного и профессионального роста; индивидуализация содержания образования за счет использования технологий открытого образования, включения студента в процесс проектирования и реализации индивидуального образовательного маршрута; направленность деятельности преподавателя на установление особого характера связей между деятельностью субъектов этого процесса»

5 формирование у магистранта акмеологического – отношения к своему месту в профессиональном поле медиации за счет их участия в ежегодных летних школах «Поликультурная медиация в образовании»,

вовлечения магистрантов в проектную и конкурсную деятельность (НИР), организация встреч с профессиональными медиаторами (Кузбасской, Байкальская, Красноярская лиги медиаторов), привлечение лучших российских медиаторов-тренеров к преподаванию на образовательной программе магистратуры – формирование субъектной позиции как полноценного участника сообщества профессионалов, направленное на формирование ценностей профессионального сознания и развитие самосознания человека как субъекта труда, – система установок личности (когнитивных, оценочных, мотивационных) по отношению к профессиональной деятельности и самореализация в ней, – стремление человека самосовершенствоваться в значимом для него деле.

Так можно сделать вывод, что процесс профессионального самоопределения медиатора связан с наличием субъектной позицией студента, а также с содержанием организационно-педагогических условий профессиональной подготовки.

## **2 Личностные характеристики и профессиональные качества магистрантов – будущих медиаторов**

### **2.1 Личностные характеристики: основные определения**

Личностные характеристики влияют на все аспекты жизнедеятельности человека, от семейно-бытовых до профессиональных. Под ними принято понимать сложные, социально и биологически обусловленные компоненты личности, к которым относятся особенности психических процессов, темперамента, черт характера, специфики поведения и т.д. Несмотря на то, что все эти элементы представляют большой интерес для исследования, в данной работе мы рассматриваем в первую очередь личностные качества медиатора.

В самом широком понимании личность - это то, что содержательно отличает одного человека от другого, перечень всех ее психологических свойств, это индивидуальность. В такое понятие «личность» включают те характеристики человека, которые являются более или менее устойчивыми и свидетельствуют об индивидуальности человека, определяя его значимые для людей поступки. Обычно это направленность его стремлений, уникальность опыта, развитость способностей, особенности характера и темперамента - все, что традиционно включают в структуру личности. Это своеобразие психофизиологической структуры человека: его тип темперамента, физические и психические особенности, интеллект, особенности мировоззрения, жизненного опыта и склонностей.

Президент национальной организации медиаторов (НОМ) Ц.А. Шамликашвили считает, что: «очень важна личность человека, его личностные характеристики и способность следовать принципам профессиональной этики. Ведь очень непросто принимать людей, непросто устраниваться от своих симпатий, антипатий» [59].

В настоящее время отсутствуют исследования, которые бы могли дать однозначный ответ на то, какие личностные качества характерны для успешного медиатора. Таким образом, источником такого рода информации

выступают обучающие тренеры-медиаторы, а также практикующие медиаторы с их опытом проведения медиативных процедур, которых мы рассматриваем в роли экспертов в данном вопросе. Опираясь на свой опыт, они выделяют ряд личностных качеств, к которым относятся умение анализировать и слушать, а также ясно излагать свои мысли. Кроме того, не редко выделяют такие качества как гибкость в поведении и мышлении, умение управлять своими эмоциями, что подразумевает контроль управления самим собой в целом, во избежание принятия позиции одной из сторон, ссылаясь на собственный опыт и знания. В виду того, что технология медиации предполагает, что медиатор с помощью специальных вопросов будет направлять ход беседы, сам специалист должен в меньшей степени излагать свои доводы, исключая личное отношение к сторонам конфликта и ситуации в целом. Важным является умение вовремя задавать правильные вопросы, вносить конструктивные предложения, что требует также наличие аналитического мышления и высокого уровня эрудированности.

Многие авторы отмечают, что формированию необходимых для медиатора компетенций способствует доброжелательность к людям, но вместе с тем настойчивость и терпеливость в достижении поставленной цели, высокая работоспособность и стрессоустойчивость, то есть способность работать в конфликтной, агрессивной среде, а также терпимо относиться к критике. Но в тоже время, эффективному медиатору допускается быть жестким или мягким, активным или неторопливым, разговорчивым или молчаливым в жизни, молодым или же человеком уже зрелого возраста.

Можно предположить, что эффективный медиатор близок по темпераменту к сангвинику, особенностью которого являются способность к длительной, интенсивной деятельности, требующей быстрых реакций при высокой вероятности нервного напряжения. Уверенность в себе, своих силах, стремление и способность найти выход из сложных ситуаций, а также хорошие организаторские способности, которые зачастую проявляются в стремлении к лидерству, имеют своё отражение в личности медиатора.

Профессор СПбГУ О.В. Аллахвердова уделяет особое внимание тому, какие качества формируются уже в процессе обучения медиации. Учёный выделяет следующие значимые качества медиатора: «толерантность или терпимость к конфликту, отсутствие страха перед конфликтом, готовность принять людей такими, какие они есть на самом деле, чёткое понимание, что справедливость – это понятие абсолютно субъективное» [3].

Так можно предположить, что в ходе профессиональной деятельности личность медиатора подвергается изменениям, которые вероятнее всего, способствуют формированию новых компетенций, а также более высокому уровню профессионального развития.

В попытке расширить перечень личностных качеств медиатора, ряд авторов определяют списки личностных качеств и способностей, которые хотят найти в работе эффективного медиатора. Так, по мнению, А.А. Рождествовиной [49] медиатор должен быть:

- нейтральным. Медиатор помогает сторонам обозначить решения, которые им кажутся приемлемыми, не вступая ни с кем в сговор;
- беспристрастным. Медиатор должен обращаться со всеми сторонами конфликта одинаково, как в процедурном, так и в содержательном отношении;
- объективным. Медиатор должен разбирать предложения решений отстранённо, чтобы безошибочно определить их слабые и сильные стороны;
- умным. Несмотря на то, что участники медиации обязаны посвятить медиатора в детали своей проблемы, им не захочется испытывать затруднения из-за медлительности его ума;
- гибким. Медиатор должен помогать развитию переговоров, а не тормозить их;
- внятный. Сторонам будет скучно слушать медиатора, который не может чётко и понятно изложить проблему;
- убедительным. Медиатор должен быть достаточно убедительным, чтобы добиться от конфликтующих сторон корректности и гибкости;

- способным к эмпатии. Медиатор должен понимать мысли, страхи, надежды и предубеждения, которые стоят за теми предложениями, которые стороны делают друг другу. Участникам необходимо чувствовать, что их понимают;
- хорошим слушателем. Медиатор должен слышать и понимать проблемы каждой из сторон;
- творческим. Если медиатор не может породить новые идеи и найти необычные ресурсы рассмотрения проблемы, то он мало привнесёт в дискуссию;
- уважаемым. Участники спора нуждаются в медиаторе, чьё прошлое и репутация придают вес их спорам;
- скептическим. Медиатор должен спокойно воспринимать и учитывать всю поступающую информацию, но сохранять здоровый скептицизм по поводу её соответствия с действительностью;
- способным получить доступ к необходимым ресурсам. Если стороны не имеют доступа к ресурсам, которые могли бы понадобиться участникам, медиатор должен восполнить пробел;
- честным. Честность медиатора не должна вызывать сомнений;
- надёжным. Если медиатор говорит, что он что-то сделает – он обязан это сделать;
- не защищающимся. Подразумевается спокойная и адекватная реакция медиации на критику участников относительно процедуры и его работы;
- остроумным. Уместное использование юмора может ослабить напряжение, подбодрить людей или сделать деликатный намёк;
- терпеливым. Каждый медиатор знает, что самый короткий путь к урегулированию спора, далеко не самый прямой;
- настойчивым. Медиатор должен уметь проявлять такое качество как упорность, при необходимости;



– оптимистичным. Медиатор должен быть полон энергии, которая будет придавать участникам уверенность, что они смогут разрешить возникшую конфликтную ситуацию.

В целом, большинство перечисленных личностных качеств во многом пересекаются с индивидуальными качествами переговорщика, посредника, что обусловлено схожей сферой деятельности. Так, например, О.А. Осипенок считает, что основными личностными качествами успешного переговорщика являются толерантность, прагматичность и рациональность. Помимо этого, отмечается необходимость в формировании у переговорщика направленности на людей, то есть ориентированность на помощь человеку «при которой они находились бы в центре складывающейся у специалиста системы ценностей, что способствует успешному общению, выбору оптимальных способов взаимодействия с ними. Наблюдательность, помогающую фиксировать мельчайшие изменения в настроении и поведении людей, а также внимательность, память, интуицию, воображение, эмпатию, которая проявляется в умении сопереживать другим людям, вежливость, тактичность и т.д.» [35] – всё это позволяет налаживать эффективную коммуникацию с людьми.

Е.Н. Иванова [24], определяет следующие личностные качества посредника, которые вполне могут дополнить вышеуказанные. К ним относятся:

- выражение личной заботы о клиенте;
- готовность и стремление направить переживания клиента в конструктивное русло;
- способность выражать различные чувства и эмоциональные состояния;
- лёгкость поддержания разговора;
- способность получать удовольствие от общения с клиентом;

- терпимость к неоднозначности ситуаций, умение видеть в них смешное и положительное;
- чувство трагичности бытия;
- самосознание;
- способность к самопожертвованию;
- способность признавать власть других, сохраняя определённую степень независимости;
- постоянство и целеустремлённость;
- личностная и профессиональная зрелость;
- способность определить свою зону ближайшего развития и личностного роста; Стремление расширить пространство саморазвития;
- профессиональная компетентность;
- способность к самоорганизации;
- способность решать задачи различного характера;
- лидерские качества.

Конечно, большинство профессионально значимых качеств медиатора, исходя из приведённого нами списка, не указывают на явные ограничения или невозможность овладения ими самодостаточной личностью. Ряд таких качеств формируются в раннем детстве, под влиянием семьи и социума, иные же вырабатываются, модифицируются в результате приобретённого жизненного опыта. Е.Н. Иванова отмечает, что: «Природные влияния нельзя сбрасывать со счетов, но чаще всего они определяют не пригодность к профессии, а индивидуальный стиль специалиста» [23]. Разумеется, речь не идёт о серьёзных отклонениях личности, которые требуют психотерапевтического вмешательства. Тем не менее, большая часть профессионально значимых качеств личности медиатора может быть развито, при условии наличия сильной мотивации.

К психологическим механизмам восприятия и понимания человека при межличностном общении относятся идентификация, социальная перцепция,

эмпатия. Необходимо подчеркнуть органическую связь эмпатии и медиации. Ц.А. Шамликашвили, будучи президентом национальной организации медиаторов, акцентирует важность эмпатии в процессах медиации. С ее точки зрения, умение наладить контакт с людьми, поддерживать и направлять ход общения в нужное русло, тактично и взвешенно подходить к разрешению разногласий сосредоточено в эмпатии. Эмпатия – это не что иное, как системообразующая компетенция медиаторов [59].

О.Г. Смолянинова, С.Т. Посохова, М.Х. Изотова [67] полагают, что исследования зарубежных ученых (Э. Либерман, Ю. Фукс – Леви, П. Сегал) показали - эмпатия является одной из ключевых компетенций в работе практикующих медиаторов и требует постоянного развития for continuous training to facilitate both professional and personal growth of mediators [66].

При построении стратегии взаимодействия двух людей, находящихся в условиях этого взаимопознания, каждому из партнеров приходится учитывать не только свои собственные потребности, мотивы, установки, но и потребности, мотивы, установки другого. Эмпатия как переживание возникает в конкретной ситуации взаимодействия человека с другими людьми, в этом переживании отражается в первую очередь система ценностей индивида [21].

Х. Бесемер [7] считает, что медиаторы не должны реагировать раздраженно, если кто – то становится эмоциональным. Напротив: они должны воспринимать чувства, принимать их и конструктивно использовать. Пример: «Я замечаю, что Вы возмущены всей ситуацией. Скажите нам пожалуйста, как Вы себя чувствуете в настоящий момент!» вместо: «Пожалуйста, возьмите себя в руки и успокойтесь!».

У конфликтов всегда есть две стороны: предметная и эмоциональная. Медиация придаёт значение тому, чтобы при работе над конфликтом проявились и учитывались обе стороны. Эмоции можно и нужно показывать. Однако могут возникнуть проблемы, если эмоции выражаются слишком мало или слишком сильно.

Медиатор, как посредник в конфликтной ситуации должен проявлять не только терпимость к возможным эмоциональным порывам сторон, но и умело понимать состояние участников конфликта, и эффективно использовать для выстраивания конструктивного взаимодействия.

Именно эмпатия позволяет человеку успешно ориентироваться в самых разных обстоятельствах и взаимодействовать с самыми разными людьми, а также регулировать возникающие конфликты [25].

Способность к эмпатии понимается в психологии как эмоциональная отзывчивость и внимание к другим людям, их горестям и радостям. Эмпатия проявляется в стремлении оказывать помощь и поддержку другим людям.

Исследователи выделяют в эмпатии два компонента:

- 1) эмоциональный (аффективный) — в ответ на другого человека, что человек разделяет эмоциональное состояние другого автоматически;
- 2) когнитивная способность принимать перспективу другого, но в то же время осознавать себя отдельной личностью [65].

К. Гонзалес-Линкрес определяет эмпатию как способность человека формировать репрезентацию эмоционального состояния другого человека через воплощение в самом себе, при этом осознавая причину, которая вызвала данное эмоциональное состояние в другом.

Благодаря эмпатии формируются основы нейтральности в оценке взаимоотношений между конфликтующими сторонами, что необходимо для предупреждения межличностных конфликтов. С помощью эмпатии человек способен проникать в содержание внутренних переживаний другого человека, понимать эмоциональный фон, настроение, отношение и установки к происходящему. Эта специфическая функция личности позволяет наполнить контакт между людьми содержательно, по средствам возможности выразить личное отношение к происходящему, «очеловечить» поступки и вскрыть мотивы выбранной тактики поведения. Непосредственно медиатору эмпатия помогает установить близкий, доверительный контакт, позволяет дать собеседнику понять, что его эмоции и переживания поняты. Что в свою очередь

благоприятно влияет на ход процедуры. Понимание эмоций сторон, для медиатора важно так же для сохранения нейтральной позиции.

