

НОВЫЕ УПРАВЛЕНЧЕСКИЕ ТЕХНОЛОГИИ В ПЕДАГОГИКЕ

Проблемы и возможности онлайн-медиации при участии детей с ОВЗ в системе образования: контекст Арктики и Крайнего Севера

Екатерина Алексеевна Груздева

аспирант кафедры информационных технологий обучения и непрерывного образования

Сибирский федеральный университет

Красноярск, Россия

katushechka157@gmail.com

 0000-0001-5608-5996

Поступила в редакцию 1.03.2021

Принята 12.04.2021

Опубликована 11.05.2021

 10.25726/u3089-7974-4047-i

Аннотация

Рассматриваются проблематика и возможности внедрения инновационного способа разрешения конфликта при помощи медиатора с использованием средств ИКТ (онлайн-медиация) в общеобразовательных учреждениях в аспекте климатических особенностей территорий Арктики и Крайнего Севера, специфики удаленного местоположения и развития образовательной системы в целом. Проводится мониторинг общеобразовательных учреждений на предмет использования медиативной процедуры, разработки медиативных программ, применяемых методов. Посредством социологического исследования выявляется специфика организационной структуры школьных служб медиации, проблематика функционирования, виды и причины конфликтогенных ситуаций. Прослеживаются основные пробелы в образовательной системе арктических территорий, которые негативно влияют на масштабное и эффективное внедрение медиации. Высокий интерес России к арктическим территориям, прежде всего, связан с экономическими возможностями. Арктика является стратегической платформой, приоритетным направлением в вопросах обороноспособности и главным источником углеводородных запасов. Особенность месторасположения позволяет усилить финансовую позицию страны. Вместе с этим особенность месторасположения сказывается на суровом климате, миграционном потоке и проблеме доступности образования. Особая роль уделяется возможностям онлайн-медиации при разрешении конфликтов с участием детей с ограниченными возможностями здоровья разных категорий. Делается вывод о необходимости усовершенствования образовательной системы арктических территорий в части подготовки специалистов в области медиации и в целом конкурентоспособных кадров, владеющих средствами ИКТ, а также с целью разнообразия форматов предоставления информации и повышения эффективности обучения. Объясняется необходимость развития альтернативной медиации и внедрения онлайн-медиации.

Ключевые слова

медиация, конфликты, онлайн-медиация, образование, Арктика, Крайний Север.

Исследование выполнено при финансовой поддержке КГАУ «Красноярский краевой фонд поддержки научной и научно-технической деятельности» в рамках научного проекта № 2020092306631 «Дистанционный курс по онлайн-медиации в образовании как инструмент для социализации детей с ограниченными возможностями здоровья с учетом особенностей территорий Арктики и Крайнего Севера»

Введение

Позиция страны в рейтинге инновационного развития напрямую зависит от качества образования. Эксперты отмечают несоответствие задачам и потребностям развития арктических территорий уровню высшего и среднего образования. Наиболее остро это проявилось в период COVID-19, когда Арктика и Крайний Север оказались не готовы к переходу на дистанционное обучение [1].

В настоящее время Россия консолидирует усилия в области освоения и развития северных территорий. Ведется строительство высокоскоростной линии связи, которая создаст цифровую экосистему региона. До 2035 года утверждена Стратегия развития Арктической зоны России, направленная на совершенствование демографической политики, развитие социальной сферы, образования. До 2023 года планируется обеспечить половину педагогов страны системой профессионального роста, усовершенствовать материальную базу дополнительного образования, увеличить количество бюджетных мест в вузах, передавать бюджетные места в вузы региона, где прослеживается нехватка педагогов, врачей. В целях учета потребностей регионов, компаний и учреждений планируется разработать целевую программу «Кадры для Арктики» до мая 2021 года. Особое внимание уделяется цифровому образованию, способствующему разрешить проблемы дефицита кадров, программ подготовки современных специалистов в различных областях [2].

Эффективность системы образования напрямую зависит от уровня конфликтности в образовательных учреждениях. Медиация выступает в качестве определенной формы социально-психологической помощи участникам конфликта; инструмента для разрешения конфликта; эффективного инструмента для профилактики и предупреждения конфликта [3]. Вместе с этим остро стоит проблема в подготовке специалистов в области медиации, программах повышения квалификации и дополнительных курсов, способствующих приобретению необходимых компетенций, непрерывного образования и возвращению конкурентоспособных специалистов.

