

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Локтионова Оксана Геннадьевна
Должность: проректор по учебной работе
Дата подписания: 14.03.2023 11:24:26
Уникальный программный ключ:
0b817ca911e6668abb13a5d426d39e5f1c11eabbf73e943df4a4851fda56d089

1

МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«Юго-Западный государственный университет»
(ЮЗГУ)

Кафедра коммуникологии и психологии

УТВЕРЖДАЮ
Проректор по учебной работе
Оксана Геннадьевна Локтионова
(ЮЗГУ)
« 8 » 2015 г.



ПРАКТИКУМ ПО МЕДИАТОРСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
Методические рекомендации для самостоятельной работы, в том
числе для подготовки к практическим занятиям,
студентов направления подготовки 37.03.02 Конфликтология
для всех форм обучения

Курск 2015

УДК 316.48

Составитель: Е.А. Никитина

Рецензент

Кандидат психологических наук, доцент *О.В. Чернышова*

Практикум по медиаторской деятельности : методические рекомендации для самостоятельной подготовки к занятиям, в том числе для подготовки к практическим занятиям, студентов направления подготовки 37.03.02 Конфликтология / Юго-Зап. гос. ун-т; сост.: Е.А. Никитина. Курск, 2015. - 31 с.

Содержат информацию, необходимую студентам в процессе самостоятельной подготовки к занятиям по дисциплине, в том числе для подготовки к практическим занятиям.

Методические рекомендации соответствуют требованиям программы, утвержденной учебно-методическим объединением по специальности (УМО КФ).

Предназначены для студентов направления подготовки 37.03.02 Конфликтология очной и очно-заочной форм обучения.

Текст печатается в авторской редакции

Подписано в печать *28.08* 2015г. Формат 60x84 1/16
Усл.печ.л. 1,8 Уч.-изд.л. 1,63 Заказ Тираж 100 экз. Бесплатно
Юго-Западный государственный университет
305040, г. Курск, ул. 50 лет Октября, 94

ПРЕДИСЛОВИЕ

Методические рекомендации разработаны с целью оказания помощи студентам направления подготовки 37.03.02 Конфликтология очной и очно-заочной форм обучения при самостоятельной подготовке к занятиям по дисциплине «Практикум по медиаторской деятельности».

Методические рекомендации разработаны в соответствии с Федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования направления подготовки 37.03.02 Конфликтология, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации № 956 от 7 августа 2014 года.

Предлагаемые методические рекомендации содержат перечень теоретических тем и задания для самопроверки, которые необходимо выполнить при самостоятельной подготовке к каждому занятию.

К темам приводится список литературы, в котором можно найти ответы на поставленные вопросы теории дисциплины.

Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Основными видами аудиторной работы обучающихся являются лекции и практические работы.

В ходе лекций преподаватель излагает и разъясняет основные, наиболее сложные понятия темы, а также связанные с ней теоретические и практические проблемы, дает рекомендации на практическое занятие и указания на самостоятельную работу.

Практические работы завершают изучение наиболее важных тем учебной дисциплины. Они служат для закрепления изученного материала, развития умений и навыков подготовки докладов, сообщений, приобретения опыта устных публичных выступлений, ведения дискуссии, аргументации и защиты выдвигаемых положений, а также для контроля преподавателем степени подготовленности студентов по изучаемой дисциплине.

Практические работы предполагают свободный обмен мнениями по избранной тематике. Занятие начинается со вступительного слова преподавателя, формулирующего цель занятия и характеризующего его основную проблематику. Затем, как правило, заслушиваются сообщения студентов. Обсуждение сообщения совмещается с рассмотрением намеченных вопросов. Сообщения, предполагающие анализ публикаций по отдельным вопросам семинара, заслушиваются обычно в середине занятия. Поощряется выдвижение и обсуждение альтернативных мнений. В заключительном слове преподаватель подводит итоги обсуждения и объявляет баллы выступавшим студентам. В целях контроля подготовленности студентов и привития им навыков краткого письменного изложения своих мыслей преподаватель в ходе практических занятий может осуществлять текущий контроль знаний в виде тестовых заданий.

При подготовке к занятию студенты имеют возможность воспользоваться консультациями преподавателя. Кроме указанных тем, студенты вправе, по согласованию с преподавателем, избирать и другие интересующие их темы.

Качество учебной работы студентов преподаватель оценивает в конце занятия.

При освоении данного курса студент может пользоваться библиотекой вуза, которая в полной мере обеспечена соответствующей литературой.

В процессе *подготовки к зачету* студенту следует руководствоваться следующими рекомендациями:

- необходимо стремиться к пониманию всего материала, чтобы еще до экзамена не оставалось непонятных вопросов;
- необходимо строго следить за точностью своих выражений и правильностью употребляемых терминов;
- не следует опасаться дополнительных вопросов – чаще всего преподаватель использует их как один из способов помочь студенту или сэкономить время;
- прежде чем отвечать на вопрос, необходимо сначала правильно его понять.

Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам)

№ п/п	Раздел (тема) дисциплины	Содержание
1	2	3
1.	Медиация как альтернативная форма урегулирования споров	Понятие о медиации. Способы разрешения конфликта в процессе медиации по Томасу-Килмену. Разновидности медиации. Правила профессиональной деятельности медиатора
2	Формы проведения медиации как альтернативного способа	Формы применения медиации. Суд, третейский суд, медиация как способы урегулирования конфликтов. Европейская судебная медиация. История и развитие медиации как альтернативного способа разрешения конфликтов
3	Базовые условия проведения процедуры медиации. Преимущества и перспективы развития медиации.	Сущность медиации. Основные условия применения процедуры медиации. Проведение процедуры медиации. Основные требования к медиаторам и осуществлению ими своих полномочий. Преимущества и перспективы развития процедуры медиации.
4	Роль права в медиации	Медиация как пространство для переговорного процесса, предоставляемое законом. Роль адвоката в процессе медиации
5	Основополагающие принципы медиации. Этапы проведения медиации.	Принципы проведения процедуры медиации. Этапы процедуры медиации
6	Инструментарий медиатора.	Техники медиации. Технологии медиации

7	Сферы применения медиации	Основные сферы проведения процедуры медиации. Основные причины применения медиации
8	Создание и развитие служб примирения в образовательных учреждениях	Актуальность школьных служб примирения. Восстановительный подход к разрешению конфликтов и профилактике правонарушений среди несовершеннолетних. Правовая основа школьных служб примирения в образовательной среде. Реализация восстановительных программ, применяемых в службах примирения.

Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

Код компетенции / этап (указывается название этапа из п.6.1)	Показатели оценивания компетенций	Критерии и шкала оценивания компетенций		
		Пороговый уровень («удовлетворительно»)	Продвинутый уровень («хорошо»)	Высокий уровень («отлично»)
1	2	3	4	5
ОК- 4 / основной, завершающий	1. Доля освоенных обучающимися знаний, умений, навыков от общего объема ЗУН, установленных в п.1.3 РПД. 2. Качество освоенных обучающимися знаний, умений, навыков. 3. Умение применять знания, умения, навыки в типовых и нестандартных	Знать: закон о медиации, европейский кодекс поведения медиаторов, кодекс медиаторов России Уметь: использовать основы правовых знаний при анализе конфликтной ситуации с целью определения правомочности использования медиативной практики Владеть: знаниями о законе о медиации, кодексе медиаторов России для анализа	Знать: закон о медиации, европейский кодекс поведения медиаторов, кодекс медиаторов России, основные различия между разрешением проблемы с помощью медиации и судебного разбирательства, преимущества и недостатки решения проблемы с помощью медиации и судебного разбирательства Уметь: использовать основы правовых знаний при анализе	Знать: закон о медиации, европейский кодекс поведения медиаторов, кодекс медиаторов России, основные различия между разрешением проблемы с помощью медиации и судебного разбирательства, преимущества и недостатки решения проблемы с помощью медиации и судебного разбирательства, о роли

	ситуациях	конфликтной ситуации с целью определения правомочности использования медиативной практики	конфликтной ситуации с целью определения правомочности использования медиативной практики и при составлении медиативного соглашения Владеть: знаниями о законе о медиации, о кодексе медиаторов России для анализа конфликтной ситуации с целью определения правомочности использования медиативной практики и при составлении медиативного соглашения	адвоката в медиации и о значении права при составлении медиативного соглашения Уметь: использовать основы правовых знаний при анализе конфликтной ситуации с целью определения правомочности и использования медиативной практики и при составлении медиативного соглашения, проводить медиацию на основе соблюдения правовых норм и принципов Владеть: основными правовыми знаниями при анализе конфликтной ситуации с целью определения правомочности и использования медиативной практики и при составлении медиативного
--	-----------	---	--	---

				соглашения, для проведения процедуры медиации
ОПК-4/ основной, завершающий	1. Доля освоенных обучающимися знаний, умений, навыков от общего объема ЗУН, установленных в п.1.3 РПД. 2. Качество освоенных обучающимися знаний, умений, навыков. 3. Умение применять знания, умения, навыки в типовых и нестандартных ситуациях	Знать: основные приемы анализа конфликтных проблем, основные положения и принципы медиации для анализа конфликтных ситуаций Уметь: использовать приемы анализа конфликтных проблем, знания об основных положениях и принципах медиации для анализа конфликтных ситуаций Владеть: приемами анализа конфликтных проблем, знаниями об основных положениях и принципах медиации для анализа конфликтных ситуаций	Знать: основные приемы анализа конфликтных проблем, основные положения и принципы медиации для анализа конфликтных ситуаций и организации медиативного процесса Уметь: использовать приемы анализа конфликтных проблем, знания об основных положениях и принципах медиации для анализа конфликтных ситуаций и организации медиативного процесса Владеть: приемами анализа конфликтных проблем, знаниями об основных положениях и принципах медиации для анализа конфликтных ситуаций и организации медиативного процесса	Знать: основные приемы анализа конфликтных проблем, основные положения, принципы, техники и методы медиации для анализа конфликтных ситуаций, организации медиативного процесса и составления медиативного соглашения Уметь: использовать приемы анализа конфликтных проблем, знания об основных положениях, принципах, техниках и методах медиации для анализа конфликтных ситуаций и организации медиативного процесса, составления медиативного соглашения Владеть: приемами

				анализа конфликтных проблем, знаниями об основных положениях, принципах, техниках и методах медиации для анализа конфликтных ситуаций и организации медиативного процесса, составления медиативного соглашения
ПК-1/ основной, завершающий	1. Доля освоенных обучающимися знаний, умений, навыков от общего объема ЗУН, установленных в п.1.3 РПД. 2. Качество освоенных обучающимися знаний, умений, навыков. 3. Умение применять знания, умения, навыки в типовых и нестандартных ситуациях	Знать: природу конфликта, его структуру, виды, детерминирующие факторы, особенности динамики протекания конфликтов в различных сферах для анализа конфликтной ситуации и планирования процесса медиации Уметь: использовать знания о природе конфликта, его структуре, видах, детерминирующих факторах, особенностях динамики протекания конфликтов в различных сферах для анализа	Знать: природу конфликта, его структуру, виды, детерминирующие факторы, особенности динамики протекания конфликтов в различных сферах, возможные способы работы с ними для анализа конфликтной ситуации и проведения процесса медиации Уметь: использовать знания о природе конфликта, его структуре, видах, детерминирующих факторах, особенностях динамики протекания конфликтов в	Знать: природу конфликта, его структуру, виды, детерминирующие факторы, особенности динамики протекания конфликтов в различных сферах, возможные способы работы с ними, способы разрешения конфликтов для анализа конфликтной ситуации, проведения процесса медиации с целью выработки взаимоприемлемого решения для обеих сторон,

