

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

**Федеральное государственное автономное  
образовательное учреждение высшего образования  
«Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет им.  
Н.И. Лобачевского»**

**ФАКУЛЬТЕТ СОЦИАЛЬНЫХ НАУК**

(факультет / институт / филиал)

**УТВЕРЖДЕНО**  
решением президиума Учёного  
совета ННГУ  
протокол № 4 от 14.12.2021 г.

## **Рабочая программа дисциплины (модуля)**

**ОСНОВЫ МЕДИАЦИИ**

(наименование дисциплины (модуля))

**Уровень высшего образования**

**БАКАЛАВРИАТ**

(бакалавриат / магистратура / специалитет)

**Направление подготовки / специальность**

**38.03.03 УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ**

(указывается код и наименование направления подготовки / специальности)

**Направленность образовательной программы**

**УПРАВЛЕНИЕ И РАЗВИТИЕ ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИИ**

(указывается профиль / магистерская программа / специализация)

**Квалификация (степень)**

**БАКАЛАВР**

(бакалавр / магистр / специалист)

**Форма обучения**

**ОЧНАЯ**

(очная / очно-заочная / заочная)

**Нижний Новгород**

**2021 год**

**1. Место и цели дисциплины (модуля) в структуре ОПОП.** Дисциплина относится к вариативной части Блока 1 «Дисциплины (модули)», является предметом по выбору для усвоения в рамках программы бакалавриата, изучается в 5-м семестре очной и заочной формы обучения.

**Целями освоения дисциплины являются:**

Дисциплина «Основы медиации» дает представление об особенностях проведения процедуры медиации как особой формы посредничества в разрешении конфликтов в области социальной работы, поскольку медиация – это путь к осмысленному обоюдновыгодному решению, основанному на взаимном согласии конфликтующих сторон.

Настоящая программа имеет целью формирование у слушателей базовых знаний о медиации, а также иных альтернативных способах разрешения споров, управлении конфликтом, процедуре медиации, приобретение практических навыков участия в процедуре медиации в качестве медиатора, сторон (представителей сторон), а также использования медиативного подхода для предотвращения возникновения и урегулирования конфликтов в социальной сфере деятельности.

**2. Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы (компетенциями выпускников)**

Формируемые компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине
ОК-6: способностью работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	<p><b>ЗНАТЬ:</b> основные формы, категории, принципы реализации социального партнерства;</p> <p><b>УМЕТЬ:</b> анализировать законодательство и практику его применения в области социального партнерства для решения конкретных практических задач;</p> <p><b>МОТИВАЦИЯ:</b> готов использовать различные способы поиска дополнительных (профессиональных и информационных) ресурсов для разрешения трудовых споров, проведения коллективных переговоров, проведения консультаций и осуществления иных форм взаимодействия.</p>
ОПК-6: владением культурой мышления, способностью к восприятию, обобщению и экономическому анализу информации, постановке цели и выбору путей ее достижения; способность отстаивать свою точку зрения, не разрушая отношения	<p><b>ЗНАТЬ:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Типичные проблемы и трудные жизненные ситуации, в которых показано межведомственное взаимодействие</li> <li>• Основных акторов межведомственного взаимодействия в процессе оказания различных социальных услуг;</li> <li>• Федеральные и региональные законодательные акты, регулирующие межведомственное взаимодействие и его регламент;</li> </ul> <p><b>УМЕТЬ:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Определять потребность в межведомственном взаимодействии при решении конкретных задач профессиональной деятельности;</li> <li>• Определять необходимых акторов межведомственного взаимодействия для каждого конкретного случая;</li> <li>• Работать с реестром юридических лиц – поставщиков социальных услуг населению;</li> </ul> <p><b>ВЛАДЕТЬ:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Способностью к определению критериев для оценки эффективности межведомственного взаимодействия;</li> </ul> <p><b>МОТИВАЦИЯ:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Быть готовым к мобилизации всех возможных ресурсов для решения проблем клиентов;</li> </ul>
ОПК 7: готовностью к кооперации с коллегами, к работе на общий результат, обладание навыками организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки	<p><b>ЗНАТЬ:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Национальные и региональные особенности быта и семейного воспитания, народные традиции;</li> <li>• Особенности социальной работы с разными социальными, конфессиональными и этническими группами населения;</li> </ul> <p><b>УМЕТЬ:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Устанавливать контакты с социальным окружением гражданина с учетом</li> </ul>