Материалы и методы исследования

В рамках исследования проекта КГАУ «Красноярский краевой фонд поддержки научной и научно-технической деятельности» № КФ-785, направленного на изучение проблем и возможностей онлайн-медиации при участии «особенных» детей в образовательной системе территорий Крайнего Севера и Арктики, было выявлено, что на базе большинства общеобразовательных учреждений функционируют школьные службы примирения, а в качестве медиатора чаще всего выступают социальные работники, психологи и педагоги, прошедшие 72-х часовое обучение по направлению «медиация».

Важным при этом является вопрос организационной структуры школьной службы медиации. Совмещение должностных обязанностей приводит к дополнительной физической и эмоциональной нагрузке и, как следствие, к снижению эффективности выполнения трудовых функций, концентрации внимания. В это же время в образовательных учреждениях наблюдается увеличение конфликтов, возрастание споров в системе «ученик-ученик», поскольку детская психика наиболее подвержена влиянию внутренним и внешним фактором и острому реагированию на происходящее.

Распространенной проблемой является подмена таких профессий, как «медиатор», «психолог», «социальный работник», подмена задач и используемых технологий. Например, основная функция педагога заключается в управлении процессами обучения, воспитания, развития и формирования. В стенах общеобразовательного учреждения и педагог-психолог, и медиатор способствуют созданию благоприятной обстановки для образовательного процесса. Однако главным объектом психолога становится ребенок, а медиатора – предмет спора. При этом медиация рассматривается в контексте социально-психологического феномена – создания психологических условий, которые приведут к снижению эмоционального напряжения и будут способствовать принятию конструктивных решений и в целом урегулированию конфликтов. Именно поэтому для успешного проведения медиативной процедуры медиатор должен владеть основами законодательства, кодекса профессиональной этики медиатора, знать основы социальной, когнитивной и гуманистической психологии.

ФЗ «Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)» вступил в силу от 27.07.2010 и доказал свою эффективность применительно к разрешению

конфликтов в различных сферах. Тем не менее, развитие медиативного процесса в отдаленных территориях находится на стадии внедрения, и вузы северных территорий края не представляют программы обучения в области медиации и конфликтологии.

Результаты и обсуждение

Посредничество сверстников стало очень популярным в школах по всему миру. В конце 1990-х годов гарвардское исследование показало, что в США было реализовано более 8000 таких программ, и этот подход продолжает набирать популярность, хотя новые цифры, похоже, трудно найти. Однако этот подход популярен, потому что он является очень успешным ответом на конфликт между студентами. Школы, использующие посредничество сверстников, сообщают о многих преимуществах. Одна из главных заключается в том, что обучение детей навыкам решения проблем в раннем возрасте означает, что они будут обладать этими навыками до конца своей жизни. Кроме того, школы сообщают, что использование посредничества сверстников снизило проблемы с поведением и уровень отстранения. Как ни странно, учителя замечают более высокую самооценку и уверенность в себе у студентов, которые участвуют в посредничестве сверстников.

Посредничество сверстников развивалось с 1980-х годов, когда оно было впервые внедрено. Вначале только небольшая группа элитных студентов изучала посредничество сверстников. Теперь понятно, что посредничество сверстников лучше всего работает с разнообразной группой студентов. Эксперты рекомендуют, чтобы посредниками среди сверстников были застенчивые студенты, шумные студенты, студенты с высоким риском и т. д. Разнообразная группа студентов лучше справляется со своими сверстниками, и они также получают больше пользы от посредничества сверстников. Застенчивые студенты становятся более уверенными в себе, шумные студенты учатся терпению и т. д.