		<p>конфликтной ситуации и планирования процесса медиации</p> <p>Владеть: способностью использовать знания о природе конфликта, его структуре, видах, детерминирующих факторах, особенностях динамики протекания конфликтов в различных сферах для анализа конфликтной ситуации и планирования процесса медиации</p>	<p>различных сферах, возможных способах работы с ними для анализа конфликтной ситуации и проведения процесса медиации</p> <p>Владеть: способностью использовать знания о природе конфликта, его структуре, видах, детерминирующих факторах, особенностях динамики протекания конфликтов в различных сферах, возможных способах работы с ними, в способах разрешения конфликтов для анализа конфликтной ситуации и проведения процесса медиации</p>	<p>заклучения медиативного соглашения</p> <p>Уметь: использовать знания о природе конфликта, его структуре, видах, детерминирующих факторах, особенностях динамики протекания конфликтов в различных сферах, возможных способах работы с ними, в способах разрешения конфликтов для анализа конфликтной ситуации, проведения процесса медиации с целью выработки взаимоприемлемого решения для обеих сторон, заключения медиативного соглашения</p> <p>Владеть: способностью использовать знания о природе конфликта, его структуре, видах, детерминирующих факторах,</p>
--	--	--	---	---

				особенностях динамики протекания конфликтов в различных сферах, возможных способах работы с ними, способах разрешения конфликтов для анализа конфликтной ситуации, проведения процесса медиации с целью выработки взаимоприемлемого решения для обеих сторон, заключения медиативного соглашения
--	--	--	--	--

Задания для самопроверки

1. МЕДИАЦИЯ КАК АЛЬТЕРНАТИВНАЯ ПРОЦЕДУРА УРЕГУЛИРОВАНИЯ СПОРОВ

1. Кто в России является основателем и президентом Научно-методического центра медиации и права, президентом Национальной организации медиаторов (НОМ), председателем подкомиссии по АРС и медиации Ассоциации юристов России?

а) Г. Максудов б) Ц. А. Шамликашвили в) Е.Н. Иванова

2. Введение процедуры медиации осуществляет нейтральное беспристрастное лицо, которое называется:

а) медиатором б) посредником в) конфликтологом

3. Процедура примирения конфликтующих сторон путем их вступления в добровольные переговоры с помощью третьей

стороны - посредника, который оказывает содействие для урегулирования спора, называется:

а) мировым соглашением б) переговорами в) медиацией

4. Медиация - особая форма альтернативного разрешения споров, при которой нейтральная третья сторона оказывает содействие участникам конфликта в урегулировании спора с целью выработки:

а) решения, выгодного для одной из сторон б) взаимоприемлемого решения в) мирового соглашения

5. В качестве медиатора может выступать:

а) только третье лицо, которое не заинтересованно в исходе спора, и не являющееся участником конфликта б) адвокат одной из сторон в) один из участников медиации

6. Процедура медиации может быть прекращена:

а) только после того, как решение будет найдено б) только по решению медиатора, если он решит, что данная процедура бесполезна в) на любом этапе и в любой момент как по инициативе участников спора, так и по инициативе медиатора, если он посчитает, что продолжать данную процедуру нецелесообразно

7. Процесс медиации предполагает поиск

8. Медиатор не принимает, не выносит и не навязывает им никаких готовых решений. Он лишь

9. Соотнесите способ разрешения конфликта с его сутью:

<i>Соперничество</i>	ущемление собственных интересов, уступки одного человека ради выгоды другого
<i>Приспособление</i>	Выработка альтернативного решения, которое будет удовлетворять всех участников конфликта
<i>Избегание</i>	Взаимные уступки для разрешения конфликта
<i>Сотрудничество</i>	навязывание другому оппоненту предпочтительного для себя решения
<i>Компромисс</i>	игнорирование, избегание и фактическое отрицание конфликта

10. На совещании руководитель раскритиковал работу одного из сотрудников. Этот сотрудник был человеком вспыльчивым, он достаточно резко ответил своему начальнику, сказав, что считает

его критику несправедливой, и покинул присутствующих, хлопнув дверью. После этого случая отношения между руководителем и подчиненным долгое время оставались натянутыми.

Проанализируйте конфликтную проблему. Определите предмет конфликта, вид, детерминирующие факторы, особенности динамики протекания данного организационного конфликта, возможные способы работы с ним, условия, обеспечивающие предупреждение подобных конфликтов, разрешение и управление подобным конфликтом.

2. ФОРМЫ ПРИМЕНЕНИЯ МЕДИАЦИИ КАК АЛЬТЕРНАТИВНОГО СПОСОБА РАЗРЕШЕНИЯ СПОРОВ

1. Медиация занимает по праву лидирующее положение среди:
 - а) альтернативных способов разрешения споров
 - б) судебных способов разрешения споров
 - в) арбитражных способов разрешения споров
2. Форма участия вовлеченности самого суда и его работников при применении медиативных процедур к делам, поступившим в суд, называется:
 - а) судебной медиацией
 - б) внесудебной медиацией
 - в) судебным процессом
3. Что из нижеперечисленного является преимуществом медиации по отношению к судебному разбирательству?
 - а) более короткие сроки процедуры конфликта разрешения
 - б) возможность не присутствовать на медиации
 - в) высокая добровольность в исполнении решений
4. Медиация может быть организована:
 - а) только через суд
 - б) напрямую с медиатором или через организацию, предоставляющую услуги АРС
 - в) через одну из сторон конфликта
5. Основная статья расходов в медиации - это:
 - а) оплата работы самого медиатора
 - б) оплата услуг по составлению медиативного соглашения
 - в) оплата аренды помещения, где проходит медиация
6. Институт медиации в современном виде возник:
 - а) в конце XIX в. в Голландии
 - б) в конце XX в. в Германии
 - в) в середине XX в. в США

7. В современной мировой практике под судебной медиацией принято понимать.....