Делается вывод о важности развития эмпатических способностей у обучающихся, специализирующихся в сфере медиации, поскольку отсутствие гибкости приводит к повышенному уровню авторитарности, что значительно затрудняет коммуникацию.

Тем не менее, достаточно сложно представить в реальной практике медиаторов, которые обладали бы всеми вышеупомянутыми личностными качествами и способностями. Возможно, многими из них медиаторы владеют, постоянно совершенствуют их, и, разумеется, каждый пункт из приведённых нами списков имеет место быть, но фактически это соответствует во многом лишь идеалистическому представлению о личности эффективного медиатора. И, по сути, свойственны в той или иной степени и соотношении многим профессиям, связанным с работой с людьми.

Без сомнений, личность медиатора является важным аспектом медиативного процесса и может рассматриваться как основной инструмент, где индивидуальные компоненты и особенности личности, вместе с технологией медиации, играют неотъемлемую роль. «Убеждения, ценности, способности, установки, уровень компетентности и другие качества специалиста формируют основу, на которой вырастает мастерство медиатора» [23]. Так, личность медиатора выступает своеобразной опорой конструктивного взаимодействия, выполняя аккумулялирующую функцию для накопления ресурсов в ходе разрешения конфликта.

Таким образом, становится очевидным, что вопрос о личностных качествах медиатора требует более глубокого изучения, что вероятно поможет сформировать более чёткое представление о личности эффективного медиатора.

## 2.2. Профессионально-значимые качества медиатора

В научной литературе можно встретить множество схожих по смысловой нагрузке определений медиации как процесса. Например, такие как:

– «Медиация – это процесс, в котором нейтральный посредник помогает сторонам лучше понять своё положение, друг друга и затем выработать решение, которое подходит им обоим» [54];

– «Медиация (посредничество) – это процесс, в ходе которого стороны конфликта при содействии нейтрального посредника определяют проблему, выявляют пути их разрешения, проводят анализ вариантов разрешения конфликта, выбирают наиболее подходящий вариант разрешения спора, который бы соответствовал интересам обеих сторон» [39].

И.А. Чеглова определяет медиацию как процедуру, в ходе которой конфликтующие стороны могут на добровольной основе путем переговоров совместными усилиями выработать и закрепить решение, приемлемое для каждой из сторон и приводящее к разрешению конфликта [58]. Таким образом, медиация – это технология конструктивного разрешения конфликтов с участием третьей, нейтральной, беспристрастной стороны. И, соответственно, человек, который осуществляет медиативную деятельность, называется медиатором. Медиатор не наделяется правом принятия решения по спору и не оказывает давление на стороны. Он только организует содействие конфликтующим сторонам, участвующим на добровольной основе в процессе поиска взаимоприемлемого и жизнеспособного решения, которое удовлетворит

О.В. Аллахвердова [2] считает, что в медиации главное лицо — медиатор, от него зависит в большой степени успех переговоров, и для этого он должен последовательно решить ряд задач. Первая задача медиатора в начале переговоров состоит в том, чтобы проверить и обеспечить названные принципы.

На основании приказа Министерства труда и социальной защиты РФ от 15 декабря 2014 г. N 1041н «Об утверждении профессионального стандарта

«Специалист в области медиации (медиатор)» появилась нормативно правовая база трудовых действий медиатора. Профессиональный стандарт медиатора рассматривает характеристики обобщенных трудовых функций, в которых изложены требования к образованию и обучению, отсутствуют требования к опыту практической работы и описывает особые условия допуска к работе лиц достигших возраста не менее 25 лет. Так же в профессиональном стандарте описаны трудовые действия производимые медиатором, необходимые умения, необходимые знания и другие характеристики рекомендуемые следовать положениям кодекса профессиональной этики медиатора [45].

В своей работе по анализу и созданию психологической характеристики ведущих восстановительной медиации, Я.А. Корнеева и Ю.Н. Рудакова рассматривают документы, описывающие профессиональную деятельность медиаторов, такие как, стандарты восстановительной медиации и профессиональный стандарт «Специалист в области медиации (медиатор)» [29].

Функциональная карта вида профессиональной деятельности медиатора включает в себя следующие обобщённые функции: ведение процедуры медиации (без специализации), ведение процедуры медиации в специализированной сфере, супервизия в специализированной сфере медиации, т.к. в профессиональном стандарте указано, что сюда включены такие специализированные сферы, как семейная медиации, медиации в трудовой сфере, медиации в сфере образования, в восстановительном правосудии и с несовершеннолетними нарушителями [45]. Описание функций ведущего восстановительной медиации и соответствующих профессиональных навыков и профессионально важных качеств представлено в таблице 3.

Таблица 3 - Функции ведущего восстановительной медиации

Функция	Подфункция	Навык	Профессионально важные качества
Подготовка к процедуре медиации в специализированной сфере	Мотивирование сторон на участие в медиации по телефону	Коммуникативные навыки Навыки управления эмоциями Навыки ведения диалога Аналитические способности	Эмпатия, Конкретность, Спокойность, Демократичность, Настойчивость Активность, Коммуникабельность,
	Проведение индивидуальной встречи со сторонами	Коммуникативные навыки Навыки управления эмоциями Навыки ведения диалога Навык активного слушания	Открытость, Дружелюбие, Спокойствие, Эмпатия, Внимательность, Настойчивость, Нейтральность, Беспристрастность, Ответственность,
Ведение процесса выработки, согласования условий медиативного соглашения и завершение процедуры медиации	Установление контакта со сторонами процесса	Навыки ведения диалога Коммуникативные навыки Навыки установления контакта Навыки самопрезентации	Эмпатия, Внимательность, Настойчивость, Конкретность, Нейтральность, Беспристрастность



### Окончание таблицы 3

	Организация процесса диалога	Навык ведения процедуры медиации Навык ведения диалога Коммуникативные навыки	Нейтральность, Беспристрастность, Организованность, Эмпатия, Внимательность, Настойчивость, Коммуникабельность , Ответственность
	Поощрение восстановительных действий	Навык активного слушания Коммуникативные навыки	Нейтральность, Беспристрастность, Эмпатия, Внимательность

Проведя анализ профессиональной деятельности медиатора восстановительных программ, нами составлен перечень профессионально важных качеств ведущего восстановительной медиации: коммуникабельность, открытость, дружелюбие, эмпатия, ответственность, демократичность, независимость, активность, внимательность, организованность, уравновешенность, конкретность.

Кроме того, по нашему мнению, рассмотрение профессионально важных качеств медиатора не возможно без рассмотрения умений и компетенций.

В своей книге М.С. Бойко, Е.Л. Касьяник и др [10]. выделяют необходимые умения медиатора. С точки зрения практики, вопрос «Что должен уметь медиатор?», вероятно, самый интересный. Прямой ответ на него мог бы выглядеть как перечень сгруппированных и структурированных компетенций.

Эти правильные списки могут навевать тоску, поскольку интересны скорее с исследовательской, нежели с практической позиции. Но все-таки они имеют определенную ценность, так как позволяют видеть целостность

деятельности медиатора, и далее могут быть операционализированы, то есть, переведены на язык конкретных поведенческих действий (таблица 4)

Таблица 4 - Перечень компетенций медиатора

Компетенции	Сквозные умения
Коммуникативная	<ul style="list-style-type: none"> <li>– умение осуществлять «поддерживающее повторение»</li> <li>– умение перефразировать</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>– умение отражать чувства</li> <li>– умение задавать эффективные вопросы;</li> <li>– умение давать обратную связь, подтверждающую, что медиатор действительно слышит каждую из конфликтующих сторон</li> <li>– умение удерживать нормы коммуникации, характерные для медиации, на протяжении всего процесса</li> <li>– умение регулировать корректность высказываний</li> <li>– умение нейтрализовывать агрессивные высказывания</li> <li>– умение управлять коммуникацией, опосредовать коммуникацию между конфликтующими сторонами (непрямая коммуникация через медиатора)</li> <li>– умение фасилитировать коммуникацию для анализа конфликтной ситуации самими конфликтующими сторонами; для поиска решений конфликтной ситуации</li> </ul>

Продолжение таблицы 4

Аналитическая	<ul style="list-style-type: none"> <li>– умение фокусировать проблему</li> <li>– умение вычленять сущность проблемы</li> <li>– умение реконструировать целостное видение проблемы</li> <li>– умение определять причины проблемы</li> <li>– умение различать позицию и потребности каждой конфликтующей стороны</li> <li>– умение анализировать факты</li> <li>– умение расставлять акценты в фактах</li> <li>– умение различать факты, их интерпретацию и оценку</li> <li>– умение анализировать ситуацию с разных позиций</li> <li>– умение на основе полученной информации прогнозировать развитие конфликта и его последствий</li> <li>– умение выводить логические заключения из имеющихся данных</li> <li>– умение оценивать, все ли задачи фазы решены и можно ли переходить на следующую фазу</li> </ul>
Информационная	<ul style="list-style-type: none"> <li>– умение собрать информацию о конфликте</li> <li>– умение уточнять понимание и проверку фактов</li> <li>– умение вычленять ключевую информацию о конфликте на основе имеющихся данных</li> <li>– умение структурировать информацию о конфликте</li> <li>– умение проверять на достоверность необходимую для понимания</li> <li>– конфликта информацию</li> <li>– умение обнаруживать недостаточность в имеющейся информациио конфликтах</li> </ul>
Мнемическая	<ul style="list-style-type: none"> <li>– умение запоминать имена людей</li> <li>– умение запоминать большой объем информации</li> <li>– умение запоминать неструктурированную информацию</li> </ul>

Продолжение таблицы 4

<p>Управление Эмоциями (стресс- менеджмент)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– умение позитивно мыслить: вычленять конструктивность в любом содержании</li> <li>– умение справляться с собственными сильными негативными эмоциями</li> <li>– умение создавать доброжелательную атмосферу (доверительности) в ситуации напряженной коммуникации</li> <li>– умение осуществлять регуляцию психологической атмосферы</li> <li>– умение безоценочного принятия эмоций, чувств и мыслей конфликтующих сторон как данности</li> <li>– умение принимать и учитывать разного типа сопротивление сторон на разных этапах конфликта</li> <li>– умение поддерживать корректные отношения между сторонами</li> <li>– умение создавать позитивный настрой</li> </ul>
<p>Менеджерская</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– умение мотивировать участников медиации на решение конфликта</li> <li>– умение планировать процесс медиации</li> <li>– умение работать с со-медиатором</li> <li>– умение следить за регламентом и нормами реализации процесса медиации</li> <li>– умение удерживать конфликтующие стороны в рамках процесса медиации</li> <li>– умение отслеживать отклонения в процессе медиации и корректировать их</li> <li>– умение принимать к сведению все точки зрения</li> <li>– умение обеспечивать принятие решений</li> <li>– умение просчитывать последствия решений</li> <li>– умение делать выбор, принимая во внимание различные факторы</li> </ul>

#### Окончание таблицы 4

Креативность	<ul style="list-style-type: none"><li>– умение видеть ситуацию конфликта с различных перспектив</li><li>– умение генерировать новые идеи</li><li>– умение продуцировать широкий спектр решения проблемы конфликта</li><li>– умение инициировать креативность мышления у участников медиации</li></ul>
Организаторская	<ul style="list-style-type: none"><li>– умение организовать время и место для медиативной встречи</li><li>– умение планировать ресурсное обеспечение процесса медиации от начала до конца</li><li>– умение предвидеть возможность организационных проблем</li><li>– умение распределять и контролировать время протекания процесса медиации.</li></ul>

«Профессиональная компетентность медиатора заключается в совокупности знаний, навыков, личностных особенностей, прежде всего, интеллектуальных и эмоционально-мотивационных, а также способности к управлению конфликтной ситуацией» [32].

И.А. Чеглова изучая структуру медиативной компетентности, выделила следующие группы умений и навыков [58]:

1 определяет психологическую способность медиатора руководствоваться в процессе медиации основными принципами процедуры, где особо важную роль играет беспристрастность и нейтральность. Данная группа включает в себя набор техник и приемов саморегуляции, навыки профилактики и коррекции психического заражения;

2 технологическая группа предполагает умение работать с коммуникативными технологиями:

- умение опираться на структурную модель переговорного процесса и использовать как инструмент;
- владеть техниками налаживания взаимоотношений в переговорах;
- владеть техниками работы с интересами в переговорах;

- умение грамотно противостоять манипуляционному воздействию.

3 определяет способность направлять процесс в соответствии с тремя аспектами динамики переговоров:

- тематический (последовательное соблюдение процедуры с учётом возврата, с целью прояснения новых обстоятельств);

- психологический (разрядка напряжения, уход от позиции к интересам);

- групповой (от опосредованной коммуникации к восстановлению прямого общения и заключению соглашения).

По нашему мнению, в ситуации конфликтного взаимодействия у участников формируются негативные установки по отношению друг к другу и провоцируют тем самым ряд искажений восприятия происходящего, ложные интерпретации, нарушение целеполагания и поведения участников. Именно поэтому профессиональная компетентность медиатора включает конфликтологическую компетентность, которая является одной из важнейших характеристик профессионализма и включает в себя осведомленность о диапазоне возможных стратегий поведения в конфликте и умение адекватно и своевременно реализовать их.

Между тем, большинство иных профессиональных сфер, будь то область юриспруденции или психологии, так и непрофессиональной, также подвержены достаточной степени конфликтогенных факторов. Вероятно, это говорит о необходимости соответствующей профессиональной компетентности для одних и овладению коммуникативных навыков взаимодействия для других. Всё это может рассматриваться «как способ жизнедеятельности в конфликтных ситуациях во взаимодействии с субъектами профессиональной и непрофессиональной деятельности, а также как способ преодоления личностных кризисов» [38], что вероятно говорит о том, что конфликтологическая компетентность может выступать как самостоятельная и

неотъемлемая часть коммуникации, так и профессиональной компетенции. Так или иначе, рассмотрим более подробно данное явление.

«Конфликтологическая компетентность – это способность в реальном конфликте осуществлять деятельность, направленную на минимизацию деструктивных форм возникшего конфликтного взаимодействия» [38].

Несомненно, овладение конфликтологической компетентностью является одним из основополагающих факторов работы эффективного медиатора.

«Важной составляющей конфликтологической компетентности является практическая конфликтоспособность. Это, прежде всего, способность распознавать конфликтные явления в себе и в окружении как можно раньше и без существенных искажений; способность понимать динамику и движущие силы конфликта и формировать оптимальную стратегию поведения в конкретной ситуации; способность эффективно применять выбранную стратегию при практическом вмешательстве в конфликт» [24].