Существует несколько различных типов программ однорангового посредничества. В программах, основанных на учебных программах, разрешение конфликтов преподается в классе. Это может быть конкретное подразделение по разрешению конфликтов или в сочетании с другими предметами, такими как литература или искусство. Общешкольные программы могут иметь значительные результаты в начальных школах, где у учащихся обычно есть один и тот же учитель, который может ежедневно укреплять навыки разрешения конфликтов. В этих программах навыки разрешения конфликтов преподаются сначала консультантам и администраторам, а затем учителям и, наконец, студентам. В средних школах программы урегулирования конфликтов, как правило, принимают форму факультативных курсов или клубов. В высших учебных заведениях студенты могут либо стать добровольцами, либо стать платными посредниками. Они занимаются такими вещами, как споры о соседях по комнате и арендной плате, проблемы в отношениях и т. д. В то время как программы K-12, как правило, были очень успешными, многие программы уровня колледжа сообщали о проблемах с привлечением студентов к участию, а также о получении финансирования и поддержки от администрации.

Для всех программ посредничества коллег административная поддержка и финансирование имеют решающее значение. Часто педагоги опасаются, что это отнимет время у основ и подорвет авторитет учителя. Чаще всего эти опасения необоснованны. Учителя экономят время, не сталкиваясь с таким количеством конфликтов, и большинство учителей обнаружили, что посредничество сверстников поддерживает их авторитет, а не подрывает его.

Часто школьные конфликты затрагивают не только школу, но и более широкое сообщество. Например, спор о том, следует ли преподавать эволюцию в школах, был постоянным конфликтом во многих округах. В этих случаях школы также могут использовать альтернативное разрешение споров. Спорящие родители и члены сообщества в основном заинтересованы в благополучии учащихся. Более того, в своих попытках улучшить школы родители могут спровоцировать истощающие ресурсы конфликты, которые в конечном итоге наносят ущерб школе. Когда педагоги сталкиваются с трудной дилеммой, их первым шагом должно быть признание конфликта. Затем они могут определить источник и начать серию инклюзивных встреч. Должны быть представлены все стороны конфликта: педагоги, родители, учащиеся, налогоплательщики и т.д. Это может помочь привлечь третью сторону для

облегчения или посредничества в обсуждении. Несколько школ, использующих этот подход, добились очень положительных результатов.

Школы различаются по тому, как они управляют конфликтами. Как правило, именно те школы, которые стремятся продвигать прообразовательные установки, позитивные образцы для подражания, демократические процессы и которые предлагают учащимся, родителям и учителям возможность быть услышанными, с большей вероятностью будут поощрять позитивные подходы к разрешению конфликтов.

К сожалению, школы не всегда хорошо реагируют на конфликты. Часто они откладывают вмешательство в надежде, что спор "утихнет", но это редко случается.

Директора могут чувствовать себя совершенно беспомощными, когда они не участвуют непосредственно в споре, но могут видеть, какое разрушительное воздействие он оказывает на атмосферу в школе. Тем не менее, они или Правление могут быть привлечены к судебному иску в связи с предполагаемым невыполнением ими своих обязанностей по уходу.

Наиболее типично, что сотрудники собираются вместе, жалуются на настроение Джона и, если оно действительно плохое, думают о том, чтобы найти новое место для работы. Может быть, Джон не понимает, почему сотрудники не собираются вместе так же легко, как команда, или почему кажется, что они ничего не могут сделать. Может быть, Джон чувствует себя подорванным Люси или кем-то еще, кто приближается к нему. Его менеджер - возможно, заместитель руководителя, действительно занят и не замечает, что есть проблема здания. Или, возможно, они заметили, но не знают, что с этим делать, и поэтому игнорируют это и надеются, что это исчезнет само по себе.

Наша личная жизнь неотделима от нашей рабочей жизни, говорим ли мы о ней с коллегами или нет. Затраты на то, чтобы не заниматься личными делами на работе, могут быть велики и будут иметь как организационные, так и личные последствия, включая ухудшение качества преподавания, жалобы, текучесть кадров, презентацию (люди на работе, но не работают эффективно), прогулы, отпуск по болезни, увеличение жалоб, стресс, разочарование и беспокойство, потерю сна, напряженные отношения и общее снижение морального духа.

Многие из нас чувствуют себя плохо подготовленными для ведения сложных разговоров на работе, особенно когда они переключаются между деталями нашей личной жизни и тем, как они влияют на нашу рабочую жизнь.

Давайте вернемся к истории, с которой мы начали. Почему Джон вдруг ведет себя так странно? Ну, там может происходить много разных вещей. Джону может быть неудобно говорить о своей личной ситуации – о своих заботах и заботах дома, - потому что он думает, что это может негативно повлиять на его "рабочую идентичность"; сильный компетентный менеджер, которым он хочет, чтобы его считали - и хочет быть. Признаться в уязвимости может показаться предательством профессиональной маски.