8. Причинами, которые препятствуют интенсивному развитию медиации в России, являются

9. Установите соответствие между моделью медиации и ее отличительными чертами:

1 Сближенная модель	А. предполагает проведение процедуры одним из сотрудников суда, как правило, специально обученным действующим судьей. В данном случае судебное разбирательство по делу также приостанавливается, но медиация проводится в здании суда, а в случае заключения сторонами соглашения о б урегулировании спора оно тут же протоколируется в качестве мирового судьей-медиатором.
2 Интегрированная модель	Б. процедуру медиации проводит действующий судья-медиатор, который помимо своей основной деятельности по осуществлению правосудия занимается медиацией, принимая дела от своих коллег-судей
	В. медиация представляет собой стороннюю по отношению к судебному разбирательству процедуру, однако непосредственно связана с ним, так как во время проведения медиации суд занимает выжидательную позицию и откладывает совершение дальнейших процессуальных действий до получения результатов примирительной процедуры

10. На совещании руководитель раскритиковал работу одного из сотрудников. Этот сотрудник был человеком вспыльчивым, он достаточно резко ответил своему начальнику, сказав, что считает его критику несправедливой, и покинул присутствующих, хлопнув дверью. После этого случая отношения между руководителем и подчиненным долгое время оставались натянутыми.

Проанализируйте конфликтную проблему. Определите предмет конфликта, вид, детерминирующие факторы, особенности динамики протекания данного организационного

конфликта, возможные способы работы с ним, условия, обеспечивающие предупреждение подобных конфликтов, разрешение и управление подобным конфликтом. Какой выход из конфликтной ситуации вы считаете наиболее эффективным?

3. БАЗОВЫЕ УСЛОВИЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОЦЕДУРЫ МЕДИАЦИИ. ПРЕИМУЩЕСТВА И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ МЕДИАЦИИ

1. Роль медиатора как беспристрастной третьей стороны заключается:

а) в помощи сторонам выработать взаимоприемлемое и жизнеспособное решения спора б) в предоставлении готового решения спора в) в осуществлении консультирования по вопросам разрешения конфликта

2. В общем случае применение процедуры медиации осуществляется на основании:

а) письменного соглашения о проведении процедуры медиации б) письменного соглашения сторон в) устной договоренности с медиатором

3. Ссылка в соглашении на документ, содержащий условия урегулирования спора при содействии медиатора, признается:

а) медиативным соглашением б) медиативным договором в) медиативной оговоркой

4. Если в заключенном между сторонами соглашении о применении процедуры медиации содержится условие об отказе от обращения в суд в течение оговоренного для проведения процедуры срока для разрешения спора, который возник между сторонами, суд признает силу этого обязательства до тех пор, пока:

а) его условия не будут выполнены б) стороны не передумают участвовать в медиации в) пока медиатор не отправит стороны для обращения в суд

5. Письменное предложение об обращении к процедуре медиации считается отклоненным, если:

а) оно не правильно оформлено б) в течение 30 дней со дня его направления одна сторона не получила согласие на это другой стороны в) ответ другой стороны пришел без уведомления

6. Процедура медиации по спорам, переданным на рассмотрение суда до начала ее проведения, может осуществляться:

а) профессиональными психологами и консультантами б) только судьями в) только медиаторами, работающими на профессиональной основе

7. При осуществлении своих полномочий медиатор не вправе:

- оказывать какой-либо стороне;
 - делать заявления о;
 - вносить предложения о;
 - осуществлять деятельность медиатора, если при проведении процедуры медиации

8. При выявлении обстоятельств, способных повлиять на независимость и беспристрастность медиатора, он обязан.....

9. Заполните таблицу по сравнительным характеристикам, отличающим процедуру медиации от судебного разбирательства:

Суд	Медиация
Процесс может начаться и вопреки воле одной из сторон
Судья назначается
.....	Решение принимается с учетом интересов сторон, но в рамках закона
Суд наделен властными полномочиями
.....	Ускоренная и неформальная процедура
.....	Сотрудничество сторон
Публичность процесса

10. Между двумя сотрудниками не сложились отношения. В разговоре один употребил какие-то неуместные слова, второй обиделся, хлопнул дверью и написал жалобу на первого. Руководитель вызвал обидчика и заставил его извиниться. «Инцидент исчерпан», - заявил руководитель удовлетворенно, имея в виду, что конфликт разрешен.

Проанализируйте конфликтную проблему. Определите предмет конфликта, вид, детерминирующие факторы, особенности динамики протекания данного организационного конфликта, возможные способы работы с ним, условия, обеспечивающие предупреждение подобных конфликтов, разрешение и управление подобным конфликтом. Какой выход из конфликтной ситуации вы считаете наиболее эффективным? Как вы думаете, является ли данный конфликт разрешенным? Обоснуйте свою точку зрения.

4. РОЛЬ ПРАВА В МЕДИАЦИИ

1. Нельзя в основу медиативного соглашения в качестве масштаба ставить право, основанное на законодательных актах. Но это право может оказаться во многом полезным, прежде всего, при составлении медиативного соглашения следующим образом:

а) в случае, если в результате медиации стороны не придут к согласию, право определяет границы выхода из процедуры медиации б) статутное право устанавливает границы медиативного соглашения в) право регулирует поведение медиатора

2. Юридическая консультация в медиации, в первую очередь, означает правовые разъяснения применительно к данному случаю. Эти разъяснения очень важны для участников спора и преследуют, по сути, следующую цель:

а) разъяснения по поводу бесполезности процедуры медиации б) юридические разъяснения при формировании воли партнеров по конфликту с целью оказать им поддержку при представлении ими своих интересов в) разъяснения по существу законов, касающихся медиации

3. Адвокат ни в коем случае не может выступать медиатором в процессе медиации, если:

а) до этого он выступал защитником одной из сторон б) он работает в адвокатской конторе в) он ранее работал в качестве медиатора

4. В случае, если адвокат не сам выступает в роли медиатора, а является медиатором-напарником, его называют:

а) посредником б) ко-медиатором в) нейтральным медиатором

5. Адвокат потому предпочтителен в качестве медиатора среди различных основных профессий, что он обладает:

а) более высокой квалификацией в области медиации б) «связями» в суде в) юридическими знаниями

6. Сторонам спора, участвующим в процедуре медиации, целесообразно проконсультироваться со своим адвокатом:

а) после окончания процедуры б) перед заключением медиативного соглашения в) в перерыве между встречами

7. Юридической консультация в контексте медиации отличается от традиционной юридической консультации тем, что она направлена на.....