Г.М. Болтунова включает конфликтологическую компетентность три конфликтологических умения [11]:

- видеть и понимать конфликт;
- уметь прогнозировать и оценивать последствия конфликта;
- владеть средствами диагностирования, предупреждения и разрешения конфликта.

Т.Е. Майорова выделяет следующие структурные компоненты конфликтной компетентности [33]:

- личностный (ценностно-мотивационная составляющая: самоактуализация, мотивация успеха и боязни неудачи; направленность личности в общении; эмоциональная составляющая: эмпатия; импульсивность; коммуникативный контроль);
- когнитивный (особенности восприятия конфликта и знания о нём);
- поведенческий (стратегии поведения в конфликте, умение решать конфликтные ситуации).

Е.Н. Иванова также говорит, о том, что важной частью конфликтологической компетентности является эмоциональная компетентность, так как работа медиатора напрямую связана с эмоциональной сферой. Вероятно, это подразумевает, что «любое конфликтное взаимодействие включает в себя целую палитру различных эмоций, которые зачастую препятствуют пониманию друг друга в конфликте. Тем самым они нарушают конструктивное межличностное взаимодействие. Именно поэтому важную роль в профессиональной деятельности медиатора играет высокий уровень эмоциональной компетентности, который помогает определить эмоциональное состояние, а также понять каким образом оно влияет на поведение» [24].

Р.Д. Робертс, Дж. Мэттьюс, М. Зайднер и Д.В. Люсин отмечают, что эмоциональный интеллект «чрезвычайно важен для некоторых профессий, связанных с общением» [48]. Профессиональная деятельность медиатора целиком и полностью относится к данной категории. «Именно умение налаживать контакт с людьми, поддерживать и направлять обсуждение в нужное русло, а также тактично и дипломатично подходить к разрешению разногласий является ключевым аспектом работы медиатора, который можно определить как одну из наиболее важных его компетенций. Работа над ней неотделима от личного самосовершенствования – развития таких эмоциональных характеристик, как самосознание, саморегуляция, мотивация, социальная чуткость и эмоциональное лидерство» [16].

На данный момент существует несколько основных моделей эмоционального интеллекта, авторами которых являются Д. Гоулман, Р. Бар-Она, П. Сэловея и Дж. Майера и др [16].

Под эмоциональным интеллектом Дж. Майер и П. Сэловей понимают набор навыков, имеющих отношение к точной оценке, выражению своих и чужих эмоций, а также их использованию и эффективному регулированию. Они выделили четыре «ветви», которые включают в себя набор иерархически организованных способностей, связанных с обработкой информации:

- 1 восприятие эмоций;



- 2 повышение эффективности эмоций с помощью эмоций;
- 3 понимание эмоций;
- 4 управление эмоциями.

Такая строгая последовательность способностей обусловлена следующей закономерностью. «Способность распознавать и выражать эмоции (первая «ветвь») является необходимой основой для порождения эмоций в целях решения конкретных задач (вторая «ветвь»). Эти две способности имеют процедурный характер. Они являются основой для декларативной способности к пониманию событий, предшествующих эмоциям и следующих за ними (третья «ветвь»). Все вышеописанные способности необходимы для внутренней регуляции собственных эмоциональных состояний и для успешных воздействий на внешнюю среду, приводящих к регуляции собственных и чужих эмоций (четвертая «ветвь»)» [51].

Помимо вышеупомянутой классификации, целесообразно будет рассмотреть ещё одну модель, которая заключается в том, что эмоциональный интеллект (рис. 3) состоит из четырех основных способностей, каждая из которых представляет определённый набор навыков:

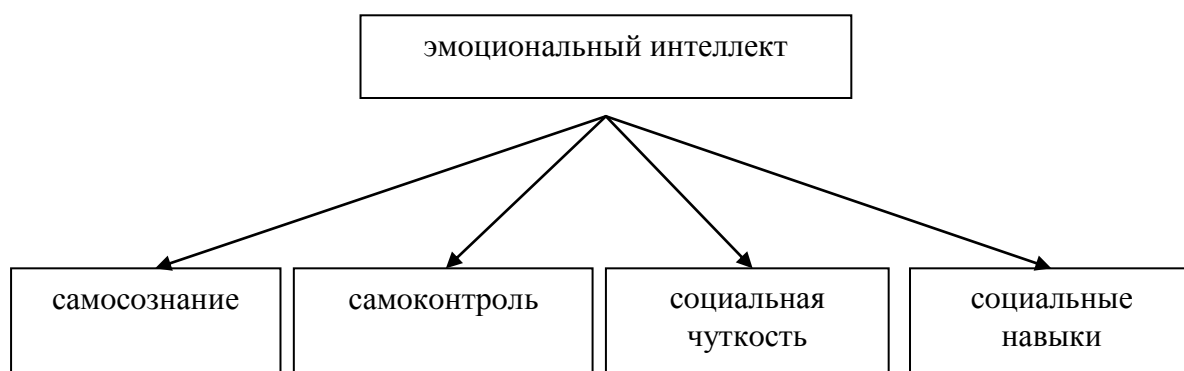


Рисунок 3 - Модель эмоционального интеллекта

1 Самосознание:

– эмоциональное самосознание: способность подвергать анализу собственные эмоции и осознавать их воздействие на нас, на наши взаимоотношения и т.п.;

- самооценка: осознание и понимание собственных сильных сторон и недостатков;

- уверенность в себе: чувство собственного достоинства, адекватная оценка своей одаренности.

## 2 Самоконтроль:

- управление эмоциональными состояниями: умение контролировать разрушительные эмоции и импульсы;

- надежность: проявление прямоты и честности;

- добросовестность: навык управлять собой и ответственностью за свои действия;

- адаптивность: навык приспособляемости к меняющейся ситуации и навык преодолевать препятствия;

- стремление к достижениям: желание соответствовать требованиям внутренних стандартов;

- инициативность: нацеленность на активные действия, умение не упускать возможности.

## 3 Социальная чуткость:

- эмпатия: умение быть внимательным к настроению других людей, воспринимать их позицию и активно принимать участие в решении их проблем;

- деловая осведомленность: умение быть в контексте текущих событий, иерархии ответственности;

- предупредительность: навык определять и удовлетворять потребности других субъектов.

## 4 Социальные навыки:

- стратегическое лидерство: мастерство вести за собой, а также вдохновлять людей своим видением;

- влияние: умение убеждать;

- помощь в самосовершенствовании: поощрение развития способностей при помощи отзывов и наставлений;

- общение: умение слушать и доносить ясную, доходчивую и адаптированную к определенному человеку информацию;
- содействие изменениям: способность быть автором преобразования, усовершенствовать управленческие методы;
- урегулирование конфликтов: нивелирование разногласий;
- укрепление личных взаимоотношений: создание, поддержка и развитие социальных связей;
- командная работа и сотрудничество: взаимодействие с другими субъектами деятельности и организация команд.

Высокий уровень эмоциональной компетентности медиатора, безусловно, способствует эффективному разрешению конфликтной ситуации. Как пишет Р. Фишер и У. Юри, «контроль над эмоциональными вспышками участников конфликтного взаимодействия, выявление и толкование их истинных состояний приводит к «вентилированию эмоций» у противоборствующих сторон и формирует предпосылки для возникновения позитивных эмоций» [55]. Ввиду этого, для достижения запланированных результатов, в первую очередь, требуется максимальное внимание к своим эмоциям и эмоциям других людей. Значимость здесь заключается не только в том, чтобы «обнаружить» эмоции как таковые, но ещё и в том, чтобы признать их, стремиться осознать их причину, а также найти способ их конструктивного разрешения..

Таким образом, развитие и успешное овладение профессиональными компетенциями, в том числе эмоциональной и конфликтологической, является важной составляющей работы медиатора-практика. Навыки, связанные с эмоциональным интеллектом медиатора-практика, помогают конфликтующим осознать свои эмоции и чувства, связанные с конфликтной ситуацией, а также создать атмосферу способствующую доверительности и сотрудничества, которая способствует разрешению конфликта. Несомненно, всё это составляющие личности медиатора.

По Е.А. Климову [26], формирование профессионально важных качеств происходит в деятельности, становление личности происходит особенно интенсивно, в связи с тем, она концентрирует на себе основную активность субъекта.

Будующий профессионал проходит базовые фазы развития в своей деятельности. Первые годы в начале профессиональной деятельности являются фазой адаптации, привыкания молодого специалиста к работе. Специалист учится решать разнообразные профессиональные задачи, у него развивается свой уникальный стиль выполнения. Стаж работы напрямую влияет на показатели труда.

В таблице 5 представлено сопоставление личностных и профессионально важных качеств медиатора.

Таблица 5 - Сопоставление личных и профессионально важных качеств медиатора

П/П	Личностные качества медиатора	Область совпадения	Профессионально важные качества медиатора
1	Нейтральность	Нейтральность	Нейтральность
2	Беспристрастность	Независимость(Беспристрастность)	Независимость (Беспристрастность)
3	Объективность		Организованность
4	Интеллектуальная лабильность		Внимательность
5	Гибкость	Демократичность	Демократичность
6	Внятность	Конкретность	Конкретность
7	Убедительность		
8	Способность к эмпатии	Эмпатия	Эмпатия
9	Способность быть хорошим слушателем	Коммуникабельность	Коммуникабельность
10	Способность к творчеству		

Окончание таблицы 5

11	Авторитетность		Активность
12	Скептичность		
13	Способность получить доступ к необходимым ресурсам		
14	Честность		
15	Надёжность	Ответственность	Ответственность
16	Открытость к критике		Открытость (Дружелюбие)
17	Остроумность		
18	Терпеливость	Уравновешенность	Уравновешенность
19	Настойчивость	Настойчивость	Настойчивость
20	Оптимистичность		

В ходе анализа, 20 личностных и 13 профессиональных качеств медиатора, нами было выявлено совпадение по 8 показателям. Противоречий во время исследования личностных и профессиональных качествах не выявлено.

Вместе с тем, профессионально важные качества формируются в ходе профессиональной деятельности, где происходит становление личности особенно интенсивно, поскольку она концентрирует на себе основную активность субъекта.

### **3 Опытнo-экспериментальное исследование влияния личностных характеристик на профессиональное самоопределение магистрантов-будущих медиаторов в СФУ**

#### **3.1 Характеристика группы респондентов и описание методик исследования**

Данное исследование проводится, для выявления степени влияния личностных характеристик магистрантов – будущих медиаторов на профессиональное самоопределение, а также формирования представления о педагогических условиях способствующих изменению социальной роли, личностных смыслов ценностно–профессиональных ориентаций, самоактуализации и карьерных ориентаций.

Исследование проходило на базе кафедры информационных технологий и непрерывного образования института педагогики, психологии и социологии Сибирского федерального университета города Красноярскa. В исследовании приняли участие студенты ИППС СФУ, кураторы служб школьной медиации республики Казахстан, а так же группа экспертов Российской Федерации и республики Казахстан в области медиации.

В общем счёте в данном исследовании приняло участие 21 магистрант, обучающихся в магистратуре на программе «Медиация в образовании», 69 кураторов и медиаторов служб школьной медиации Казахстана, группа экспертов в количестве 10 человек. Участники исследования разного возраста и стажа профессиональной деятельности, а также различного опыта профессиональной домедиативной практики.

К методикам данного исследования относятся:

1 методика «Семь качеств личности» Р.Б. Кэтелла, модификация А.Г. Грецова предназначена для измерения семи качеств личности – индивидуально-психологических особенностей личности, отражающих относительно устойчивые способы взаимодействия человека с окружающим миром и самим собой [16];

2 методика «Диагностика уровня эмпатии» В. В. Бойко предназначена для измерения в структуре эмпатии нескольких каналов и общего уровня показателя [46];

3 шкала самооценки Ч.Д. Спилбергера - Ю.Л. Ханина предназначена для измерения самооценки. Тест является надежным источником информации о самооценке человека, уровня своей тревожности в данный момент (реактивная тревожность) и личностной тревожности (как устойчивой характеристики человека). Разработан Ч.Д. Спилбергером (США) и адаптирован Ю.Л. Ханиным [53];

4 методика «Якоря карьеры» разработана Э. Шейн переведена и адаптирована В.А. Чикер, В.Э. Винокурова. «Якоря карьеры», — это ценностные ориентации, социальные установки, интересы и т.п. социально обусловленные побуждения к деятельности, характерные для определённого человека. Карьерные ориентации возникают в начальные годы развития карьеры, они устойчивы и могут оставаться стабильными длительное время [44];

5 авторская анкета для практикующих медиаторов «Влияние профессиональных и личностных качеств медиатора на процесс профессионального самоопределения» использовалась с целью выявления влияния личностных качеств медиатора на процесс профессионального самоопределения.

Данная анкета включает в себя три группы вопросов. Первая предполагает вопросы закрытого типа, которые содержат возможные варианты ответов. Вторая группа вопросов открытого типа и подразумевает написание испытуемыми развёрнутого ответа. Третья группа вопросов оформлена в виде таблицы и предполагает выявление степени значимости предложенных критериев.

Сбор и обработка результатов производилась по средствам интернет ресурсов, с помощью таблиц Google Forms.

### **3.2 Результаты исследования влияния личностных характеристик магистрантов – будущих медиаторов на профессиональное самоопределение**

В период 2019-2020г. с группой респондентов включающих магистрантов СФУ и кураторов служб школьной медиации республики Казахстан было проведено исследование личностных характеристик по методике «Семь качеств личности» (таблица 6).

Рассматривая первую шкалу «замкнутость - общительность» обнаружено, что 53% магистрантов обладают средним и 42% высоким уровнем общительности, что является одним из ключевых показателей личностных качеств и способностей медиатора, так как включают в себя такие показатели как: гибкость, внятность, убедительность. Лишь 5 % демонстрируют показатель склонности к замкнутости. Большая часть кураторов служб школьной медиации республики Казахстан – 70% обладают средним уровнем общительности, показывая более стабильный результат, высокий результат замкнутости выявлен у 20% опрошенных и 10% оценивают себя с высоким показателем общительности.

По шкале «эмоциональная неустойчивость – устойчивость» 63% респондентов из группы магистрантов обладают эмоциональной устойчивостью на среднем и 37% высоком уровне, склонных проявлять эмоциональные порывы не выявлено. По мнению 30 % кураторов служб школьной медиации республики Казахстан возможно проявление повышенной эмоциональности, при этом большинство – 60% определяют уровень эмоциональной устойчивости как средний и 10% как высокий.