эффективности деятельности других	<p>национальных и региональных особенностей быта и семейного воспитания, народных традиций;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Определять особенности социальной работы с разными социальными, конфессиональными и этническими группами населения;</li> <li>• Проявлять чуткость, вежливость, внимание, выдержку, предусмотрительность, терпение к гражданам и учитывать их физическое и психологическое состояние;</li> </ul> <p><b>ВЛАДЕТЬ:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Способностью определять особенности социальной работы с разными социальными, конфессиональными и этническими группами населения;</li> </ul> <p><b>МОТИВАЦИЯ:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Готов проявлять чуткость, вежливость, внимание, выдержку, предусмотрительность, терпение к гражданам и учитывать их физическое и психологическое состояние;</li> <li>• Готов к толерантному взаимодействию с разными социальными, конфессиональными и этническими группами.</li> </ul>
ПК-30: знанием основ возникновения, профилактики и разрешения трудовых споров и конфликтов в коллективе, владением навыками диагностики и управления конфликтами и стрессами в организации и умением применять их на практике	<p><b>ЗНАТЬ:</b> основные формы, категории трудовых споров, принципы и методы диагностики и разрешения конфликта в организации;</p> <p><b>УМЕТЬ:</b> выявлять позиции и интересы сторон конфликта; проводить профилактику возникновения конфликтов.</p> <p><b>МОТИВАЦИЯ:</b> готов использовать различные способы внедрения медиативного принципа в деятельности организаций.</p>

### 3. Структура и содержание дисциплины

Объем дисциплины (модуля) составляет 2 зачетные единицы, всего 72 часа, из которых:

➤ очная форма обучения: 29 часов составляет контактная работа обучающегося с преподавателем (0 часов занятия лекционного типа, 28 часов занятия семинарского типа (семинары, научно-практические занятия, лабораторные работы и т.п.), в том числе мероприятия текущего контроля успеваемости, 1 час - мероприятия промежуточной аттестации), 43 часа составляет самостоятельная работа обучающегося;

➤ заочная форма обучения: 2 зачетных единицы, всего 72 часа, из которых 9 часов составляет контактная работа обучающегося с преподавателем (0 часов занятия лекционного типа, 8 часов занятия семинарского типа (семинары, научно-практические занятия, лабораторные работы и т.п.), в том числе мероприятия текущего контроля успеваемости, 1 час - мероприятия промежуточной аттестации), 59 часов составляет самостоятельная работа обучающегося, 4 часа составляет подготовка к промежуточной аттестации в сессию.

#### Содержание дисциплины

Наименование и краткое содержание разделов и тем дисциплины (модуля),  форма промежуточной аттестации по дисциплине (модулю)	Всего (часы)		В том числе						
			Контактная работа (работа во взаимодействии с преподавателем), часы из них					Самостоятельная работа обучающегося,	
			Занятия лекционного типа	Занятия семинарского типа	Всего				
	Очное	Заочное	Очное	Заочное	Очное	Заочное	Очное	Заочное	Очное

Раздел 1. Медиация как альтернативный способ разрешения споров										
Тема 1.1. Конфликт: понятие, структура, классификация.	10	9			2	1	2	1	8	8
Тема 1.2. Принципы медиации. Медиативный подход.	10	9			2	1	2	1	8	8
Раздел 2. Процедура медиации.										
Тема 2.1. Инструменты медиации.	10	9			2	1	2	1	8	8
Тема 2.2. Фазы медиации	12	11			4	1	4	1	8	10
Раздел 3. Медиатор: профессиональный портрет.										
Тема 3.1. Этические аспекты медиативной деятельности	14	14			2	2	2	2	12	12
Тема 3.2. Нейтральность как важный принцип медиации. Профилактика синдрома эмоционального выгорания	19	15			2	2	2	2	17	13

#### 4. Образовательные технологии включают:

В учебном процессе используются активные и интерактивные формы проведения занятий в сочетании с внеаудиторной работой.

При изучении дисциплины проводятся: разбор конкретных ситуаций; упражнения; мозговой штурм; групповые дискуссии; ролевые игры.