8. При юридических разъяснениях способность адвоката к самоанализу оказывается в особой степени востребованной, поскольку

9. Профессия медиатор относится к группе профессий, имеющих особое положение, облеченное доверием, поскольку

10. Представьте себе, что Вы работаете в организации, осуществляющей медиативные услуги и Вам поручили составить правила проведения процедуры медиации, которые должны быть утверждены организацией.

Что должно быть указано в правилах проведения процедуры медиации, утвержденных организацией? Составьте примерный список таких правил. Нужно ли владеть основами правовых знаний для составления таких правил? Нужно ли знать природу конфликта, детерминирующие его факторы, особенности динамики протекания конфликтов в различных сферах, возможные способы работы с ними, условия, обеспечивающие предупреждение, разрешение и управление конфликтами для составления таких правил?

5. ОСНОВОПОЛАГАЮЩИЕ ПРИНЦИПЫ МЕДИАЦИИ. ЭТАПЫ ПРОВЕДЕНИЯ МЕДИАЦИИ

1. Принципы в медиации делятся на две группы:

а) организационные и процедурные б) длительные и быстрые в) внутренние и внешние

2. Создает условия для искреннего, открытого, активного участия сторон в процессе поиска решения по их собственному спору. Любая из сторон в любой момент может прекратить переговоры и отказаться от процедуры медиации. О каком принципе медиации идет речь?

а) откровенности б) доверия в) добровольности

3. Для поиска решений и выработки договоренностей, которые бы в равной степени удовлетворяли потребности и интересы сторон, каждая из сторон спора должна иметь равный доступ к возможности участия в обсуждении проблемы, высказывания своей точки зрения по вопросам, касающимся спора, а также иметь равное пространство для реализации собственных интересов. О каком принципе медиации идет речь?

а) сотрудничества и равноправия сторон б) конфиденциальности в) доверия

4. **Цель** «вступительного слова» медиатора заключается в том, чтобы:

а) обговорить сроки проведения медиации б) сделать процесс медиации ясным и предсказуемым для участников переговоров в) установить размер оплаты услуг медиатора

5. Сформулировать те вопросы, которые отражают проблемы конфликта и по поводу которых необходимо договориться, возможно на этапе:

а) кокуса б) презентации сторон в) дискуссии

6. Беседа медиатора с каждой стороной индивидуально называется:

а) опросом б) консультацией в) кокусом

7. Установите правильную последовательность в этапах проведения медиации:

А. Вступительное слово медиатора

Б. Дискуссия

В. Кокус

Г. Презентация сторон

Д. Формирование повестки дня

Е. Подготовка соглашения

Ж. Выработка предложений

З. Выход из медиации

8. Основная цель этапа «формирование повестки дня» заключается в том, что.....

9. Как правило, подготовительный этап медиации завершается.....

10. *Перед вами примерная вступительная речь медиатора. Продемонстрировал ли медиатор способность использовать в своей речи основы правовых знаний? Можно ли по содержанию его речи сказать, что медиатор имеет способность анализировать конфликтные проблемы, использовать основные положения и методы медиации для решения профессиональных задач? Дайте общую оценку речи медиатора. Выделите положительные и отрицательные моменты. Внесите свои предложения по корректировке данной речи, если таковые у вас имеются.*

- Здравствуйте, Иван Иванович! Здравствуйте, Мария Федоровна! Мы ждали Вас. Меня зовут Елена. Это я предварительно договаривалась с Вами о встрече, и в последующем именно я буду проводить медиативную процедуру. Как ваше настроение? Быстро Вы нашли наш центр? Чтобы Вы чувствовали себя комфортно, я расскажу Вам, где и что находится. Здесь Вы можете раздеться и повесить верхнюю одежду, напротив гардероба – туалет, в холле Вы найдете все необходимое, чтобы выпить чай или кофе. А вот здесь – зал для переговоров, где нас никто не будет беспокоить во время медиации.

- Давайте пройдем в зал для переговоров, где Вы в спокойной обстановке ознакомитесь с договором, соглашением о проведении процедуры, оформите все необходимые документы.

- Для начала хотелось бы отметить ваше мужество в том, что Вы нашли в себе силы для решения сложной конфликтной ситуации мирным цивилизованным путем при помощи медиации. Надеюсь, что эта процедура поможет Вам выработать жизнеспособное и взаимовыгодное решение по урегулированию существующего конфликта на условиях *взаимного уважения и терпения друг к другу*. Я, в свою очередь, также обещаю Вам уважительно и внимательно относиться к вашим чувствам и мнениям.

- Также в процессе медиации соблюдается *равенство и равноправие*. Это значит, что я обязуюсь ценить, уважать и считаться с точкой зрения каждого из Вас, а также каждому из Вас будет предоставлена возможность поочередно высказать свои взгляды в одинаковом объеме и в равной степени. Мнение каждого непременно будет услышано и принято во внимание. В течение всей процедуры я буду сохранять нейтралитет, беспристрастность и не буду занимать выраженную позицию в отношении кого-либо из Вас.

- Необходимым условием процедуры является *конфиденциальность*, то есть я гарантирую Вам, что та информация, которая станет известной в ходе процедуры, останется в тайне. Если возникнет необходимость индивидуальной встречи с кем-то из Вас, то полученная мной информация в ходе такой встречи может быть сообщена другой стороне только с согласия или по просьбе участника индивидуальной встречи.

- Вам будет обеспечена *прозрачность и открытость процедуры*. Я буду стремиться к честности и искренности по отношению к Вам, буду разъяснять смысл моих действий, отвечать на вопросы относительно всей процедуры медиации, а также содействовать принятию Вами осознанных решений, основанных на информированности.

- Еще один принцип процедуры – *добровольность*. Каждый из Вас по собственному волеизъявлению стал участником медиации и также каждый из Вас имеет право в любой момент прекратить процедуру и выйти из нее. Акцентирую ваше внимание на том, что Вы, Иван Иванович, и Вы, Мария Федоровна, являетесь собственниками конфликта и разделяете между собой ответственность за продуктивность и результат совместной работы над разрешением конфликта. Медиация предполагает ваши совместные действия по поиску взаимовыгодного решения.