Что касается Люси, то, когда она получила отказ в своем первоначальном подходе, она, вероятно, почувствовала себя обиженной и, не желая, чтобы ей снова причинили боль, держалась на приличном расстоянии.

Таким образом, мы оказываемся в месте, где оба человека избегают того, что они считают трудным разговором, и это, в свою очередь, может легко привести к негативной эскалации.

В любом возникающем негативном сценарии для любого человека есть возможности остановить нисходящую спираль, но для большинства из нас всегда необходимо выйти за пределы наших страхов. Речь идет не о том, чтобы страх исчез; речь идет о том, чтобы собраться с духом перед лицом нашего страха и сделать шаг за его пределы в новое место.

Мы часто не замечаем, что находимся в конфликте, потому что мы так привыкли находиться в этом месте, что это кажется нормальным. Мы говорим такие вещи, как "они всегда такие" или "вы просто должны жить с этим". Реальность такова, что мы стали нечувствительными и часто перестали замечать, что нам причиняют боль.

Заметив, что если мы хотим сделать что-то новое, мы должны найти в себе мужество-это требует сосредоточенных усилий, чтобы преодолеть наш страх. Многим из нас легче избегать трудных

ситуаций, мы не в ладах с чувствами, которые возникают в тех ситуациях, которые, по нашему мнению, будут пугающими, и поэтому мы склонны отступить от них.

Легко читать эти слова, но для того, чтобы обдумать новое действие в трудной ситуации, нам нужно что-то, что поддерживает нас в движении к тому, от чего мы хотим убежать. Нам нужно найти в себе глубинное желание попытаться сделать позитивное вмешательство, найти подлинное место, где мы хотим, чтобы все двигалось в более здоровом направлении. Добраться до этого места может быть очень сложно, если мы чувствуем себя обиженными или униженными предыдущими событиями, потому что на самом деле мы можем хотеть мести, а не примирения.

Мы хотим, чтобы другой человек знал, что он причинил нам боль, и мы хотим, чтобы он испытал то же самое или еще хуже. Поэтому мы должны бороться с этим, а также с нашим страхом получить травму.

Школьные службы медиации территорий Арктики и Крайнего Севера в качестве основных задач ставят: разрешение конфликтов силами школы, изменение традиций реагирования на конфликтные ситуации, школьное движение самоуправления и волонтерское движение подростков школы. В целях профилактики и снижения конфликтных ситуаций проводятся диагностики и анкетирования учащихся о разрешении конфликтных ситуаций в школе, обучение восстановительным технологиям учащихся, анкетирование по выявлению причин конфликта, обучение медиаторов примирительным технологиям, проведение медиативных встреч и бесед о плюсах и минусах конфликтов, технологиях разрешения конфликтных ситуаций.

Особое внимание уделяется конфликтным ситуациям при участии детей с ОВЗ. Нормативной основой этому являются нацпроект «Образования» и концепция развития инклюзивного образования в Красноярском крае на 2017-2015, направленные на обеспечение полноценного включения в социум «особенных» детей. Основная задача заключается в доступности образования для всех участников образовательного процесса.

Проведенное социологическое исследование среди общеобразовательных учреждений Арктики и Крайнего Севера показало, что каждое второе учреждение работает с детьми с ОВЗ, чаще всего это психологи. В большинстве случаев конфликты разрешаются при помощи медиации, но присутствует и административный способ разрешения конфликта. В 66% случаев конфликты в образовательных организациях возникают крайне часто при участии особенных детей, и чаще всего это противостояние детей с ОВЗ и других учащихся, чуть меньше – детей с ОВЗ и педагогов. Среди причин конфликта: специфический набор эмоционально-личностных качеств особенных детей, медицинский диагноз, связанный с психическими отклонениями и игры, переходящие в конфликт.

Для разрешения такого рода конфликтов используются традиционные методы медиации с соблюдением основных принципов данной процедуры (беспристрастность, конфиденциальность, равноправие, нейтральность, ответственность), а также специализированные методы, характерные для различных категорий детей с ОВЗ. В таком случае проводятся профилактические работы аффективных вспышек, способствующие снижению уровня тревожности и агрессии, а также различные виды медитаций, способствующие самоидентификации личности.