При проведении занятий также используются следующие приемы: визуализация текстовой информации, представление графической и видеoinформации, что вписывается в рамки интерактивных форм обучения.

#### 5. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся

Письменная работа (сравнительный или содержательный анализ документов или материалов, объем 1 страница); проводится в течение практических занятий, текущего контроля или промежуточной аттестации.

Обзор материалов официального сайта ассоциаций медиаторов (описание конкретного случая); подготавливается для ответа на практическом занятии.

Контрольная работа: письменные ответы на вопросы.

Контрольные вопросы:

1. Альтернативные способы разрешения конфликтов
2. Современные направления и школы медиации
3. Медиация как процедура. Фазы медиации.
4. Принципы медиации.
5. Этические аспекты деятельности медиатора.
6. Правовой и общественный статус медиатора

#### Задания к разделу 1.

А) Подготовка к обсуждению основных вопросов по темам 1.1, 1.2 в рамках практических занятий на основе анализа научной литературы (см.п.7).

Б) Выполнение практического задания.

*Упражнение «Сравнительный анализ альтернативных методов разрешения споров»*

Составление таблицы «Медиация в системе альтернативных способов разрешения споров».

	Медиация	Альтернативный способ разрешения споров 1	Альтернативный способ разрешения споров 2	...
--	----------	---	---	-----

		(например, Арбитражный суд)	(например, Примирение)	
Критерий 1				
Критерий 2				
...				

Работа представляется устно на практических занятиях.

Алгоритм выполнения задания:

- Выбрать 3-4 альтернативных способа разрешения споров.
- Выделить критерии сравнения и заполнить таблицу.

*Источниками могут быть:*

- отечественные материалы (2-3 статьи, описывающие результаты исследований по выбранной теме); статистические данные; нормативные документы (в зависимости от выбранной темы);
- зарубежные материалы (1-2 статьи; при интересной информации и хорошем переводе возможна публикация в реферативном сборнике);
- материалы официальных сайтов организаций медиаторов.

## **Задания к разделу 2.**

А) Подготовка к обсуждению основных вопросов по темам 2.1, 2.2 в рамках практических занятий на основе анализа научной литературы (см.п.7).

Б) Выполнение задания реконструктивного уровня: формирование усовершенствованного кодекса медиатора.

*Упражнение «Сравнительный анализ кодексов медиатора и составление собственного варианта кодекса».*

Цель – разработать собственный вариант кодекса медиатора с учетом имеющегося российского и зарубежного опыта.

Этапы проведения:

1. Изучение кодекса медиатора, предложенного Центром медиации и права.
2. Изучение английского кодекса медиатора.
3. Выявление возможных критериев для сравнения кодексов.
4. Составление таблицы для сравнительного анализа двух представленных кодексов.
5. Разработка собственного кодекса медиатора каждым обучающимся.
6. Обсуждение получившихся кодексов.
7. Создание общего кодекса медиатора.
8. Обобщение результатов задания.

*Источниками могут быть:*

- отечественные материалы (2-3 статьи, описывающие результаты исследований по выбранной теме); статистические данные; нормативные документы (в зависимости от выбранной темы);
- зарубежные материалы (1-2 статьи; при интересной информации и хорошем переводе возможна публикация в реферативном сборнике);
- материалы специальных (тематических) сайтов, форумов (в данном контексте предполагается самостоятельное исследование через анализ ситуаций, связанных с тем или иным типом семейных отношений).

Работа представляется устно на практических занятиях.

## **Задание к разделу 3.**

А) Подготовка к обсуждению основных вопросов по темам 3.1, 3.2 в рамках практических занятий на основе анализа научной литературы и материалов сайтов организаций (см.п.7).

Б) Выполнение практического задания.

### Упражнение «Разбор ситуаций».

**Кейс:** начальник отдела отделения срочного социального обслуживания и начальник методического отдела конфликтуют между собой, что периодически сказывается на совместно реализуемых проектах. Руководитель учреждения рекомендует своим подчиненным пройти процедуру медиации с целью разрешения противоречий, иначе будут нарушаться интересы учреждения, и, как следствие, клиентов.

Проанализировать ситуацию и ответить на вопросы:

Можно ли считать участие двух начальников отделов в процедуре медиации добровольным?