- Процедура медиации будет включать ваши заявления по сути конфликта, изучение тем, требующих обсуждения, формирование повестки дня, прояснение ваших интересов, поиск и оценку вариантов решения проблемы и выработку медиативного соглашения.

- Что Вы ожидаете от процедуры?

- Если у кого-то из Вас есть необходимость в перерыве или паузе по тем или иным причинам, давайте обговорим это сразу.
- Можете ли Вы отключить сотовые телефоны?
- Хочу уточнить, есть ли третья сторона, которая может повлиять на решение кого-либо из Вас?
- Все ли понятно или нужны дополнительные разъяснения?
- Кто начнет первым?

6.ИНСТРУМЕНТАРИЙ МЕДИАТОРА

1. Наиболее важным качеством медиатора является:
 - а) его умение слушать и слышать б) его отзывчивость и добросердечность в) его готовность консультировать клиентов по их запросам
2. В результате успешных медиационных процедур стороны (субъекты) достигают:
 - а) дифференциации интересов б) удовлетворения собственных интересов и потребностей в) общности своих интересов
3. Обычно во время процедуры медиатор задает немало вопросов, пытаясь прояснить интересы сторон. При этом вопросы могут быть:
 - а) требующие только ответа «да» или «нет» б) открытого и закрытого типа в) прямые и косвенные
4. Медиатор должен обозначить ключевые элементы того, что было сказано, с помощью метода:
 - а) перефразирования б) паузы в) лупинга
5. Какие из нижеперечисленных вопросов относятся к методу лупинга?
 - а) Правильно ли я Вас понял...? Вы просто хотите...? Может быть, Вы любите...? б) Вы хотите, не так ли? Ну это же понятно, что вам нравится.....Ведь так? в) Я никак не пойму, какие интересы вы преследуете? Вы ведь можете их обозначить?
6. Что из нижеперечисленного относится к технологиям медиации?
 - а) отрицание медиатором позитивных действий каждой из сторон б) управление процессом коммуникации с помощью тщательной проработки повестки дня и регламента переговоров в) отдаление позиций сторон

7. Установите соответствие между методом работы медиатора и его описанием:

<i>Отражение</i>	умение задавать вопросы, чтобы прояснить для себя ситуацию по следующей схеме: понимание медиатором участника – выражение этого понимания – запрос и получение подтверждения того, что участник чувствует себя понятым
<i>Активное слушание</i>	умение выделить главное в речи участников, направляя участников и мотивируя их к дальнейшему продвижению
<i>Looping или петля понимания</i>	краткий пересказ своими словами того, что сказал другой человек
<i>Резюмирование</i>	сосредоточенно слушая сторону конфликта, медиатор как бы сообщает ей: «Вы мне интересны как личность. Я думаю, что то, что вы чувствуете, значимо. Я уважаю ваши взгляды, вашу точку зрения, ваши мысли»

8. Установите правильную последовательность в этапах Я-сообщения:

А. Сообщение чувств.

Б. Наблюдение, сообщение реального факта

В. Выражение просьбы

Г. Сообщение потребности, которая не удовлетворяется.

9. ***Пауза*** – необходимый инструмент медиатора, поскольку умение держать паузу дает возможность участнику.....

10. *Иван Сергеевич Владимиров* работает мастером на телефонном узле. Он спокоен и малоразговорчив. Окружающие считают, что он замкнут и не слишком умен, но работает Иван Сергеевич хорошо: им довольны и жильцы домов, которые он обслуживает, и начальство. После окончания школы Иван Сергеевич пытался поступить в институт, но потерпел неудачу. После армии он сразу женился и пошел работать, так как надо было обеспечивать семью. Сейчас сын и дочь учатся в школе, жена работает начальником отдела сбыта филиала одной из зарубежных компаний. Материальных проблем семья не испытывает. В свободное время Владимиров любит читать техническую литературу и конструировать различные приборы.

Проанализируйте проблему, используя основные положения конфликтологии. Определите предмет конфликта, вид, детерминирующие факторы, возможные способы работы с ним, условия, обеспечивающие предупреждение подобных конфликтов. Какой выход из конфликтной ситуации вы считаете наиболее эффективным? Разработайте систему мотивации для данного работника в соответствии с пирамидой потребностей А. Маслоу (см. рисунок ниже). Может ли это помочь в разрешении данного конфликта? Обоснуйте свою точку зрения.

7.СФЕРЫ ПРИМЕНЕНИЯ МЕДИАЦИИ

1. Процедура медиации не применяется:

а) к коллективным трудовым спорам, а также публично-правовым спорам б) к семейным спорам в) к спорам в сфере образования

2. Главным условием для успеха процедуры медиации является:

а) дополнительное психологическое консультирование участников спора б) стремление сторон удовлетворить свои собственные интересы в) стремление сторон к сотрудничеству и наличие у них воли к мирному разрешению спора

3. Медиация возможна, когда:

а) стороны не готовы сохранить полную конфиденциальность б) главными являются не правовые претензии, связанные с прошлым, а будущие интересы партнеров по конфликту и возможность сохранения нормальных отношений в перспективе в) нет

необходимости выработать всеобъемлющее генеральное решение

4. При каком типе спора медиация невозможна?

- а) споры между наследниками, совокупно владеющими наследством
- б) конфликты между компаниями и их управляющими
- в) между директором компании и его подчиненным

5. Федеральный закон об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника был принят Государственной Думой:

- а) в 2010 г.
- б) в 2013 г.
- в) в 2016 г.

6. Как называется документ, который содержит сведения о сторонах, предмете спора, проведенной процедуре медиации, медиаторе, а также о согласованных сторонами обязательствах, условиях и сроках их выполнения?