Рассматривая шкалу «Склонность к подчинению – к доминированию», мы обнаруживаем 5% магистрантов и 10 % респондентов из республики Казахстан склонных к подчинению, что в свою очередь расходится с предъявляемым требованием к личностным качествам медиатора таким как, настойчивость, убедительность и внятность. В то время 37 % магистрантов - будущих медиаторов и 10% респондентов из республики Казахстан склонны к



доминированию в коммуникации, что потенциально может расходиться с одним из главных принципов медиации – нейтральностью, беспристрастностью. И 37 % и 80% соответственно склонны проявлять «гибкость» в данном вопросе. Можно предположить, что высокие показатели гибкости респондентов из республики Казахстан связаны с высоким уровнем профессионализма и значительным опытом деятельности в качестве практикующих специалистов, в то время как магистранты находятся на стадии профессионального становления.

По шкале «Сдержанность – экспрессивность» 11% магистрантов и 30% кураторов служб школьной медиации республики Казахстан склонны проявлять повышенную сдержанность, что может помешать на практике проявлять личностные характеристики такие как: убедительность и настойчивость. В тоже время 58% магистрантов и лишь 30% респондентов из республики Казахстан склонны, по их мнению, к экспрессивности, что может помешать проявить достаточную терпеливость и гибкость. Средний показатель имеют 32 % магистрантов и 40% более опытных медиаторов. На наш взгляд, некоторые показатели могут отличаться по причине разного опыта медиативной практики, уровнем профессиональной подготовки и некоторыми социокультурными отличиями.

Рассматривая шкалу «Робость – смелость», лишь 5% магистрантов и 10% респондентов из Казахстана склонны проявлять робость, что может повлиять на их внятность и убедительность в процессе медиативной практики. Средние показатели смелости склонны проявлять 58% обучающихся и 50% практикующих медиаторов. По мнению магистрантов и практикующих медиаторов республики Казахстан высоким уровнем смелости обладают 37% и 40% респондентов соответственно.

По шкале «Доверчивость – подозрительность» высокого уровня доверчивости не выявлено. Высокий уровень подозрительности у 89 % магистрантов и 80% респондентов из Казахстана, что может интерпретировать как повышенный показатель внимательности и ответственности в

коммуникации. Средний показатель имеет 11% обучающихся и 20% практикующих медиаторов.

Рассматривая шкалу «Уверенность в себе – тревожность» 42 % студентов 60% респондентов из Казахстана имеют сбалансированный уровень по данному показателю. В тоже время 58 % магистрантов имеют высокую тревожность и 40% практикующих медиаторов, более низкий уровень тревоги респондентов из Казахстана, может быть связан с опытом профессиональной деятельности. Завышенные показатели уровня уверенности в себе не выявлены.

На наш взгляд, некоторые показатели в группах респондентов могут отличаться по причине разного опыта в медиативной практике, а также уровня профессиональной подготовки и некоторым социокультурным отличиям.

Таблица 6 - Проявленность личностных качеств магистрантов диагностированных по методике «Семь качеств личности» (Р. Кеттелл, модификация А.Г. Грецова)

№ П/П	Шкала	Студенты ИППС СФУ			Кураторы служб школьной медиации республики Казахстан		
		Высокий	Средний	Низкий	Высокий	Средний	Низкий
1	«Замкнутость – общительность»	5%	53%	42%	20%	70%	10%
2	«Эмоциональная неустойчивость – устойчивость»	0%	63%	37%	30%	60%	10%
3	«Склонность к подчинению – к доминированию»	5%	37%	58%	10%	80%	10%
4	«Сдержанность – экспрессивность»	11%	32%	58%	30%	40%	30%

Окончание таблицы 6

5	«Робость – смелость»	5%	58%	37%	10%	50%	40%
6	«Доверчивость – подозрительность»	0%	11%	89%	0%	20%	80%
7	«Уверенность в себе – тревожность»	0%	42%	58%	0%	60%	40%

Уровень развития эмпатии магистрантов первого курса – будущих медиаторов, кураторов служб школьной медиации республики Казахстан исследовали на базе кафедры ИТОиНО ИППС, а также по средствам интернет ресурсов, с помощью таблиц Google Forms.

Измерения производили с помощью методики диагностики уровня эмпатических способностей В.В Бойко.

В результате проведенного исследования выявили, что 10% магистрантов и 7% кураторов служб школьной медиации республики Казахстан обладают высоким уровнем развития эмпатических способностей, 52% и 25% средним уровнем соответственно. Эти показатели могут свидетельствовать о развитых эмпатических способностях у большей части обучающихся магистров и менее половины опытных медиаторов. Между тем, 33% магистров 57% практикующих медиаторов, на момент исследования, показали заниженный уровень развития эмпатических способностей и 5% и 11% низкий (таблица 6).

Таблица 7 - Показатели уровня эмпатических способностей В.В. Бойко

Группа респондентов	Высокий	Средний	Заниженный	Низкий
Студенты ИППС СФУ	10%	52%	33%	5%
Кураторы служб школьной медиации республики Казахстан	7%	25%	57%	11%

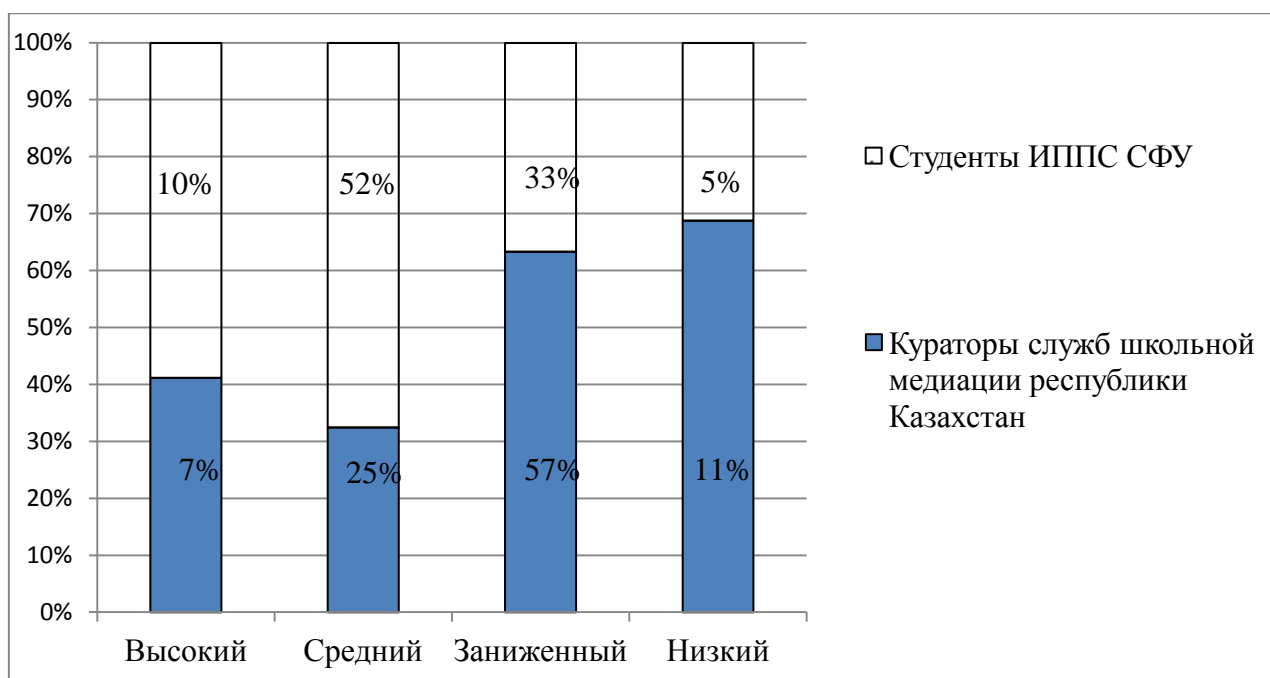


Рисунок 4 – Показатели уровня развития эмпатии студентов ИППС СФУ и кураторов служб школьной медиации республики Казахстан

Результаты исследования показателей самооценки группы респондентов включающую магистрантов СФУ и кураторов служб школьной медиации республики Казахстан по методике Ч.Д. Спилбергера – Ю.Л. Ханина (таблица 8).

Показатели тревожности выражены в подавляющем преобладании умеренного уровня - 67% реактивной тревожности выявлено у студентов и 60% у кураторов служб школьной медиации республики Казахстан, у 71% студентов и 50% респондентов из Казахстана выявлен умеренный уровень личностной тревожности, что свидетельствует о сбалансированной самооценке и устойчивых представлениях о себе большинства респондентов. Высокий уровень реактивной тревожности выявлен у 9% студентов и 30% практикующих медиаторов, что характеризует склонность воспринимать большой круг ситуаций как угрожающих, реагировать на такие ситуации состоянием тревоги, а так же может быть связано с особенностями профессиональной деятельности. Реактивная тревожность характеризуется напряжением, беспокойством, нервозностью. Высокая личностная тревожность,

по мнению респондентов у 5% магистрантов и 20% практикующих медиаторов. Показатель высокой личностной тревожности прямо коррелирует с наличием невротического конфликта, может быть как личной особенностью, так и следствием профессиональной деформации.

Значительные отклонения от уровня умеренной тревожности требуют особого внимания, высокая тревожность предполагает склонность к проявлению состояния тревоги в ситуациях оценки собственной компетентности. В этом случае следует снизить субъективную значимость ситуации и задач и перенести акцент на осмысление деятельности и формирование чувства уверенности в успехе.

Низкие показатели реактивной тревожности выявлены у 24% студентов и 10% опытных медиаторов республики Казахстан, 24% респондентов из числа студентов и 30% выборки кураторов служб школьной медиации республики Казахстан обладают низкими показателями личностной тревожности.

Низкая тревожность, наоборот, требует повышения внимания к мотивам деятельности и повышения чувства ответственности. Но, иногда очень низкая тревожность в показателях теста является результатом активного вытеснения личностью высокой тревоги с целью показать себя "в лучшем свете".

Таблица 8 - Показатели шкал самооценки Ч.Д. Спилбергера - Ю.Л. Ханина

Группа респондентов	Реактивная тревожность			Личностная тревожность		
	Низкая	Умеренная	Высокая	Низкая	Умеренная	Высокая
Студенты ИППС СФУ	24%	67%	9%	24%	71%	5%
Кураторы служб школьной медиации республики Казахстан	10%	60%	30%	30%	50%	20%



Рисунок 5 – Показатели уровня самооценки студентов ИППС СФУ и кураторов служб школьной медиации республики Казахстан

Результаты исследования ценностных ориентаций в карьере группы респондентов включающую магистрантов СФУ и кураторов служб школьной медиации республики Казахстан по методике «Якоря карьеры» (Э. Шейн, А. Чикер, В.Э. Винокурова) (таблица 9).

1 Обе группы респондентов в количестве 10% ориентированы на профессиональную компетентность. Представители этой группы стремятся быть профессионалом, мастером в своем деле. Рассматривая показатель профессиональной компетентности практикующих медиаторов республики Казахстан, можно предположить, что ценность данного показателя не фокусе внимания большей части выборки в связи с удовлетворённостью специалистов уровнем профессиональных компетенций и сложившейся траекторией профессионального роста.

2 Ориентация на менеджмент выявлена у 10% респондентов обеих групп. Во время построения траектории своей карьеры, они ориентируются на управление людьми, проектами, бизнес-процессами и т.п.

3 На автономию (независимость) нацелены 20% студентов и 30% профессиональных медиаторов, для них главное в работе – это свобода и независимость. Практикующие медиаторы, как российские, так и зарубежные нередко являются фрилансерами, частными предпринимателями, не связывающие свою деятельность с государственными службами.

4 К стабильности работы стремятся 25% опрошенных студентов и 20% респондентов из Казахстана. Стабильная, надежная работа на длительное время для данных респондентов является для них приоритетом.

5 Стабильность места жительства важна лишь для 5% магистрантов и 10% профессиональных медиаторов. Можно сделать вывод, что студенты более мобильны по сравнению с профессиональными медиаторами. Для медиаторов Казахстана важнее жить в своем городе, иметь минимум переездов, командировок.

6 Служение выбирают 15% студентов и 10% кураторов служб школьной медиации республики Казахстан. Этой категории респондентов важно воплощать в работе свои идеалы и ценности.

7 Вызов ни для кого не стал приоритетным направлением. Никто не стремится «делать невозможное – возможным» и решать уникальные задачи.

8 Интеграцию стилей жизни выбрали 10% опрошенных обеих групп респондентов. Для данной группы важно сохранение гармонии между сложившейся личной жизнью и карьерой.

9 Предпринимательство выбрали только 5% магистрантов. Данную группу привлекает создавать новые организации, товары, услуги.

Таблица 9 - Проявленность карьерных ориентаций по методике «Якоря карьеры» (Э. Шейн, В.А. Чикер, В.Э. Винокурова.)