Как к данной ситуации должен относиться медиатор?

Работа представляется устно на практических занятиях.

## 6. Фонд оценочных средств для промежуточной аттестации по дисциплине (модулю).

6.1. Перечень компетенций выпускников образовательной программы с указанием результатов обучения (знаний, умений, владений), приводится в ОПОП.

Аттестация по дисциплине проходит в виде зачета. Оценка выставляется по результатам выполненных практических заданий и последующих устных ответов на вопросы к зачету. Шкала оценивания работ и ответов представлена в таблице.

### Критерии и шкалы для интегрированной оценки уровня сформированности компетенций

(оценка осуществляется по результатам текущей проверки знаний и промежуточной аттестации)

Индикаторы компетенции	Критерии оценивания	
	Не зачтено	Зачтено
Полнота знаний	Уровень знаний ниже минимальных требований. Имели место грубые ошибки.	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Могут быть допущены несущественные ошибки
Наличие умений	При решении стандартных задач не продемонстрированы основные умения. Имели место грубые ошибки.	Продемонстрированы основные умения. Решены типовые задачи, выполнены все задания. Могут быть допущены несущественные ошибки.
Наличие навыков (владение опытом)	При решении стандартных задач не продемонстрированы базовые навыки. Имели место грубые ошибки.	Продемонстрированы базовые навыки при решении стандартных задач. Могут быть допущены несущественные ошибки.
Мотивация (личностное отношение)	Учебная активность и мотивация слабо выражены, готовность решать поставленные задачи качественно отсутствуют	Проявляется учебная активность и мотивация, демонстрируется готовность выполнять поставленные задачи.
Характеристика сформированности компетенции	Компетенция в полной мере не сформирована. Имеющихся знаний, умений, навыков недостаточно для решения практических (профессиональных) задач. Требуется повторное обучение	Сформированность компетенции соответствует требованиям. Имеющихся знаний, умений, навыков и мотивации в целом достаточно для решения практических (профессиональных) задач.
Уровень сформированности компетенций	Низкий	Средний/высокий

### Критерии и процедуры оценивания результатов обучения по дисциплине

Формируемые компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине	Процедуры оценивания результатов обучения
ОК-6: способностью работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические,	ЗНАТЬ: основные формы, категории, принципы реализации социального партнерства; УМЕТЬ: анализировать законодательство и практику его применения в области социального	Обсуждение основных вопросов по темам Ответ на контрольные вопросы

конфессиональные и культурные различия	партнерства для решения конкретных практических задач; МОТИВАЦИЯ: готов использовать различные способы поиска дополнительных (профессиональных и информационных) ресурсов для разрешения трудовых споров, проведения коллективных переговоров, проведения консультаций и осуществления иных форм взаимодействия.	Практические задания
ОПК-6: владением культурой мышления, способностью к восприятию, обобщению и экономическому анализу информации, постановке цели и выбору путей ее достижения; способность отстаивать свою точку зрения, не разрушая отношения	<p>ЗНАТЬ:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Типичные проблемы и трудные жизненные ситуации, в которых показано межведомственное взаимодействие</li> <li>• Основных акторов межведомственного взаимодействия в процессе оказания различных социальных услуг;</li> <li>• Федеральные и региональные законодательные акты, регулирующие межведомственное взаимодействие и его регламент;</li> </ul> <p>УМЕТЬ:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Определять потребность в межведомственном взаимодействии при решении конкретных задач профессиональной деятельности;</li> <li>• Определять необходимых акторов межведомственного взаимодействия для каждого конкретного случая;</li> <li>• Работать с реестром юридических лиц – поставщиков социальных услуг населению;</li> </ul> <p>ВЛАДЕТЬ:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Способностью к определению критериев для оценки эффективности межведомственного взаимодействия;</li> </ul> <p>МОТИВАЦИЯ:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Быть готовым к мобилизации всех возможных ресурсов для решения проблем клиентов;</li> </ul>	<p>Обсуждение основных вопросов по темам</p> <p>Ответ на контрольные вопросы</p> <p>Практические задания</p>
ОПК 7: готовностью к кооперации с коллегами, к работе на общий результат, обладание навыками организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности других	<p>ЗНАТЬ:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Национальные и региональные особенности быта и семейного воспитания, народные традиции;</li> <li>• Особенности социальной работы с разными социальными, конфессиональными и этническими группами населения;</li> </ul> <p>УМЕТЬ:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Устанавливать контакты с социальным окружением гражданина с учетом национальных и региональных особенностей быта и семейного воспитания, народных традиций;</li> <li>• Определять особенности социальной работы с разными социальными, конфессиональными и этническими группами населения;</li> <li>• Проявлять чуткость, вежливость, внимание, выдержку, предусмотрительность, терпение к гражданам и учитывать их физическое и психологическое состояние;</li> </ul>	<p>Обсуждение основных вопросов по темам</p> <p>Ответ на контрольные вопросы</p> <p>Практические задания</p>