- а) медиативный договор
- б) медиативное соглашение
- в) справка о проведении процедуры медиации

7. Срок проведения процедуры медиации не должен превышать:

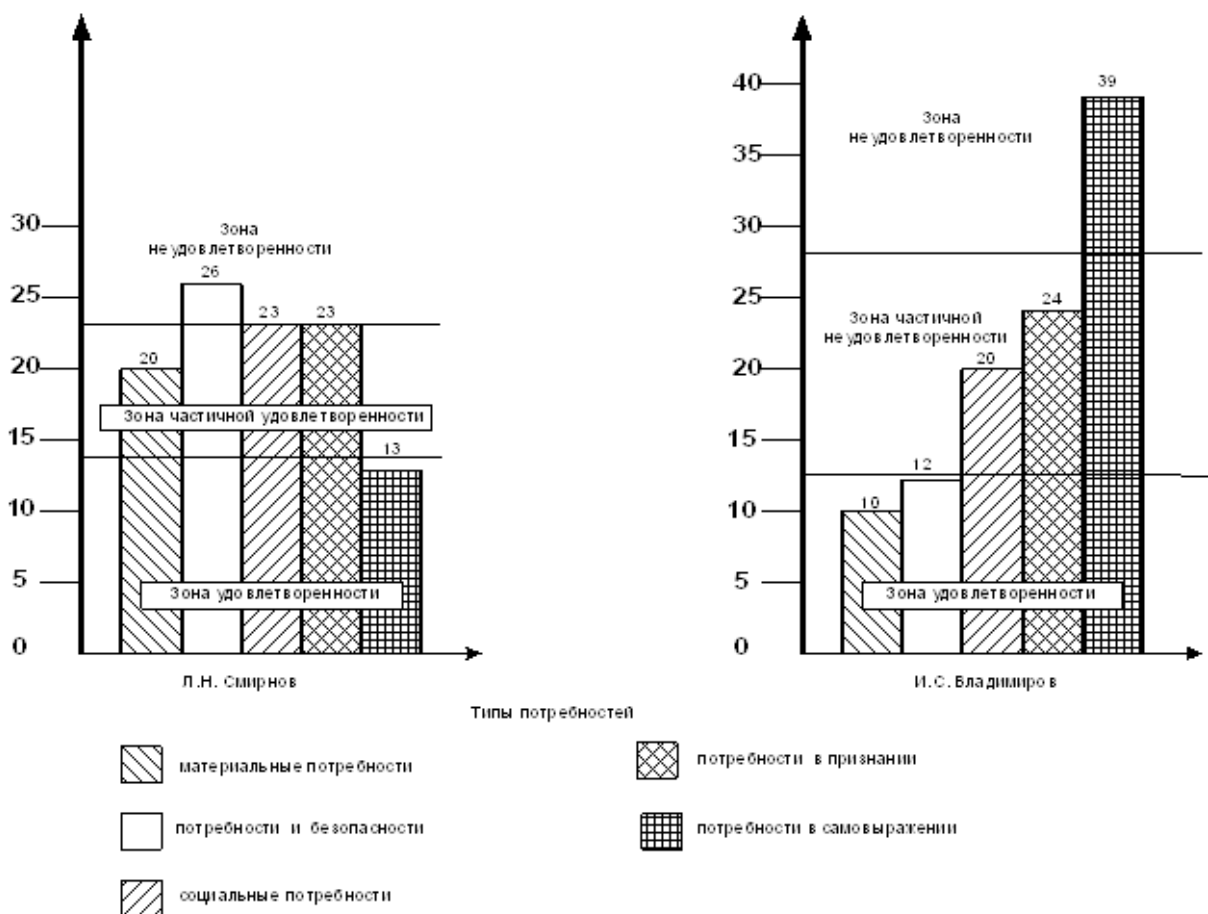
- а) 56 дней
- б) 180 дней
- в) 10 дней

8. На сегодняшний день медиация применяется, в первую очередь, при разрешении конфликтов в следующих сферах деятельности человека:.....

9. Медиация способна остановить разрушительную лавину судебных исков при условии, когда стороны конфликта.....

10. *Лев Николаевич Смирнов* год назад окончил институт и в настоящее время работает экономистом в финансовом отделе крупной компании. Начальник отдела считает его способным и подающим надежды сотрудником, поэтому после трех месяцев испытательного срока рекомендовал зачислить его в штат. Сослуживцы уверены, что их молодой коллега очень увлечен работой, так как он часто забывает об обеденном перерыве и не ходит в столовую. Однако пока никто в компании не знает, что Смирнов очень впечатлителен: малейшая неприятность может вывести его из равновесия. Он болезненно переживает любую обиду, но если никто не проявляет пристального внимания к его работе, не задевает его, то он работает очень четко и аккуратно. Два месяца назад Лев Николаевич женился, и жена переехала в двухкомнатную квартиру, где он жил с родителями.

Проанализируйте проблему, используя основные положения конфликтологии. Определите предмет конфликта, вид, детерминирующие факторы, возможные способы работы с ним, условия, обеспечивающие предупреждение подобных конфликтов. Какой выход из конфликтной ситуации вы считаете наиболее эффективным? Разработайте систему мотивации для данного работника в соответствии с пирамидой потребностей А. Маслоу (см. рисунок ниже). Может ли это помочь в разрешении данного конфликта? Обоснуйте свою точку зрения.



8.СОЗДАНИЕ И РАЗВИТИЕ СЛУЖБ ПРИМИРЕНИЯ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЯХ

1.Какой подход в медиации предусматривает, что стороны конфликта (включая родных и близких несовершеннолетних участников конфликта) в ходе переговоров с помощью

нейтральной третьей стороны (ведущего восстановительных программ) разрешают конфликт, находят лучшее для всех участников решение и принимают на себя ответственность за его реализацию без внешнего принуждения?