Например, при разрешении конфликтной ситуации с участием ребенка, относящегося к категории «нарушение слуха», важно визуализировать информацию, каждая ситуация/высказывание должны побуждать ребенка к какому-либо действию, а основные смысловые категории повторяться несколько раз. Вопросительные предложения строятся по типу «четкость, краткость», непонятные слова или фразы фиксируются в письменном виде. Используемые приемы направлены на развитие наблюдательности, ассоциативности, сравнения, аналогии, выделения главного, обобщения и воображения. Применяются и специальные коррекционные приемы: лексико-семантический (слово); синтаксический – словосочетания и предложения; уровень текста. Среди специальных приемов выделяются три вида: наглядные, (изображения, муляжи, игрушки, макеты), вербальные (синонимы, перефразирование, подбор определений и др.) и смешанные (игровые). Проведение такого рода медиативной процедуры предусматривает меньший временной отрезок с использованием пауз.

Важно отметить, что дети с нарушением слуха, относящиеся к подкатегории «дети с пониженным зрением», не нуждаются в инклюзивном образовании. При работе со слабослышащими детьми для более четкого очертания изображения используется серо-зеленый фон, индивидуальные карточки, тексты, наглядные пособия четкие и яркие. Речь должна быть четкой и выразительной, необходимо проговаривать каждое действие. Кроме того, у детей с близорукостью и дальнозоркостью повышена утомляемость зрения, поэтому важно разнообразить формат взаимодействия, периодически (каждые 10-15 минут) делать упражнения от утомляемости зрения.

Современные средства ИКТ позволяют разрешать конфликты при помощи медиатора независимо от места и времени. Различные онлайн-платформы и мультимедийные форматы (аудио-, видео-, фото-) являются вспомогательными инструментами в медиативной процедуре при предупреждении и предотвращении конфликтной ситуации. Возможности онлайн-форматов позволяют дистанционно обучать и разрешать конфликты при участии детей с ОВЗ. В инклюзивном образовании используют платформу для организации аудио- и видеоконференций Zoom; программное обеспечение, обеспечивающее текстовую, голосовую и видеосвязь Skype; приложения по обмену сообщениями, звонками и видеозвонками WhatsApp, Viber; e-mail; онлайн-сервисы для создания и проведения опросов (Google Forms, Яндекс. Взгляд, Survey Monkey и др.); онлайн-платформы для визуализированности контента – создание инфографики (Canva, Easel. ly, Infogr.am, Piktochart и т.д.); онлайн-сервисы для создания обучающих игр и игровых упражнений с заранее запрограммированным конфликтом и способами его разрешения (Learning Apps).

Заключение

Итак, климатические условия территорий Крайнего Севера и Арктики сопровождаются повышенным уровнем конфликтности и, как следствие, внедрением наиболее эффективных способов разрешения конфликтных ситуаций. Удаленное месторасположение накладывает отпечатки на образовательную систему северных территорий: кадровая потребность, дефицит программ высшего и среднего образования, программ повышения квалификации, обучающих программ различных категорий, в том числе программ в области подготовки медиаторов, проблемы материально-технического характера. Между тем, освоение арктических территорий Россией и вложение капитала становятся взаимовыгодным сотрудничеством для Арктики. Национальные проекты и программы направлены на совершенствование системы образования, цифровизацию образования и создание благоприятных условий для обучения в целом, возвращение конкурентоспособных специалистов. Именно поэтому наибольшую актуальность представляет современный способ разрешения конфликтов – онлайн-медиация. Во-первых, это разрешения конфликтов независимо от ряда ограничений; во-вторых, предоставление визуализированной информации в разнообразных форматах. Это привлекает внимание детей и способствует адаптации информации при разрешении споров с участием детей с ОВЗ различной категории. Ко всему прочему, владение средствами ИКТ способствует возвращению современных специалистов.