	<p><b>ВЛАДЕТЬ:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Способностью определять особенности социальной работы с разными социальными, конфессиональными и этническими группами населения;</li> </ul> <p><b>МОТИВАЦИЯ:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Готов проявлять чуткость, вежливость, внимание, выдержку, предусмотрительность, терпение к гражданам и учитывать их физическое и психологическое состояние;</li> <li>Готов к толерантному взаимодействию с разными социальными, конфессиональными и этническими группами.</li> </ul>	
ПК-30: знанием основ возникновения, профилактики и разрешения трудовых споров и конфликтов в коллективе, владением навыками диагностики и управления конфликтами и стрессами в организации и умением применять их на практике	<p><b>ЗНАТЬ:</b> основные формы, категории трудовых споров, принципы и методы диагностики и разрешения конфликта в организации;</p> <p><b>УМЕТЬ:</b> выявлять позиции и интересы сторон конфликта; проводить профилактику возникновения конфликтов.</p> <p><b>МОТИВАЦИЯ:</b> готов использовать различные способы внедрения медиативного принципа в деятельности организаций.</p>	

## 6.2 Типовые контрольные задания.

### 6.2.1. Типовые вопросы к зачету

- Конфликт: понятие, структура.
- Характеристика конфликтов: виды, основания возникновения, стратегии поведения.
- Конструктивные и деструктивные функции конфликта.
- Понятие и виды альтернативных методов разрешения споров.
- Медиация в системе альтернативных методов разрешения споров.
- Медиация как правовой и социальный институт.
- Характеристика различных подходов в медиации.
- Инструменты медиации, их виды и значение.
- Подготовка к процедуре медиации.
- Медиация как процедура. Фазы медиации.
- Принципы медиации.
- Этические аспекты деятельности медиатора.
- Принципы деятельности медиатора и социального работника: соотнесение понятий.
- Профессиональные риски медиатора: синдром эмоционального выгорания.
- Правовой и общественный статус медиатора.
- Методы работы в медиативном пространстве с эмоциональной составляющей конфликта.
- Копинг-стратегии медиатора.
- Представители сторон в процедуре медиации.
- Интересы и потребности сторон в медиации.
- Информация в медиации. Фильтры восприятия.
- Медиация как междисциплинарная область.
- Формирование института медиации в России: проблемы и перспективы.
- Медиация в разрешении социальных конфликтов.



24. Медиативный подход.
25. Медиативное соглашение.

#### Практическое задание

На основании данных официальных сайтов зарегистрированных ассоциаций медиаторов России выбрать одну организацию, изучить представленные направления медиации.

программное обеспечение и Интернет-ресурс

1. <http://www.alrf.ru/> – сайт Ассоциации юристов России.
2. <http://arbimed.ru/> – сайт некоммерческого партнерства «Лига Медиаторов».
3. <http://www.mediacia.com/> – сайт автономной некоммерческой организации «Центр медиации и права».
4. <http://www.mediationandlaw.ru/> – сайт журнала «Медиация и право. Посредничество и примирение».
5. <http://www.in-mediation.eu/> – сайт Международной ассоциации интегрированной медиации.