№ П/П	Шкала	Студенты ИППС СФУ	Кураторы служб школьной медиации республики Казахстан
1	Профессиональная компетентность:	10%	10%
2	Менеджмент	10%	10%
3	Автономия (независимость)	20%	30%
4	Стабильность работы	25%	20%
5	Стабильность места жительства	5%	10%
6	Служение	15%	10%
7	Вызов	0%	0%
8	Интеграция стилей жизни	10%	10%
9	Предпринимательство	5%	0%

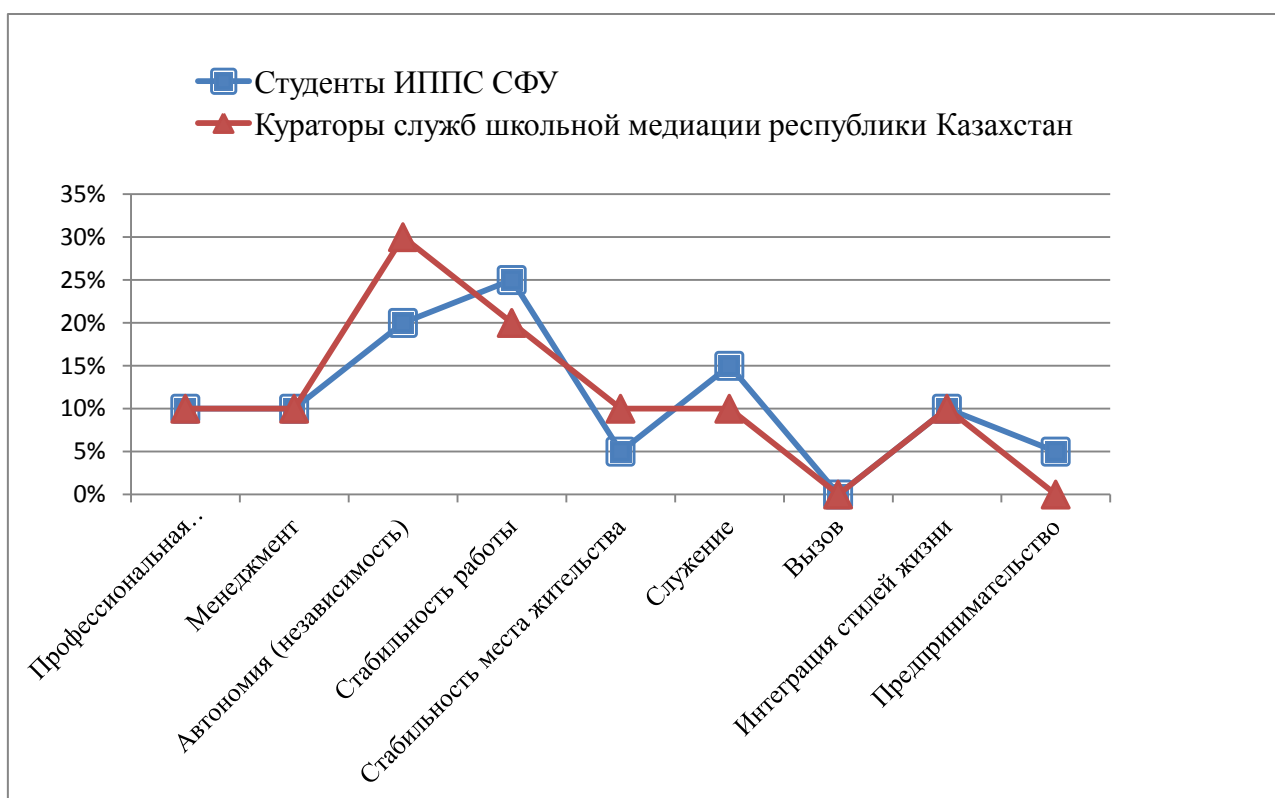


Рисунок 6 – Карьерные ориентации студентов ИППС СФУ и кураторов служб школьной медиации республики Казахстан по методике «Якоря карьеры» (Э. Шейн, В.А. Чикер, В.Э. Винокурова.)



Результаты исследования степени значимости личностных характеристик и профессионально важных качеств практикующих медиаторов с помощью авторской анкеты «Влияние профессиональных и личностных качеств медиатора на процесс профессионального самоопределения» (таблица 10).

Целью создания данной анкеты была попытка выявить степень влияния личностных и профессиональных характеристик медиатора на процесс профессионального самоопределения в целом, а также на некоторые этапы.

Основываясь на гипотезе о том, что профессиональные и личностные качества влияют на процессы самоопределение и становление профессионала 90% экспертов считают, что их личностные качества влияют на эффективность процедуры медиации, а 10% считают влияние возможным.

Описывая способ и образ влияния, профессиональных качеств (рис. 7) на проведение процедуры медиации 60% экспертов отмечают положительное влияние профессиональных качеств и поясняют:

- «они усиливают позицию медиатора, создают комфорт в процессе медиации, снимают напряжения «не компетентности», создают уверенность и некоторый автоматизм стандартизированной реакции на проявления агрессии и эмоциональной нестабильности конфликтующих сторон»;

- «профессиональные качества позволяют провести процедуру медиации с позиции системного подхода, применить оригинальные нестандартные решения»;

- «профессиональные качества позволяют удерживать позицию медиатора, предполагая ресурсное личностное включение»;

- «создают условия, для реализации самообладания, так как позволяет контролировать ситуацию, сложные случаи, возможность продолжать и довести до конца работу»;

- «способность убеждать, уверенность при проведении медиации положительно настраивают стороны на решение конфликта»;

– «проявление медиатором умения слушать, эмпатии, дружелюбия, оптимистичности, эмоциональной уравновешенности и уверенности в себе способствуют созданию у клиента на предварительной встрече ощущения понимания, безопасности и доверия, а также – уверенности, что медиатор сможет управлять процессом коммуникации на совместной встрече. Проявления нейтральности, объективности, ассертивности позволяют самому медиатору выдерживать профессиональную позицию, не клеймить, не присоединяться ни к одной из сторон, а также способствуют коррекции ожиданий клиента и формированию у него более реалистичного представления о сути медиации».

В тоже время 20% экспертов отмечают отрицательное влияние профессиональных качеств:

– «влияют отрицательно, так как: стандартизируют реакцию медиатора на типовые ситуации, создают иллюзию типологизации и простоты приемов решения типовых конфликтов между субъектами образовательного процесса»;

– «эмпатия и сопереживание может привести к нарушению принципов беспристрастности и нейтральности».

Иным мнением обладает 20% экспертов, которые отмечают:

– «зависит от уровня мастерства и профессиональных навыков, а также от конкретной ситуации».



Рисунок 7 – Влияния профессиональных качеств на проведение процедуры медиации. Авторская анкета «Влияние профессиональных и личностных качеств медиатора на процесс профессионального самоопределения»

На вопрос, о влиянии личностных характеристик при профессиональное самоопределение в выборе профессии медиатора лишь 20% экспертов отметили, что ориентировались на данный критерий, а 80% допускают влияние иных причин на выбор медиации, как профессии.

Значительное влияние опыта профессиональной деятельности в качестве медиатора на личностные качества отмечают 40% экспертов, и 60% считают таковое влияние возможным.



Рисунок 8 – Влияние опыта профессиональной деятельности в качестве медиатора на личностные качества. Авторская анкета «Влияние профессиональных и личностных качеств медиатора на процесс профессионального самоопределения»

Экспертам была предложена анкета, в которой представлены двадцать четыре личностных качества. Необходимо определить степень значимости каждого качества для профессиональной деятельности медиатора по категориям «Очень значимо», «Значимо», «Скорее не значимо», «Не значимо».

Самым часто встречающимся у 80% экспертов стала «Внимательность», как очень значимое качество медиатора (рис. 9) и у 20% как значимое. Так же очень значимыми стали: «Объективность» и «Активность», их выделили 70% экспертов как наиболее значимые качества медиатора, 30% и 20% соответственно как значимые. Такие качества как: «Беспристрастность», «Способность к творчеству», «Честность», «Терпеливость», «Оптимистичность», «Организованность», «Открытость (Дружелюбие)» являются очень значимыми для 50% экспертов.

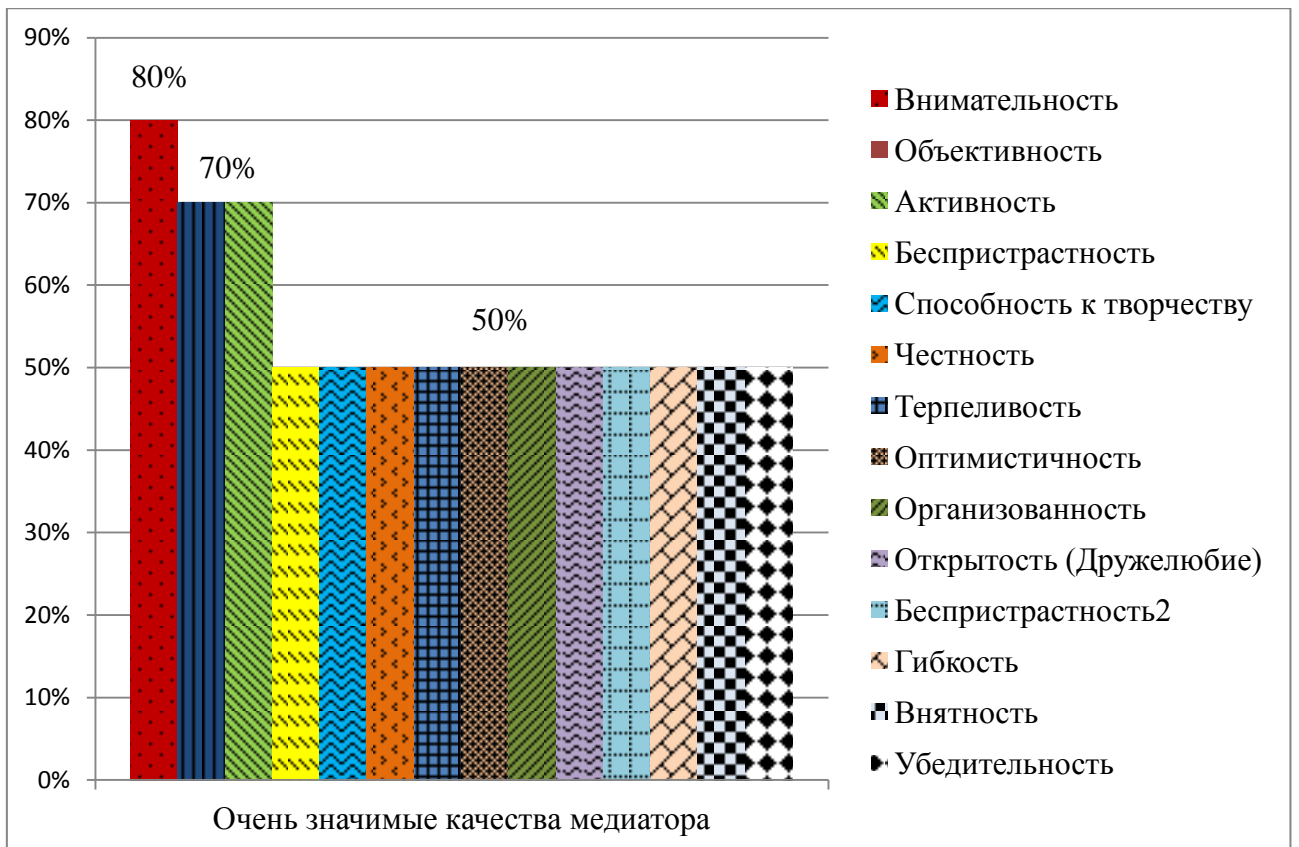


Рисунок 9 – Очень значимые качества медиатора

Определили как «значимые» качества (рис. 10) «Авторитетность» и «Скепτικότητα» 70% экспертов. В то время «Нейтральность», «Интеллектуальная лабильность», «Способность быть хорошим слушателем» 60% экспертов определили как «значимые» и 40% как очень значимые качества. Так же 60% считают «значимым» качеством «Открытость к критике». «Беспристрастность» определили «Очень значимым» 50% и 50% «Значимым» качеством. «Очень значимыми» качествами считают: «Гибкость», «Внятность» и «Убедительность» 50% экспертов, 40% «Значимыми».

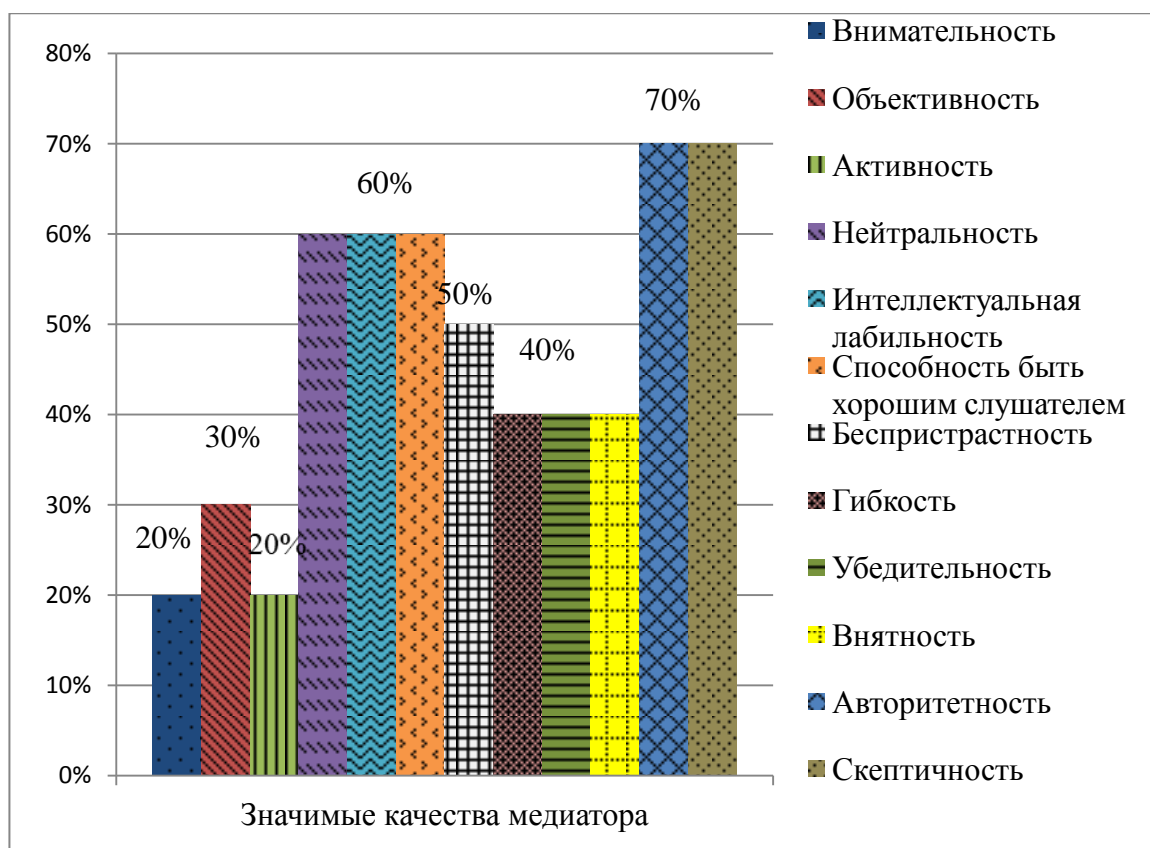


Рисунок 10 – Значимые качества медиатора

В категорию «Скорее не значимо» попали: «Способность получить доступ к необходимым ресурсам» и «Остроумность» - 40%, «Надежность», «Открытость к критике», «Оптимистичность» - 20%, «Способность к эмпатии» и «Способность к творчеству», их отметили 30% экспертов, а «Гибкость», «Честность», «Внятность», «Убедительность», «Авторитетность», «Оптимистичность», «Активность» и «Скептичность» 10%.