Список литературы

1. Витвицкий А. Северная школа. Проблемы и решения в сфере образования в Арктике // Аргументы и факты. 2020. https://aif.ru/society/education/severnaya_shkola_problemy_i_resheniya_v_sfere_obrazovaniya_v_arktike.
2. Особенности развития системы образования в арктических регионах Российской Федерации / Официальный сайт члена Совета Федерации Федерального Собрания Российской Федерации Александра Константиновича Акимова. 2020. <https://aleksandrakimov.ru/posts/osobennosti-razvitiya-sistemy-obrazovaniya-v-arkticheskikh-regionah-rossiyskoj-federacii>.
3. Смолянинова О.Г., Коршунова В.В. Отношение участников образовательного пространства Красноярского края к медиативным практика // Science for Education Today. 2019. Т. 9. № 3. С. 7-27.

4. Сайгушев Н.Я., Веденева О.А., Валеев А.С. К вопросу о функциях педагогической деятельности // Проблемы современного педагогического образования. 2019. № 64-4. С. 196-199.
5. Аллахвердова О.В. Медиация как социально-психологический феномен // Вестник Санкт-Петербургского университета. Политология. Международные отношения. 2007. Сер. 6. Вып. 2. Ч. 1. С. 151-158.
6. Федеральный закон «Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)» от 27.07.2010 N 193-ФЗ / СПС КонсультантПлюс. http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_103038/.
7. Официальный интернет-портал правовой информации Красноярского края / krskstate.ru. <http://www.zakon.krskstate.ru/0/doc/43599>.
8. Организация специальных образовательных условий для детей с ограниченными возможностями здоровья в общеобразовательных учреждениях : метод. рекомендации / отв. ред. С.В. Алехина. М.: МГППУ, 2012. 92 с.
9. Fisher, Roger, & William Ury (with Bruce Patton, ed.) (1991), "Getting to Yes: Negotiating Agreement without giving in", 2nd ed., NY Penguin Books.
10. Walton, Richard & Robert McKersie(1965) A Behavioral Theory of Labor Negotiations NY McGraw Hill.
11. Baruch Bush R.A., & Joseph Folger (1994), "The Promise of Mediation", California Jossey-Bass.
12. National Conference on the Causes of Popular Dissatisfaction with the Administration of Justice: Pound Conference April 7-9, 1976 St. Paul, MN, Volume I; National Center of State Courts, Williamsburg, VA.; NCSC Libraryecollection
13. Lipsky, David, Ronald Seeber, Lavinia Hall (eds.) (2004), "An Uncertain Destination: the development of conflict management systems in U.S. corporations" in Alternative Dispute Resolution in the Employment Arena-Estreicher & Sherwyn, eds. (2004); The Hague, Kluwer Law International.
14. Villa-Vicencio, Charles (2009), "Walk with us and listen. Political Reconciliation in Africa", Washington D.C. Georgetown University Press, p. 172.
15. Rigby, K. (2010). Bullying interventions in schools: Six basic methods (See Chapter 6: 'Mediation'). Camberwell, ACER. Republished (2012: Boston/Wiley - American edition).

Problems and opportunities of online mediation with the participation of children with disabilities in the education system: the context of the Arctic and the Far North

Ekaterina A. Gruzdeva

Postgraduate Student of the Department of information technologies of training and continuing education
Siberian Federal University
Krasnoyarsk, Russia
katushechka157@gmail.com
 0000-0001-5608-5996

Received 1.03.2021

Accepted 12.04.2021

Published 11.05.2021

 10.25726/u3089-7974-4047-i

Abstract

The article considers the problems and possibilities of introducing an innovative method of conflict resolution with the help of a mediator using ICT (online mediation) in general education institutions in terms of the climatic features of the Arctic and the Far North, the specifics of remote location and the development of the

educational system as a whole. General education institutions are monitored for the use of mediation procedures, the development of mediation programs, and the methods used. Through sociological research, the specifics of the organizational structure of school mediation services, the problems of functioning, the types and causes of conflict situations are revealed. The main gaps in the educational system of the Arctic territories are traced, which negatively affect the large-scale and effective implementation of mediation. Russia's high interest in the Arctic territories is primarily related to economic opportunities. The Arctic is a strategic platform, a priority in defense issues, and a major source of hydrocarbon reserves. The peculiarity of the location allows you to strengthen the financial position of the country. At the same time, the peculiarity of the location affects the harsh climate, the migration flow and the problem of access to education. A special role is given to the possibilities of online mediation in resolving conflicts involving children with disabilities of different categories. It is concluded that it is necessary to improve the educational system of the Arctic territories in terms of training specialists in the field of mediation and generally competitive personnel who possess ICT tools, as well as to diversify the formats for providing information and improving the effectiveness of training. It explains the need for the development of alternative mediation and the introduction of online mediation.