### 6.3 Методические материалы, определяющие процедуры оценивания

1. Положение «О проведении текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся в ННГУ», утверждённое приказом ректора ННГУ от 13.02.2014 г. № 55-ОД.
2. Положение о фонде оценочных средств, утверждённое приказом ректора ННГУ от 10.06.2015 г. № 247-ОД

### 7. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины (модуля)

а) основная литература:

#### *Нормативно-правовые акты Российской Федерации*

1. Конституция Российской Федерации // Российская газета. 25 декабря 1993.
2. Гражданский кодекс Российской Федерации (часть первая) от 30 ноября 1994 г. (ред. от 05 мая 2014 г.) // СЗ РФ. 1994. № 32. Ст. 3301.
3. Гражданский процессуальный кодекс Российской Федерации от 14 ноября 2002 г. (ред. от 02 июля 2013 г.) // СЗ РФ. 2002. № 46. Ст. 4532.
4. Арбитражный процессуальный кодекс Российской Федерации от 24 июля 2002 г. (ред. от 02 июля 2013 г.) // СЗ РФ. 2002. № 30. Ст. 3012.
5. Федеральный закон «Об альтернативной процедуре урегулирования спора с участием посредника (процедуре медиации)» // СЗ РФ. 2010. № 31. Ст. 4162.
6. Федеральный закон «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)» от 27 июля 2010 г. // СЗ РФ. 2010. № 31. Ст. 4163.
7. Федеральный закон от 24 июля 2002 г. (ред. от 21 ноября 2011 г.) «О третейских судах в Российской Федерации» // СЗ РФ. 2002. N 30. Ст. 3019.
8. Федеральный закон от 13 марта 2006 г. (ред. от 21 июля 2014 г.) «О рекламе» // СЗ РФ. 2006. № 12. Ст. 1232.
9. Указ Президента Российской Федерации от 1 июня 2012 г. «О национальной стратегии действий в интересах детей на 2012-2017 гг. // СЗ РФ. 2012. № 23. Ст. 2994.
10. Постановление Правительства Российской Федерации от 3 декабря 2010 г. «О программе подготовки медиаторов» // СЗ РФ. 2010. № 50. Ст. 6706.
11. Распоряжение Правительства Российской Федерации от 22 июля 2013 г. «Об утверждении Стратегии развития страховой деятельности в Российской Федерации до 2020 года» // СЗ РФ. 2013. № 31. Ст. 4255.
12. Распоряжение Правительства Российской Федерации от 30 июля 2014 г. «Об утверждении Концепции развития до 2017 года сети служб медиации в целях реализации

восстановительного правосудия в отношении детей, в том числе совершивших общественно опасные деяния, но не достигших возраста, с которого наступает уголовная ответственность в Российской Федерации» // СЗ РФ. 2014. № 32. Ст. 4557.

13. Распоряжение Правительства Российской Федерации от 25 августа 2014 г. «Об утверждении Концепции государственной семейной политики в Российской Федерации на период до 2025 года» // СЗ РФ. 2014. № 35. Ст. 4811.

14. Приказ Министерства образования и науки от 14 февраля 2011 г. «Об утверждении программы подготовки медиаторов» // Российская газета. 23 марта 2011.

15. Разъяснения Минэкономразвития РФ от 27 мая 2011 г. «Позиция Минэкономразвития России по вопросам, связанным с применением Федерального закона от 27 июля 2010 г. N 193-ФЗ «Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)».

16. Приказ Минэкономразвития РФ от 14 октября 2011 г. № 567 «Об утверждении Административного регламента предоставления Федеральной службой государственной регистрации, кадастра и картографии государственной услуги по предоставлению сведений из государственного реестра саморегулируемых организаций медиаторов» (Зарегистрировано в Минюсте РФ 11 ноября 2011 г. № 22291) // Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти. № 1. 2012.

17. Письмо Минобрнауки от 18 ноября 2013 г. «О направлении методических рекомендаций по организации служб школьной медиации (вместе с Рекомендациями по организации служб школьной медиации в образовательных организациях)», утв. Минобрнауки России 18 ноября 2013 г. // Официальные документы в образовании. 2014. №2.