Особенно хотелось отметить некоторый парадоксальный для результат, связанный с низкой степенью значимости для экспертов, участвующих в опросе такого качества, как «Способность к эмпатии». Ранее проведенные зарубежные и российские исследования Смолянинова О.Г., Посохова С.Т., Попова Ю.В. и др. отмечали высокую значимость данного качества у медиатора. В качестве объяснения можно предположить, что уровень эмпатии у экспертов, участвующих в опросе, высок, и ввиду сформированности для них он не столь

важен. Однако, точный ответ можно получить только проведя дополнительные индивидуальные глубинные интервью экспертов.

В категорию «Не значимо» попали два качества: «Скептичность» 20% «Авторитетность» 10% экспертов.

Таблица 10 - Выраженность приоритета значимых личностных качеств профессионального медиатора

№ П/П	Качества	Очень значимо	Значимо	Скорее не значимо	Не значимо
1	Нейтральность	40%	60%		
2	Беспристрастность	50%	50%		
3	Объективность	70%	30%		
4	Интеллектуальная лабильность	40%	60%		
5	Гибкость	40%	50%	10%	
6	Внятность	40%	50%	10%	
7	Убедительность	40%	50%	10%	
8	Способность к эмпатии	40%	30%	30%	
9	Способность быть хорошим слушателем	40%	60%		
10	Способность к творчеству	50%	20%	30%	
11	Авторитетность		70%	10%	10%
12	Скептичность		70%	10%	20%
13	Способность получить доступ к необходимым ресурсам	20%	40%	40%	
14	Честность	50%	40%	10%	
15	Надёжность	30%	50%	20%	
16	Открытость к критике	20%	60%	20%	
17	Остроумность	20%	40%	40%	
18	Терпеливость	50%	40%	10%	
19	Настойчивость	40%	60%		

Окончание таблицы 10

20	Оптимистичность	50%	30%	20%	
21	Организованность	50%	50%		
22	Внимательность	80%	20%		
23	Открытость (дружелюбие)	50%	50%		
24	Активность	70%	20%	10%	



## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Проанализированы существующие теоретико-методологические подходы профессионального самоопределения магистрантов и определены содержание самоопределения будущих медиаторов в образовательной среде университета. Профессиональное самоопределение начинается с выбора профессии, но не заканчивается на этом, ибо человек в течение жизни сталкивается с непрерывной серией профессионального выбора (в ходе профессионального обучения, при специализации, при определении путей повышения квалификации и творчества, при потере работоспособности или работы и др.). Личность выступает как субъект профессионального самоопределения, процесс социализации личности в профессиональной среде является частным случаем жизненного самоопределения, характеризуемого развитием личности в определенных социальных условиях. Определение себя и отношение к самому себе являются ключевыми моментами в понимании феномена самоопределения.

Исходя из проведенного анализа научной литературы и специфики профессиональной подготовки медиаторов в среде университета были сформулированы организационно-педагогические условия, способствующие эффективному профессиональному самоопределению магистрантов:

1 создание в среде федерального университета событийного пространства для обретения магистрантами философско - мировоззренческого, социально-экономического и психолого-педагогического смыслов будущей профессии. Формирование у студентов субъектной позиции профессиональной деятельности, которая актуализирует его самопознание, самооценку, саморазвитие как основу стимуляции профессионально важных качеств;

2 включение магистрантов в профессиональные конкурсы, систему профессиональной переподготовки, профессиональные пробы с дальнейшей супервизией;

3 формирование у магистрантов четких дидактических целей, осознание педагогических задач и путей их достижения. Практико-ориентированная модель обучения, субъектно-деятельностный подход; метод проектов; дифференциация образовательных технологий для формирования выборного пространства и индивидуализации личности;

4 аксиологизация образования в пространстве федерального университета, использование гуманитарных возможностей пространства СФУ;

5 формирование у магистранта акмеологического – отношения к своему месту в профессиональном поле медиации.

Проведено исследование, в ходе которого выявлено и экспериментально проверена взаимосвязь личностных характеристик и профессиональных качеств медиатора на основе комплекса диагностических методик. Определены наиболее значимые личностные качества медиатора в профессиональной деятельности.

## СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

- 1 Аксенова, Г.И. Студент как субъект образовательного процесса / Г.И.Аксенова. – Москва; Рязань: РИНФО, 1998 – 156 с.
- 2 Аллахвердова, О.В. Медиация. Пособие для посредников-медиаторов / О.В. Аллахвердова, А.Д. Карпенко. – СПб.: СПбГУ, 1999. – 55 с.
- 3 Аллахвердова, О.В. Обучение медиаторов и формирование компетенций / О.В. Аллахвердова // Вестник СПбГУ. – 2012. – №. 3. – С. 51-59.
- 4 Андрушкевич, В.Э. Основы профориентологии: учебное пособие / В.Э. Андрушкевич, В.Б. Борейша. – Томск: Томский межвузовский центр дистанционного образования, 2003. – 262 с.
- 5 Асмолов, А.Г. Культурно-историческая психология и конструирование миров / А.Г. Асмолов. – М., 1999. – 312 с.
- 6 Беляева, Е.Г. Проблема сопровождения профессионального самоопределения студентов-педагогов в условиях реализации индивидуально образовательных траекторий / Е.Г. Беляева // Образование: молодежь, конкурентоспособность: сборник докладов Международной научно-практической конференции, приуроченной к 80-летнему юбилею академика Российской академии образования, доктора философских наук, профессора Г. Ф. Шафранова-Куцева, г. Тюмень 21-22 сентября 2018 г. / под ред. М. М. Акулич, Е. В. Андриановой, Г. З. Ефимовой. – Тюмень: Изд-во Тюм. гос. ун-та, 2018. – С. 174-178.
- 7 Бесемер, Х. Посредничество в конфликтах / Х. Бесемер; Перевод с немецкого Н.В. Моловой. – Калуга: Духовное познание, 2004. – 176 с.
- 8 Богданович, Н.В. Субъект как категория отечественной психологии: дис. ... канд. психол. наук : 19.00.01 / Богданович Наталья Викторовна. – Москва, 2004. – 170 с.
- 9 Бодров, В.А. Психология профессиональной пригодности. Учебное пособие для вузов / В.А. Бодров. – М.: ПЕР СЭ, 2001. – 511 с.

10 Бойко, М.С. Базовый курс медиации: рефлексивные заметки / М.С. Бойко, Е.Л. Касьяник, Т.И. Краснова; под общ. ред. С. В. Лабода. – Минск: Медисонт, 2011. – 316 с.

11 Болтунова, Г.М. Формирование готовности учителя к разрешению конфликтных ситуаций в педагогическом процессе / Г.М. Болтунова // Оптимизация и интенсификация педагогического процесса в вузе и школе: Межвузовский сборник научных трудов. – Ишим, 1994. – С. 65-67.

12 Бондаревская, Е.В. Смыслы и стратегии личностно-ориентированного воспитания / Е.В. Бондаревская // Педагогика. – 2001. – № 1. – С. 17- 24.

13 Борытко, Н.М. Становление субъектной позиции учащегося в гуманитарном пространстве урока : монография / Н.М. Борытко, О.А. Мацкайлова. – Волгоград: Изд-во ВГИПКРО, 2002. – 132 с.

14 Галаганова, Г.Е. Педагогические условия формирования профессионального самоопределения студентов университета : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.01 / Галаганова Галина Егоровна. – Кемерово, 1998. – 298 с.

15 Голубь, О.В. Профессиональное самоопределение в контексте социализации / О.В. Голубь // Вестник Волгоградского государственного университета. Серия 7: Философия. Социология и социальные технологии. – 2013. – № 2. – С. 100-107.

16 Гоулман, Д. Эмоциональное лидерство. Искусство управления людьми на основе эмоционального интеллекта / Д. Гоулман, Р. Бояцис, Э. Макки; пер. с англ. А.Лисицыной. – М.: Альпина Бизнес Букс, 2005.

17 Грецов, А.Г. Психологические тесты для старшеклассников и студентов / А.Г. Грецов, А. А. Азбель. – СПб.: Питер, 2012. – 208 с.

18 Деркач, А.А. Акмеологические основы развития профессионала / А.А. Деркач. – М.: Изд-во Моск. психол.-соц. ин-та; Воронеж: Изд-во НПО "Модек", 2004. – 751 с.

19 Деркач, А.А. Акмеология: учебное пособие / А.А. Деркач, В.Г. Зазыкин. – СПб.: Питер, 2003. – 256 с.

20 Деркач, А.А. Психология развития профессионала / А.А. Деркач, В.Г. Зазыкин, А.К. Маркова. – М.: РАГС, 2000. – 124 с.

21 Елеференко, И.О. Нравственность как условие понимания синергетического подхода эмпатии / И.О. Елеференко // Мир образования – образование в мире. – 2010. – № 1 (37). – С. 92-100.

22 Зеер, Э.Ф., Профориентология: Теория и практика : учеб. пособие для высшей школы / Э.Ф. Зеер, А.М. Павлова, Н.О. Садовникова. – М.: Академический проект, Фонд «Мир», 2008. – 192 с.

23 Иванова, Е.Н. Коммуникативные инструменты конфликтолога / Е.Н. Иванова. – СПб.: С.-петерб. филос. о-во, 2008. – 251 с.

24 Иванова, Е.Н. Конфликтологическое консультирование. Учебное пособие / Е.Н. Иванова. – Новосибирск: Изд-во НГТУ, 2012. – 151 с.

25 Карягина, Т.Д. Эмпатия как способность: структура и развитие в ходе обучения психологическому консультированию / Т.Д. Карягина, А.В. Иванова // Консультативная психология и психотерапия. – 2013. – Т. 21. – № 4. – С. 182-207.

26 Климов, Е.А. Психология профессионального самоопределения : учеб. пособие для студ. высш. пед. учеб. заведений / Е.А. Климов. – М.: Академия, 2004. – 304 с.

27 Ковалева, Л.Ю. Педагогические условия личностного и профессионального самоопределения старшеклассников в процессе планирования карьеры : автореф. дис. ... канд. пед. наук : 13.00.01 / Ковалева Лариса Юрьевна. – Томск, 2000. – 20 с.

28 Козырева, Н.А. Основные аспекты отечественных и зарубежных концепций профессионального развития / Н.А. Козырева // Образовательные технологии и общество. – 2007. – № 4. – С. 376-379.

29 Корнеева, Я.А. Особенности личности медиаторов при различной успешности проведения примирительной процедуры / Я.А. Корнеева, Ю.Н. Рудакова // Психология и Психотехника. – 2019. – № 3. – С. 68-80.

30 Кузьмина, Н.В. Акмеология качества профессиональной деятельности специалиста: монография / Н. В. Кузьмина, С. Д. Пожарский, Л. Е. Паутова. – СПб.; Коломна; Рязань: Изд-во Академии Акмеологических наук автономной некоммерческой организации высшего профессионального образования «Евразийский открытый институт», 2008. – 376 с.

31 Кутейникова, И.И. Влияние личностных характеристик медиатора на процесс медиации: магистерская диссертация / И.И. Кутейникова. – СПб.: ФГБОУ ВО «Санкт-петербургский государственный университет», 2019. – 92 с.

32 Лаврова, Н.М., Медиатор: модель компетенции / Н.М. Лаврова, В.В. Лавров, Н.В. Лавров. – Санкт-Петербург: Центр системного консультирования и обучения "Synergia", 2011. – 11 с.

33 Майорова, Т.В. Формирование конфликтной компетентности педагогов, имеющих профессиональную деформацию : автореф. дис. ... канд. психол. наук : 19.00.07 / Майорова Татьяна Евгеньевна. – Санкт-Петербург, 2009. – 30 с.

34 Малкова, И.Ю. Проектное содержание совместной деятельности: как и для чего оно образуется / И.Ю. Малкова // Школа совместной деятельности: изменение содержания образования в развивающейся школе / Под. ред. Г.Н. Прозументовой. – Томск: Дельтаплан, 2002. – С. 4-17.

35 Маркович, В.А. Социально-психологические детерминанты успешности обучения переговорщиков : дис. ... канд. психол. наук : 19.00.05 / Маркович Вадим Александрович. – Санкт-Петербург, 2016. – 304 с.

36 Маслоу А. Мотивация и личность: курс практической психологии / А. Маслоу. – Ижевск: Издательство Удмуртского ун-та, 1995. – 704 с.

37 Минкина, Н. Медиатор. Рассуждения на тему [Электронный ресурс] / Н. Минкина. – Режим доступа: <http://lexandbusiness.ru/view-article.php?id=513>.

38 Митяева, А.М. Конфликтологическая компетентность будущего специалиста как предмет научного исследования / А.М. Митяева // Педагогика и психология. – 2012. – № 2. – С. 273-280.

39 Модестов, В.А. Понятие и сущность медиации в современной России [Электронный ресурс] / В.А. Модестов, А.В. Модестова // Молодежь и наука: сборник материалов VI Всероссийской научно-технической конференции студентов, аспирантов и молодых учёных. – Красноярск: Сибирский федеральный университет, 2011. – Режим доступа: <http://elib.sfu-kras.ru/handle/2311/3433>.

40 Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации) [Электронный ресурс] : федер. закон от 27.07.2010 N 193-ФЗ ред. от 23.07.2013 // Справочная правовая система «КонсультантПлюс». – Режим доступа: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_103038/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_103038/).

41 Олпорт, Г. Становление личности: Избранные труды / Г. Олпорт. – М.: Смысл, 2002. – 462 с.

42 Ольховая, Т.А. Аксиологические основы развития субъектной позиции студента университета / Т.А. Ольховая, Ю.В. Погодаева // Вестник КГУ им. Н.А. Некрасова. – 2009. – Т. 15. – № 4. – С. 59-62.

43 Панина, С. В. Самоопределение и профессиональная ориентация учащихся: учебник и практикум для академического бакалавриата / С. В. Панина, Т. А. Макаренко. – М.: Издательство Юрайт, 2016. – 312 с.

44 Почебут, Л.Г. Организационная социальная психология: учебное пособие / Л.Г. Почебут, В.А. Чикер. – СПб.: Речь, 2002. – 298 с.