а) традиционный подход б) медиативный подход в) восстановительный подход

2. Важнейшими в восстановительном подходе являются понятия:

а) вреда и ответственности б) решительности и самостоятельности в) объекта и субъекта

3. Указ Президента РФ №761 от 01 июня 2012 года «О Национальной стратегии действий в интересах детей на 2012 - 2017 годы» на сегодняшний день является основополагающим документом:

а) в развитии восстановительного правосудия в реагировании на правонарушения несовершеннолетних б) в развитии медиации в образовательной сфере в) в реагировании на физическое насилие со стороны учителей

4. Программа, при реализации которой конфликтующие (или обидчик и жертва) встречаются для переговоров, а ведущий восстановительной медиации создает условия для взаимопонимания всех участников и для достижения договоренности о приемлемых для них вариантах разрешения проблемы, называется:

а) традиционной медиацией б) понимающей медиацией в) восстановительной медиацией

6. Программа, направленная на работу с групповыми конфликтами, ситуациями изгоев, межэтническими конфликтами, для поддержки пострадавших, называется:

а) круг сообщества б) общество пострадавших в) восстановительная встреча

7. Реализация восстановительных программ в школьных службах примирения, занимающихся урегулированием конфликтов, базируется на следующих *принципах*:

8. Куратор (руководитель) службы примирения - это человек, который

9. Соотнесите принцип восстановительной медиацией с его описанием:

Добровольность участия сторон	Ведущий восстановительных программ обязан предоставить сторонам всю необходимую информацию о сути восстановительной программы, ее процессе и возможных последствиях их участия или неучастия в программе
Информированность сторон	Ведущий восстановительных программ отвечает за безопасность участников на совместной встрече в восстановительной программе, а также за соблюдение принципов и стандартов восстановительной медиации
Нейтральность ведущего восстановительных программ	Стороны участвуют во встрече добровольно, принуждение в какой-либо форме сторон к участию недопустимо.
Ответственность сторон и ведущего	Ведущий восстановительных программ в равной степени поддерживает стороны и их стремление в разрешении конфликта

10. Ознакомьтесь с отрывком из сборника материалов «Технологии восстановительной медиации (Школьные службы примирения)» (Составитель и ответственный редактор Р.А.Бачков. Ставрополь, 2013. – 206 с.).

Сегодня происходит медленное освоение идеологии необходимости работы с конфликтами, публикуются учебники по

конфликтологии, но управление конфликтами как осознанное действие (а не в форме знания о конфликтах) в большинстве школ не происходит. Не способствует участию взрослых в разрешении детских конфликтов и педагогическая доктрина. Как отмечает Г.П. Щедровицкий: «...во многих педагогических работах высказывается отрицательное отношение к воспитанию методом “конфликтов”. Считается, что педагог-воспитатель не должен их создавать и не должен ими пользоваться в воспитательных целях. Эта позиция неоправданна. “Конфликты” (или разрывы) во взаимоотношениях между детьми постоянно возникают. И задача воспитателя состоит совсем не в том, чтобы стараться избежать их, а в том, чтобы использовать их в целях воспитания. Больше того, наверное, можно сказать, что без этих конфликтов воспитание вообще невозможно. Единственный результат указанной педагогической доктрины избегания конфликтов состоит в том, что педагог-воспитатель теряет возможность управлять детскими конфликтами и действительно воспитывать детей. Думается, что вербализм в воспитании и есть следствие этой доктрины. А если мы хотим воспитывать реально, то нам, очевидно, придется руководить конфликтами, а это значит также и создавать условия для них. Второй важнейший момент в ситуациях воспитания – это создание таких условий и такая постановка дополнительной задачи, чтобы предметом деятельности и сознания детей становились их взаимоотношения с другими детьми и воспитателями».

Проанализируйте представленную проблему. Согласны ли Вы с позицией Г.П. Щедровицкого? Как вы считаете, что значит воспитание методом “конфликтов»? Является ли этот метод эффективным? Что значит «руководить конфликтами» и какая система мер под этим подразумевается? Нужны ли педагогу правовые знания при руководстве конфликтом? Нужно ли педагогу для управления конфликтом знать природу конфликта, его структуру, виды, детерминирующие факторы, особенности динамики протекания конфликтов в школьных коллективах, возможные способы работы с ними, условия, обеспечивающие предупреждение, разрешение и управление конфликтами и миром?

Учебная литература, необходимая для самостоятельной подготовки к занятиям

1. Гуревич П. С. Психология [Электронный ресурс]: учебник. - Москва: Юнити-Дана, 2015. - 319 с. // Режим доступа - // <http://biblioclub.ru>
2. Мандель, Б.Р. Современная психология управления. Модульный курс. ФГОС-3+ : учебное пособие / Б.Р. Мандель. - М. ; Берлин : Директ-Медиа, 2015. - 348 с. : ил. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-4475-5658-7 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=363425> (16.10.2017).
3. Овсянникова, Е.А. Психология управления : учебное пособие / Е.А. Овсянникова, А.А. Серебрякова. - 2-е изд., перераб. - М. : Флинта, 2015. - 222 с. - ISBN 978-5-9765-2220-6 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=279817> (16.10.2017)
4. Крюкова Т. В. Основы теории принятия решений в конфликте [Текст]: учебное пособие. - СПб., 2005. - 88 с.
5. Никитина Е. А. Формирование позитивной Я-концепции студентов: от теории к практике [Текст]: учебное пособие / Е.А. Никитина, А.А. Кузнецова. – Курск: изд-во ЮЗГУ, 2014. – 108 с.
6. Никитина Е. А. Электронное издание на 1 CD – R «Формирование позитивной Я-концепции. Практическое руководство»: учебное пособие – Курск: Курский институт социального образования.
7. Розанова В. А. Психология управленческой деятельности [Текст]: учебно-практическое пособие / В. А. Розанова, - М.: Альфа- Пресс, 2006. – 264 с.
8. Светлов В. А. Введение в единую теорию анализа и разрешения конфликтов [Текст]: учебное пособие / В. А. Светлов. - М.: Либроком, 2009. - 304 с.
9. Степанов Е. И. Современная конфликтология. Общие подходы к моделированию, мониторингу и менеджменту социальных конфликтов [Текст]: учебное пособие / Е. И. Степанов. - М.: ЛКИ, 2008. - 176 с.
10. Столяренко Л. Д. Психология делового общения и управления [Текст]: учебник / Л. Д. Столяренко. - 5-е изд. - Ростов н/Д.: Феникс, 2006. - 416 с.

Перечень ресурсов информационно- телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для самостоятельной

подготовки к занятиям по дисциплине

1. Электронно-библиотечная система «Университетская библиотека онлайн: <http://www.biblioclub.ru/>