Keywords

mediation, conflicts, online mediation, education, Arctic, Far North.

The study was carried out with the financial support of the Krasnoyarsk Regional Foundation for the Support of Scientific and Scientific-Technical Activities within the framework of the scientific project No. 2020092306631 "Distance course on online mediation in education as a tool for the socialization of children with disabilities, taking into account the peculiarities of the Arctic and the Far North".

References

1. Vitvickij A. Severnaja shkola. Problemy i reshenija v sfere obrazovaniya v Arktike // Argumenty i fakty. 2020. https://aif.ru/society/education/severnaya_shkola_problemy_i_resheniya_v_sfere_obrazovaniya_v_arktike.
2. Osobennosti razvitiya sistemy obrazovaniya v arkticheskikh regionah Rossijskoj Federacii / Oficial'nyj sajt chlena Soveta Federacii Federal'nogo Sobranija Rossijskoj Federacii Aleksandra Konstantinovicha Akimova. 2020. <https://aleksandrakimov.ru/posts/osobennosti-razvitiya-sistemy-obrazovaniya-v-arkticheskikh-regionah-rossijskoj-federacii>.
3. Smoljaninova O.G., Korshunova V.V. Otnoshenie uchastnikov obrazovatel'nogo prostranstva Krasnojarskogo kraja k mediativnym praktika // Science for Education Today. 2019. T. 9. № 3. S. 7-27.
4. Sajgushev N.Ja., Vedeneeva O.A., Valeev A.S. K voprosu o funkcijah pedagogicheskoj dejatel'nosti // Problemy sovremennogo pedagogicheskogo obrazovaniya. 2019. № 64-4. S. 196-199.
5. Allahverdova O.V. Mediacija kak social'no-psihologicheskij fenomen // Vestnik Sankt-Peterburgskogo universiteta. Politologija. Mezhdunarodnye otnoshenija. 2007. Ser. 6. Vyp. 2. Ch. 1. S. 151-158.
6. Federal'nyj zakon «Ob al'ternativnoj procedure uregulirovanija sporov s uchastiem posrednika (procedure mediacii)» ot 27.07.2010 N 193-FZ / SPS Konsul'tantPljus. http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_103038/.
7. Oficial'nyj internet-portal pravovoj informacii Krasnojarskogo kraja / krskstate.ru. <http://www.zakon.krskstate.ru/0/doc/43599>.
8. Organizacija special'nyh obrazovatel'nyh uslovij dlja detej s ogranichennymi vozmozhnostjami zdorov'ja v obshheobrazovatel'nyh uchrezhdenijah : metod. rekomendacii / otv. red. S.V. Alehina. M.: MGPPU, 2012. 92 s.
9. Fisher, Roger, & William Ury (with Bruce Patton, ed.) (1991), "Getting to Yes: Negotiating Agreement without giving in", 2nd ed., NY Penguin Books.
10. Walton, Richard & Robert McKersie(1965) A Behavioral Theory of Labor Negotiations NY McGraw Hill.
11. Baruch Bush R.A., & Joseph Folger (1994), "The Promise of Mediation", California Jossey-Bass.

12. National Conference on the Causes of Popular Dissatisfaction with the Administration of Justice: Pound Conference April 7-9, 1976 St. Paul, MN, Volume I; National Center of State Courts, Williamsburg, VA.; NCSC Libraryecollection
13. Lipsky, David, Ronald Seeber, Lavinia Hall (eds.) (2004), "An Uncertain Destination: the development of conflict management systems in U.S. corporations" in Alternative Dispute Resolution in the Employment Arena-Estreicher & Sherwyn, eds. (2004); The Hague, Kluwer Law International.
14. Villa-Vicencio, Charles (2009), "Walk with us and listen. Political Reconciliation in Africa", Washington D.C. Georgetown University Press, p. 172.
15. Rigby, K. (2010). Bullying interventions in schools: Six basic methods (See Chapter 6: 'Mediation'). Camberwell, ACER. Republished (2012: Boston/Wiley - American edition).