#### *Научные статьи, тезисы*

1. Аболонин В. Развитие примирительных процедур в рамках саморегулируемых организаций // Арбитражный и гражданский процесс. 2009. № 9. Научная электронная библиотека Elibrary. – <http://elibrary.ru>

2. Барашев А.С. Медиация в системе альтернативных способов урегулирования споров / А.С.Барашев // Закон. 2012. № 3. С. 76-81. Научная электронная библиотека Elibrary. – <http://elibrary.ru>

3. Бессонова В.В. Медиация как способ проведения переговоров в конструктивном духе / В.В.Бессонова // Юридический мир. 2012. № 1. С. 65-66. Научная электронная библиотека Elibrary. – <http://elibrary.ru>

4. Васильченко, Э.А. Профессиональные риски в социальной работе: синдром выгорания / Э.А. Васильченко // Власть и управление на Востоке России. 2010. С. 131-135. Научная электронная библиотека Elibrary. – <http://elibrary.ru>

5. Ларенцова Л.И. Феномен эмоционального выгорания: механизм формирования, симптомы и способы преодоления с точки зрения различных психологических подходов / Л.И. Ларенцова, Н.В. Терехина // Прикладная юридическая психология. 2009. С. 37-48. Научная электронная библиотека Elibrary. – <http://elibrary.ru>

6. Максимова Е.Ю. Медиация в условиях современной России: проблемы и перспективы / Е.Ю. Максимова // Юридический мир. 2011. № 6. С. 56-59. Научная электронная библиотека Elibrary. – <http://elibrary.ru>

7. Мигунова, А.В. Обучение в области медиации: анализ практик / А.В. Мигунова // Инновации в государстве и праве России. Материалы Международной научно-практической конференции (Ниžний Новгород, 11-12 апреля 2013 г.). – Ниžний Новгород: Изд-во Нижегородского госуниверситета им. Н.И. Лобачевского, 2013. – С. 317-319. Научная электронная библиотека Elibrary. – <http://elibrary.ru>

8. Пальцев Ю.Е. Некоторые проблемы закона о медиации в России / Ю.Е. Пальцев // Российская юстиция. 2011. № 1. С. 72-73. Научная электронная библиотека Elibrary. –

<http://elibrary.ru>

9. Сиротина, Т.В. Синдром профессионального эмоционального сгорания среди специалистов по социальной работе / Т.В. Сиротина, И.С. Тавлетчина // Социология в современном мире: наука, образование, творчество. – 2014. – С. 314-321. Научная электронная библиотека Elibrary. – <http://elibrary.ru>

10. Маткина Д.В. Этические особенности процедуры медиации по разрешению уголовно-правового спора // Вестник ОГУ. 2012. №3 (139). С. 116-119. Научная электронная библиотека Elibrary. – <http://elibrary.ru>

11. Баженова У.И. Медиация: новые аспекты взаимодействия субъектов предпринимательской деятельности // Вестник Нижегородской академии МВД России. 2013. № 21. С. 73-77. Научная электронная библиотека Elibrary. – <http://elibrary.ru>

#### *Интернет-источники*

1. <http://www.alrf.ru/> – сайт Ассоциации юристов России.
2. <http://arbimed.ru/> – сайт некоммерческого партнерства «Лига Медиаторов».
3. <http://www.mediacia.com/> – сайт автономной некоммерческой организации «Центр медиации и права».
4. <http://www.mediationandlaw.ru/> – сайт журнала «Медиация и право. Посредничество и примирение».
5. <http://www.in-mediation.eu/> – сайт Международной ассоциации интегрированной медиации.

## **8. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ**

### **8.1. Материально-техническое обеспечение**

В процессе преподавания дисциплины требуется учебная аудитория для проведения занятий, оснащенная стационарным или переносным мультимедийным комплексом, аудитория для групповых и индивидуальных консультаций, помещения для самостоятельной работы обучающихся, оснащенных компьютерной техникой с возможностью подключения к сети Интернет и обеспечением доступа в электронную образовательную среду.

### **8.2. Программное обеспечение**

Для работы с текстами – Microsoft Word, для подготовки презентаций – Microsoft PowerPoint, для поиска информации – интернет-браузер.

---

Программа составлена в соответствии с требованиями Образовательного стандарта ННГУ по направлению 38.03.03 «Управление персоналом», профиль «Управление и развитие персонала организации»

Авторы

зав. кафедрой отраслевой и прикладной социологии Петрова И.Э.,

Рецензент доцент кафедры отраслевой и прикладной социологии ФСН Куликова А.В.

Заведующий кафедрой общей социологии и социальной работы ФСН Саралиева З.Х.

Программа одобрена на заседании учебно-методической комиссии ФСН от 07.04.2020 года, протокол № 7.