45 Профессиональный стандарт №307 «Специалист в области медиации (медиатор)» [Электронный ресурс] : утв. приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от «15» декабря 2014 г. №1041н- // Информационно-правовой портал «Гарант.ру». – Режим доступа: <https://base.garant.ru/70843342/>.

46 Пряжников, Н.С. Профессиональное самоопределение: теория и практика: учебное пособие / Н.С. Пряжников. – М.: Академия, 2008. – 117 с.

47 Райгородский, Д.Я. Практическая психодиагностика. Методики и тесты. Учебное пособие / Д.Я. Райгородский. – Самара: , 2001. – с.

48 Робертс, Р.Д. Эмоциональный интеллект: проблемы теории, измерения и применения на практике / Р.Д. Робертс, Дж. Мэттьюс, М. Зайднер, Д.В. Люсин // Психология: Журнал Высшей школы экономики. - 2004. - Т. 1 (4). - С. 3–24.

49 Рождествина, А.А., Медиация. Базовый курс : учебное пособие / А.А. Рождествина, Н.М. Романова, Л.А. Сенякова; под общей ред. П.П. Сергуна. – М.: РПА Минюста России, 2013 – 76 с.

50 Рубинштейн, С. Л. Основы общей психологии / С. Л. Рубинштейн. – СПб.: Питер, 2000. – 720 с.

51 Сергиенко, Е.А. Эмоциональный интеллект: русскоязычная адаптация теста Мэйера–Сэловея–Карузо (MSCEIT V2.0) [Электронный ресурс] / Е.А. Сергиенко, И.И. Ветрова // Психологические исследования. – 2009. – № 6 (8). – Режим доступа: <http://psystudy.ru/index.php/num/2009n6-8/243-sergienko-vetrova8.html>.

52 Скибицкий, Э.Г. Подготовка медиаторов в рамках программ дополнительного профессионального образования, разработанных на основе профессиональных стандартов / Э.Г. Скибицкий, Н.В. Файдейкина // Национальная система квалификаций и профессиональные стандарты: сборник научных трудов по материалам российской научно-практической конференции; под научной редакцией Н.В. Фадейкиной. – Новосибирск: Сибирская академия финансов и банковского дела, 2019. – С. 165-189.

53 Спилбергер, Ч.Д. Исследование тревожности (Ч.Д. Спилбергер, адаптация Ю.Л.Ханин) / Ч.Д. Спилбергер // Диагностика эмоционально-нравственного развития / Ред. и сост. Дерманова И.Б. – СПб., 2002. – С. 124-126.

54 Сталберг, Д. Третий голос. Успешная медиация конфликта / Д. Сталберг, Л. Лав. – М.: Изд. ООО «Межрегиональный центр управленческого и политического консультирования», 2014 – 224 с.

55 Фишер, Р. Путь к согласию, или переговоры без поражения / Р. Фишер, У. Юри. – М.: Наука, 1992. – 158 с.



56 Франкл, В. Человек в поисках смысла / В. Франкл. – М.: Прогресс, 1990. – 368 с.

57 Фугелова, Ф.А. О взаимосвязи профессионального самоопределения, профессиональной идентичности и профессиональной мобильности личности специалиста / Ф.А. Фугелова // Педагогический журнал Башкортостана. – 2011. – № 2. – С. 25-31.

58 Чеглова, И.А. Медиация как профессия и медиативная компетентность как новое качество жизни [Электронный ресурс] / И.А. Чеглова // Роль психотерапии, практической и консультативной психологии в развитии личности современного человека: сб. материалов конференции, Краснодар, 25–27 ноября 2011 г. – Краснодар, 2011. – Режим доступа: <https://cheglova-prof.livejournal.com/77325.html>.

59 Шамликашвили, Ц.А. Медиация – современный метод внесудебного разрешения споров / Ц.А. Шамликашвили. – М.: Изд-во ООО «Межрегиональный центр управленческого и политического консультирования», 2017. – 77 с.

60 Шнейдер, Л.Б. Профессиональная идентичность : монография / Л.Б. Шнейдер. – М.: МОСУ, 2001. – 272 с.

61 Щедровицкий, Г.П. Система педагогических исследований / Г.П. Щедровицкий. – М.: Педагогика и логика, 1992. – 100 с.

62 Clegg, S. Models of Personal Development Planning: Practice and Processes / S. Clegg, S. Bradley // British Educational Research Journal. – 2006. – Vol. 32. – No. 1. – Pp. 57-76.

63 Delbanco, A. College: What It Was, Is, and Should Be / A. Delbanco. – Princeton, NJ: Princeton University Press, 2012. – 240 pp.

64 Holland, Y. L. Explorations of a theory of vocational choice / Y. L. Holland // J. Appl. Psychol. – 1968. – Vol. 52. – No. 1. – Pp. 13-27.

65 Jackson, P.L. How Do We Perceive the Pain of Others? A Window into the Neural Processes Involved in Empathy / P.L. Jackson, A.N. Meltzoff, J. Decety // Neuroimage. – 2005. – Vol. 24(3). – Pp. 771–779.

66 Lieberman, E. Beyond Basic Training: Model for Developing Mediator Competence / E. Lieberman, Y. Foux-Levy, P. Segal // Conflict Resolution Quarterly. – 2005. – No. 23 (2). – Pp. 237-257.

67 Smolyaninova, O.G. The possibilities of empathy in preventing interpersonal conflicts in the educational environment of a higher education institution / O.G. Smolyaninova, S.T. Posokhova, M. Kh. Izotova // Journal of Siberian Federal University. Humanities and Social Sciences. – 2020. – Vol. 13. – No. 2. – Pp. 219-233.

## ПРИЛОЖЕНИЕ А

(справочное)

### Методика «Семь качеств личности» (Р. Кеттелл, модификация А.Г. Грецова)

Каждое качество интерпретируется по специальным шкалам, указанным в таблице А.1

Таблица А.1 - Описание личностных качеств по методике «Семь качеств личности» Р.Б. Кеттелла, модификации А.Г. Грецова

Личностные характеристики	Полюс «-»	Полюс «+»
Замкнутость - общительность	Холодность, негибкость в отношениях с людьми, замкнутость	Готовность к сотрудничеству, внимательность к людям, приветливость
Эмоциональная неустойчивость - стабильность	Раздражительность, нетерпимость	Уверенность, спокойствие, чувственная постоянность
Склонность к подчинению – к доминированию)	Уступчивость, зависимость, Мягкосердечность	Самоуверенность, неуступчивость, твёрдость
Сдержанность-экспрессивность	Серьезность, углублённость в себя, рассудительность	Беззаботность, импульсивность, разговорчивость
Робость - смелость	Нерешительность, уход в себя	Авантюризм, реактивность, бодрость
Доверчивость - подозрительность	Дружелюбие, открытость, снисходительность, благодушие	Замкнутость, задумчивость, раздражительность
Уверенность в себе – тревожность	Уверенность в себе, упрямство, смысл в целесообразности	Боязливость, неуверенность, озабоченность

Результаты подсчитываются отдельно по семи шкалам. Каждый ответ «Б» оценивается в 1 балл по той шкале, к которой относится соответствующий номер вопроса. Варианты «А» или «В» оцениваются в 2 балла, если они совпадают с приведенным ниже «Ключом», или в 0 баллов, если не совпадают.

Полученные результаты по каждой шкале могут быть от 0 до 12. Показатели от 0 до 4 – низкие, 5-8 – средние, 9-12 – высокие.

Шкала 1: «Замкнутость – общительность». При низких показателях человек характеризуется необщительностью, замкнутостью, иногда излишне строг в оценке окружающих. Любит бывать один, не склонен к откровенности даже с друзьями. Работа такого человека продуктивнее протекает в одиночестве, для него больше подходят профессии, предметом труда в которых служат техника или знаковые системы. При высоких показателях человек общителен, открыт и добродушен. Ему присущи мягкосердечность, непринужденность в поведении. Он охотно взаимодействует с людьми, активен в устранении конфликтов, не боится критики, живо откликается на любые события. Такой человек успешно реализует себя в профессиях, подразумевающих интенсивные межличностные контакты (а это практически все профессии, предмет труда в которых другие люди), работу в команде.

Шкала 2: «Эмоциональная неустойчивость – устойчивость». При низких показателях человек подвержен чувствам, бурно реагирует на препятствия, которые возникают на пути к достижению целей, настроение переменчиво. При высоких показателях человек выдержанный, реалистически настроенный. Он способен лучше следовать требованиям группы, характеризуется постоянством интересов, но иногда может проявлять недостаточную гибкость, некоторую невосприимчивость к переживаниям окружающих. Эмоциональная устойчивость – важное качество во всех тех профессиях, где работа протекает в условиях повышенной эмоциональной напряженности, могут возникать неожиданные повороты событий, на которые необходимо адекватно реагировать.

Шкала 3: «Склонность к подчинению – к доминированию». При низких оценках человек склонен уступать другим, брать вину на себя, тревожиться о своих возможных ошибках. Ему свойственны тактичность, почтительность, иногда – застенчивость. Такие люди продуктивно работают в ситуациях внешнего управления, но необходимость проявлять собственную инициативу, отсутствие руководства может поставить их в тупик. При высоких оценках человек властный, независимый, самоуверенный, напористый, упрямый, иногда склонен проявлять агрессивность. Независим в суждениях и поведении, не признает давления со стороны, своенравен. Такой человек активно отстаивает личные цели, но ему довольно сложно приспособиться к жестким требованиям со стороны начальства и коллег. Поэтому такие люди часто находят себя в таком труде, где они «сами себе начальники»: например, становятся индивидуальными предпринимателями.

Шкала 4: «Сдержанность – экспрессивность». При низких показателях для человека характерны благоразумие, осторожность, рассудительность. Он бывает обеспокоен будущим, стремится не проявлять яркие эмоции, в силу чего окружающим может казаться несколько скучным, вялым. При высоких оценках человек жизнерадостен, импульсивен, беспечен, весел, активен. Он эмоционален, верит в удачу, в компаниях часто становится лидером, энтузиастом совместной деятельности. Сдержанность – профессионально важное качество там, где работник должен быть всегда вежлив, невозмутим, беспристрастен (например, секретарь-референт или дипломат). Экспрессивность, напротив, важна для представителей большинства творческих профессий.

Шкала 5: «Робость – смелость». При низких оценках человек робок, сдержан, проявляет осторожность, не вполне уверен в своих силах, отличается повышенной чувствительностью к угрозе. При высоких оценках смел, активен, склонен к риску, готов иметь дело с незнакомыми обстоятельствами и людьми. Такой человек может выбирать для себя профессии, предполагающие, что деятельность осуществляется в условиях повышенного риска (военный,

милиционер, пожарный и т. п.). Кстати, иногда страх служит и прямым противопоказанием к определенным профессиям: например, некоторых людей отчисляют из летных училищ потому, что они из-за страха не могут прыгать с парашютом.

Шкала 6: «Доверчивость – подозрительность». При низких оценках человек характеризуется откровенностью, доверчивостью, благожелательностью по отношению к окружающим. Обычно он легко ладит с людьми и хорошо работает в коллективе, независтлив, однако окружающие могут злоупотреблять его доверчивостью. Получивший высокие оценки характеризуется повышенной подозрительностью, относится к окружающим настороженно, склонен видеть в их действиях подвох. Его интересы обычно обращены на самого себя, он осторожен в своих поступках и словах. Такой работник по своей натуре в большей степени индивидуалист. Ему часто оказывается близка работа, связанная с контролем кого- или чего-либо (инспектор ГАИ, менеджер по качеству в торговой сети, аудитор, сотрудник отдела технического контроля на производстве и т.п.).

Шкала 7: «Уверенность в себе – тревожность». При низких показателях человек уверен в себе, безмятежен, хладнокровен, спокоен. Это позволяет результативно и уверенно работать в ситуациях, связанных с повышенной ответственностью, в стрессогенной обстановке (врач-хирург, брокер, управленец высшего звена – топ-менеджер). При высоких показателях человеку свойственно переживать по самым разным поводам, он впечатлителен и раним, испытывает трудности в принятии решений. Такие люди комфортнее чувствуют себя на более спокойной работе, где не требуется незамедлительно принимать решения, от которых зависят чья-то жизнь и здоровье, финансовое благополучие организации и т.п.

## ПРИЛОЖЕНИЕ Б

(справочное)

Методика «Диагностика уровня эмпатии» В.В. Бойко

В структуре эмпатии В. В. Бойко выделяет несколько каналов:

– рациональный канал эмпатии. Характеризует направленность внимания, восприятия и мышления субъекта, выражающего эмпатии, на существо иного человека — на его состояние, проблемы, поведение. Это спонтанный интерес к другому, открывающий шлюзы эмоционального и интуитивного отражения партнера. В рациональном компоненте эмпатии не следует искать логику или мотивацию интереса к другому. Партнер привлекает внимание своей бытийностью, что позволяет выражающему эмпатию непредвзято выявлять его сущность;

– эмоциональный канал эмпатии. Фиксируется способность субъекта эмпатии эмоционально резонировать с окружающими — сопереживать, соучаствовать. Эмоциональная отзывчивость в данном случае становится средством «вхождения» в энергетическое поле партнера. Понять его внутренний мир, прогнозировать поведение и эффективно воздействовать возможно только в том случае, если произошла энергетическая подстройка к тому, кому адресована эмпатия;

– интуитивный канал эмпатии. Балльная оценка свидетельствует о способности респондента видеть поведение партнеров, действовать в условиях дефицита исходной информации о них, опираясь на опыт, хранящийся в подсознании. На уровне интуиции замыкаются и обобщаются различные сведения о партнерах. Интуиция, надо полагать, менее зависит от оценочных стереотипов, чем осмысленное восприятие партнеров;

– установки, способствующие или препятствующие эмпатии, соответственно облегчают или затрудняют действие всех эмпатических каналов. Эффективность эмпатии, вероятно, снижается, если человек старается

избегать личных контактов, считает неуместным проявлять любопытство к другой личности, убедил себя спокойно относиться к переживаниям и проблемам окружающих. Подобные умонастроения резко ограничивают диапазон эмоциональной отзывчивости и эмпатического восприятия. Напротив, различные каналы эмпатии действуют активнее и надежнее, если нет препятствий со стороны установок личности;

– проникающая способность в эмпатии расценивается как важное коммуникативное свойство человека, позволяющее создавать атмосферу открытости, доверительности, задушевности. Каждый из нас своим поведением и отношением к партнерам способствует информационно-энергетическому обмену или препятствует ему. Расслабление партнера содействует эмпатии, а атмосфера напряженности, неестественности, подозрительности препятствует раскрытию и эмпатическому постижению;

– идентификация — еще одно непереносимое условие успешной эмпатии. Это умение понять другого на основе сопереживаний, умение поставить себя на место партнера. В основе идентификации — легкость, подвижность и гибкость эмоций, способность к подражанию.



## ПРИЛОЖЕНИЕ В

(справочное)

Шкала самооценки Ч.Д. Спилбергера - Ю.Л. Ханина

Методика предназначена для измерения самооценки. Тест является надежным источником информации о самооценке человека, уровня своей тревожности в данный момент (реактивная тревожность) и личностной тревожности (как устойчивой характеристики человека). Разработан Ч.Д. Спилбергером (США) и адаптирован Ю.Л. Ханиным.

Личностная тревожность характеризует устойчивую склонность воспринимать большой круг ситуаций как угрожающих, реагировать на такие ситуации состоянием тревоги. Реактивная тревожность характеризуется напряжением, беспокойством, нервозностью. Очень высокая реактивная тревожность вызывает нарушения внимания, иногда нарушения тонкой координации. Очень высокая личностная тревожность прямо коррелирует с наличием невротического конфликта, с эмоциональными и невротическими срывами и психосоматическими заболеваниями.

Но тревожность изначально не является негативной чертой. Определенный уровень тревожности - естественная и обязательная особенность активной личности. При этом существует оптимальный индивидуальный уровень "полезной тревоги".

Шкала самооценки состоит из 2 частей, отдельно оценивающих реактивную (РТ, высказывания № 1-20) и личностную (ЛТ, высказывания № 21-40) тревожность.

Показатели РТ и ЛТ подсчитываются по формулам:

$$РТ = E_1 - E_2 + 35, \quad (\text{В.1})$$

где  $E_1$  - сумма зачёркнутых цифр на бланке по пунктам шкалы 3, 4, 6, 7, 12, 13, 14, 17, 18;

$E_2$  – сумма остальных зачёркнутых цифр (пункты 1, 2, 5, 8, 10, 11, 15, 16, 19, 20).

$$ЛТ = E_1 - E_2 + 35, \quad (\mathbf{B.2})$$

где  $E_1$  - сумма зачёркнутых цифр на бланке по пунктам шкалы 22, 23, 24, 25, 28, 29, 31, 32, 34, 35, 37, 38, 40;

$E_2$  – сумма остальных цифр по пунктам 21, 26, 27, 30, 33, 36, 39.

При интерпретации результат можно оценивать так:

- до 30 - низкая тревожность;
- 31 - 45 - умеренная тревожность;
- 46 и более – высокая тревожность.

## ПРИЛОЖЕНИЕ Г (справочное)

Методика «Якоря карьеры» (Э. Шейн, А. Чикер, В.Э. Винокурова)

Методика «Якоря карьеры» разработана Э. Шейн переведена и адаптирована В.А. Чикер, В.Э. Винокурова.

«Якоря карьеры», — это ценностные ориентации, социальные установки, интересы и т.п. социально обусловленные побуждения к деятельности, характерные для определённого человека. Карьерные ориентации возникают в начальные годы развития карьеры, они устойчивы и могут оставаться стабильными длительное время. При этом очень часто человек реализует свои карьерные ориентации неосознанно. Тест позволяет выявить следующие карьерные ориентации: профессиональная компетентность, менеджмент, автономия, стабильность, служение, вызов, интеграция стилей жизни, предпринимательство.

- профессиональная компетентность: 1, 9, 17, 25, 33;
- менеджмент: 2, 10, 18, 26, 34;
- автономия (независимость): 3, 11, 19, 27, 35;
- стабильность работы: 4, 12, 36;
- стабильность места жительства: 20, 28, 41;
- служение: 5, 13, 21, 29, 37;
- вызов: 6, 14, 22, 30, 38;
- интеграция стилей жизни: 7, 15, 23, 31, 39;
- предпринимательство: 8, 16, 24, 32, 40.

По каждой из восьми карьерных ориентаций подсчитывается количество баллов. Для этого необходимо, пользуясь ключом, суммировать баллы по каждой ориентации и полученную сумму разделить на количество вопросов (5 для всех ориентаций, кроме «стабильности»). Таким образом определяется

ведущая карьерная ориентация - количество набранных баллов должно быть не менее пяти. Иногда ведущей не становится ни одна карьерная ориентация - в таком случае карьера не является центральной в жизни личности.

1 Профессиональная компетентность. Представители этой группы стремятся быть профессионалом, мастером в своем деле.

Эта ориентация связана с наличием способностей и талантов в определенной области. Люди с такой ориентацией хотят быть мастерами своего дела, они бывают особенно счастливы, когда достигают успеха в профессиональной сфере, но быстро теряют интерес к работе, которая не позволяет развивать их способности. Вряд ли их заинтересует даже значительно более высокая должность, если она не связана с их профессиональными компетенциями. Они ищут признания своих талантов, что должно выражаться в статусе, соответствующем их мастерству. Они готовы управлять другими в пределах своей компетенции, но управление не представляет для них особого интереса. Поэтому многие из этой категории отвергают работу руководителя, управление рассматривают как необходимое условие для продвижения в своей профессиональной сфере.

2 Менеджмент. Во время построения траектории своей карьеры, они ориентируются на управление людьми, проектами, бизнес-процессами и т.п.

Для этих людей первостепенное значение имеет ориентация личности на интеграцию усилий других людей, полнота ответственности за конечный результат и соединение различных функций организации. С возрастом и опытом эта карьерная ориентация проявляется сильнее. Возможности для лидерства, высокого дохода, повышенных уровней ответственности и вклад в успех своей организации являются ключевыми ценностями и мотивами. Самое главное для них – управление: людьми, проектами, любыми бизнес-процессами – это в целом не имеет принципиального значения. Центральное понятие их профессионального развития – власть, осознание того, что от них зависит принятие ключевых решений. Причем для них не является принципиальным управление собственным проектом или целым бизнесом, скорее наоборот, они

в большей степени ориентированы на построение карьеры в наемном менеджменте, но при условии, что им будут делегированы значительные полномочия. Человек с такой ориентацией будет считать, что не достиг цели своей карьеры, пока не займет должность, на которой будет управлять различными сторонами деятельности предприятия.

3 Автономия (независимость). Для них главное в работе – это свобода и независимость.

Первичная забота личности с такой ориентацией – освобождение от организационных правил, предписаний и ограничений. Они испытывают трудности, связанные с установленными правилами, процедурами, рабочим днем, дисциплиной, формой одежды и т.д. Они любят выполнять работу своим способом, темпом и по собственным стандартам. Они не любят, когда работа вмешивается в их частную жизнь, поэтому предпочитают делать независимую карьеру собственным путем. Они скорее выберут низкосортную работу, чем откажутся от автономии и независимости. Для них первоочередная задача развития карьеры – получить возможность работать самостоятельно, самому решать, как, когда и что делать для достижения тех или иных целей. Карьера для них – это, прежде всего, способ реализации их свободы, поэтому любые рамки и строгое подчинение оттолкнут их даже от внешне привлекательной вакансии. Такой человек может работать в организации, которая обеспечивает достаточную степень свободы.

4 Стабильность работы. Стабильная, надежная работа на длительное время для них приоритет.

Эти люди испытывают потребность в безопасности, защите и возможности прогнозирования и будут искать постоянную работу с минимальной вероятностью увольнения. Эти люди отождествляют свою работу со своей карьерой. Их потребность в безопасности и стабильности ограничивает выбор вариантов карьеры.

Авантюрные или краткосрочные проекты и только становящиеся на ноги компании их, скорее всего, не привлекают. Они очень ценят социальные

гарантии, которые может предложить работодатель, и, как правило, их выбор места работы связан именно с длительным контрактом и стабильным положением компании на рынке. Такие люди ответственность за управление своей карьерой перекладывают на нанимателя.

Часто данная ценностная ориентация сочетается с невысоким уровнем притязаний.

5 Стабильность места жительства. Главное – жить в своем городе (минимум переездов, командировок).

Важнее остаться на одном месте жительства, чем получить повышение или новую работу на новой местности. Переезд для таких людей неприемлем, и даже частые командировки являются для них негативным фактором при рассмотрении предложения о работе.

6 Служение. Для них важно воплощать в работе свои идеалы и ценности.

Данная ценностная ориентация характерна для людей, занимающихся делом по причине желания реализовать в своей работе главные ценности. Они часто ориентированы больше на ценности, чем на требующиеся в данном виде работы способности. Они стремятся приносить пользу людям, обществу, для них очень важно видеть конкретные плоды своей работы, даже если они и не выражены в материальном эквиваленте. Основной тезис построения их карьеры – получить возможность максимально эффективно использовать их таланты и опыт для реализации общественно важной цели. Люди, ориентированные на служение, общительны и часто консервативны. Человек с такой ориентацией не будет работать в организации, которая враждебна его целям и ценностям.

7 Вызов. Сделать невозможное – возможным, решать уникальные задачи.

Эти люди считают успехом преодоление непреодолимых препятствий, решение неразрешимых проблем или просто выигрыш. Они ориентированы на то, чтобы “бросать вызов”. Для одних людей вызов представляет более трудная

работа, для других это — конкуренция и межличностные отношения. Они ориентированы на решение заведомо сложных задач, преодоление препятствий ради победы в конкурентной борьбе. Они чувствуют себя преуспевающими только тогда, когда постоянно вовлечены в решение трудных проблем или в ситуацию соревнования. Карьера для них – это постоянный вызов их профессионализму, и они всегда готовы его принять. Социальная ситуация чаще всего рассматривается с позиции “выигрыша – проигрыша”. Процесс борьбы и победа более важна для них, чем конкретная область деятельности или квалификация. Новизна, разнообразие и вызов имеют для них очень большую ценность, и, если все идет слишком просто, им становится скучно.

6 Интеграцию стилей жизни. Для данной группы важно сохранение гармонии между сложившейся личной жизнью и карьерой.

Для людей этой категории карьера должна ассоциироваться с общим стилем жизни, уравнивая потребности человека, семьи и карьеры. Они хотят, чтобы организационные отношения отражали бы уважение к их личным и семейным проблемам.

Выбирать и поддерживать определенный образ жизни для них важнее, чем добиваться успеха в карьере. Развитие карьеры их привлекает только в том случае, если она не нарушает привычный им стиль жизни и окружение. Для них важно, чтобы все было уравновешено – карьера, семья, личные интересы и т.п. Жертвовать чем-то одним ради другого им явно не свойственно.

Такие люди обычно в своем поведении проявляют конформность (тенденция изменять свое поведение в зависимости от влияния других людей, с тем, чтобы оно соответствовало мнению окружающих).

9 Предпринимательство привлекает создавать новые организации, товары, услуги.

Этим людям нравится создавать новые организации, товары или услуги, которые могут быть отождествлены с их усилиями. Работать на других – это не их, они – предприниматели по духу, и цель их карьеры – создать что-то новое,

организовать свое дело, воплотить в жизнь идею, всецело принадлежащую только им. Вершина карьеры в их понимании – собственный бизнес.



## ПРИЛОЖЕНИЕ Д (справочное)

Авторская анкета исследования степени значимости личностных характеристик и профессионально важных качеств практикующих медиаторов «Влияние профессиональных и личностных качеств медиатора на процесс профессионального самоопределения»

Здравствуйте! Приветствуем Вас как эксперта в области медиации. Просим Вас ответить на ряд вопросов. Благодарим Вас за участие!

1 Укажите пожалуйста опыт профессиональной деятельности:

- А до 3 лет
- Б 4-10 лет
- В 11-15 лет
- Г 16-20 лет
- Д >20 лет

1.1.Ваш пол:

- жен
- муж

1.2.Должность \_\_\_\_\_

1.3.Научное звание:

- доцент
- Профессор

2 Как Вы считаете, влияют Ваши личностные качества на эффективность процедуры медиации?

А Да

Б Нет

В Возможно

3 Опишите, как и каким образом, на Ваш взгляд, профессиональные качества влияют на проведение процедуры медиации?

А Влияют положительно, т.к. \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Б Влияют отрицательно, т.к. \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

В Иное: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

4 Как Вы считаете, Ваши личностные характеристики повлияли на профессиональное самоопределение в выборе профессии медиатора?

А Да

Б Нет

В Возможно

5 Как Вы считаете, повлиял Ваш опыт профессиональной деятельности в качестве медиатора на Ваши личностные качества?

А Да

Б Нет

В Возможно

6 Определите наиболее значимые личностные качества профессионального медиатора:

№ П/П	Качества	Очень значимо	Значимо	Скорее не значимо	Не значимо
	Нейтральность				
2	Беспристрастность				
3	Объективность				
4	Интеллектуальная лабильность				
5	Гибкость				
6	Внятность				
7	Убедительность				
8	Способность к эмпатии				
9	Способность быть хорошим слушателем				
10	Способность к творчеству				
11	Авторитетность				
12	Скептичность				
13	Способность получить доступ к необходимым ресурсам				
14	Честность				
15	Надёжность				
16	Открытость к критике				
17	Остроумность				
18	Терпеливость				
19	Настойчивость				
20	Оптимистичность				
21	Организованность				
22	Внимательность				
23	Открытость (дружелюбие)				
24	Активность				

Федеральное государственное автономное  
образовательное учреждение  
высшего образования  
«СИБИРСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Институт педагогики, психологии и социологии  
Информационных технологий обучения и непрерывного образования

УТВЕРЖДАЮ  
Заведующий кафедрой  
Смолянинова О.Г. Смолянинова  
« 19 » 06 2020 г.

**МАГИСТЕРСКАЯ ДИССЕРТАЦИЯ**

**Влияние личностных характеристик магистрантов – будущих медиаторов  
на профессиональное самоопределение в образовательном пространстве  
федерального университета**

44.04.02 Психолого-педагогическое образование

44.04.02.03 Медиация в образовании

Научный руководитель Смолянинова профессор, д.пед.н., О.Г. Смолянинова

Выпускник Эгле Е.С. Эгле

Рецензент Андронникова декан псих. ф-та, О.О. Андронникова  
к.пс. наук

Красноярск 2020