

**Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего  
образования  
«РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА И  
ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ  
ПРИ ПРЕЗИДЕНТЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ»**

---

Сибирский институт управления – филиал РАНХиГС  
Кафедра менеджмента

УТВЕРЖДЕНА  
кафедрой менеджмента  
Протокол от 27.12.2021 г. № 6

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА  
ДИСЦИПЛИНЫ**

**ОСНОВЫ МЕДИАЦИИ**

Б1.В.ДВ.02.02

Осмедиа

---

*краткое наименование дисциплины*

по направлению подготовки: 38.03.02 Менеджмент  
направленность (профиль): «Менеджмент организации»  
квалификация выпускника: Бакалавр  
формы обучения: очная, заочная, очно-заочная

Год набора - 2021

Новосибирск, 2021

**Авторы – составители:**

доцент кафедры менеджмента

доцент кафедры менеджмента

преподаватель кафедры менеджмента

доцент кафедры менеджмента

заведующий кафедрой менеджмента

доцент кафедры менеджмента

Белая Елена Александровна

Бондаренко Ирина Викторовна

Иванова Марина Владимировна

Матюнин Владимир Михайлович

Симагина Ольга Владимировна

Филиппов Дмитрий Викторович

## СОДЕРЖАНИЕ

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения программы.....	4
2. Объем и место дисциплины в структуре ОП ВО .....	5
3.Содержание и структура дисциплины.....	5
4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине.....	11
5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины.....	21
6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», включая перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине.....	22
7. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы.....	24

# 1. ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ, СООТНЕСЕННЫХ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ПРОГРАММЫ

1.1. Дисциплина обеспечивает овладение следующими компетенциями:

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
УК ОС-1	Способность применять критический анализ информации и системный подход для решения задач обоснования собственной гражданской и мировоззренческой позиции	УК ОС-1.2	Способность применять системный подход для формирования собственной гражданской позиции.
УК ОС-4	Способность осуществлять деловую коммуникацию в устной и письменной формах на государственном и иностранном языках	УК ОС-4.2	Способность к устной и письменной коммуникации в профессиональной сфере на русском/иностранном языке
УК ОС-5	Способность проявлять толерантность в условиях межкультурного разнообразия общества в социально-историческом и философских контекстах, соблюдать нормы этики и использовать дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах	УК ОС-5.2	Способность проявлять толерантность при осуществлении деловой коммуникации, выражать собственную позицию и решать конфликты без дискриминации

1.2. В результате освоения дисциплины у студентов должны быть сформированы:

ОТФ/ТФ	Код этапа освоения компетенции	Результаты обучения
	УК ОС-1.2	На уровне знаний: основ конфликтологии

		На уровне умений: определять способы и пути разрешения социальных конфликтов
		На уровне навыков: решения конфликтных ситуаций
	УК ОС-4.1	На уровне знаний: основные понятия культуры речи
		На уровне умений: выстраивать продуктивную деловую коммуникацию в различных средах
		На уровне навыков: использования деловой лексики в профессиональной коммуникации.
	УК ОС-5.2	На уровне знаний: следующих категорий и социальных явлений: толерантность, гуманизм, дискриминация, стигматизация
		На уровне умений: анализировать причины и условия возникновения социальных конфликтов
		На уровне навыков: различения потенциально уязвимых по отношению к дискриминации группы, требующих проявления толерантности

## 2. ОБЪЕМ И МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОП ВО

### Объем дисциплины

Общая трудоемкость дисциплины составляет 2 з.е.

Количество академических часов **очной формы обучения**, выделенных:

- на контактную работу с преподавателем (по видам учебных занятий) – 32 часа (16 часов лекций, 16 часов практических (семинарских) занятий);
- на самостоятельную работу обучающихся – 76 часов.

Количество академических часов **заочной формы обучения**, выделенных:

- на контактную работу с преподавателем (по видам учебных занятий) – 12 часов (6 часов лекций, 6 часов практических (семинарских) занятий);
- на самостоятельную работу обучающихся – 92 часа.

Количество академических часов **очно-заочной формы обучения**, выделенных:

- на контактную работу с преподавателем (по видам учебных занятий) – 16 часов (8 часов лекций, 8 часов практических (семинарских) занятий);
- на самостоятельную работу обучающихся – 92 часа.

Форма промежуточной аттестации в соответствии с учебным планом – зачет.

### Место дисциплины

Дисциплина «Основы медиации» изучается:

- студентами очной формы обучения на 1 курсе;
- студентами заочной формы обучения на 3 курсе;
- студентами очно-заочной формы обучения на 1 курсе.

## 3. СОДЕРЖАНИЕ И СТРУКТУРА ДИСЦИПЛИНЫ

№ п/п	Наименование тем	Объем дисциплины, час.	Очная форма обучения
			Форма

	(разделов)	Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	текущего контроля успеваемости <sup>1</sup> , промежуточной аттестации
			л/эо	лр/эо	пз/эо	КСР		
<b>Раздел 1</b>	<b>Медиация как научно-прикладная отрасль знания</b>	<b>36</b>	<b>6</b>		<b>6</b>		<b>38</b>	
Тема 1.1	Медиация как технология альтернативного разрешения конфликтов и споров	9	1		1		9	О
Тема 1.2	История становления и развития медиации	9	1		1		9	ПО
Тема 1.3	Субъекты и виды медиации	9	2		2		10	ПО
Тема 1.4	Принципы, инструменты и эффективность медиации	9	2		2		10	Решение кейса
<b>Раздел 2</b>	<b>Организационно-концептуальные основы медиации</b>	<b>36</b>	<b>10</b>		<b>10</b>		<b>38</b>	
Тема 2.1.	Роли, задачи и функции медиатора как третьей стороны	7	2		2		7	Деловая игра
Тема 2.2.	Профессиональная этика и профессиональная культура медиатора	7	2		2		7	О
Тема 2.3.	Стратегии, техники и тактики медиации	7	2		2		8	ПО
Тема 2.4.	Этапы процедуры медиации. Цели и задачи медиатора на каждой стадии процедуры медиации	7	2		2		8	Деловая игра

<sup>1</sup> Формы текущего контроля успеваемости: опрос (О), письменный опрос (ПО), тестирование (Т), контрольная работа (КР), коллоквиум (К), эссе (Э), реферат (Р), диспут (Д), вебинар (В), электронный семинар (ЭС) и др.

	Выполнение контрольной работы по курсу	8	2		2		8	Контрольная работа
Промежуточная аттестация								Зачет
Всего:		<b>72</b>	<b>16</b>		<b>16</b>		<b>76</b>	

Заочная форма обучения

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Объем дисциплины, час.					СР	Форма текущего контроля успеваемости <sup>2</sup> , промежуточной аттестации
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий					
			л/эо	лр/эо	пз/эо	КСР		
<b>Раздел 1</b>	<b>Медиация как научно-прикладная отрасль знания</b>	<b>36</b>	<b>3</b>		<b>3</b>		<b>46</b>	
Тема 1.1	Медиация как технология альтернативного разрешения конфликтов и споров	9	1		1		11	О
Тема 1.2	История становления и развития медиации	9	1		1		11	ПО
Тема 1.3	Субъекты и виды медиации	9	1		1		12	ПО
Тема 1.4	Принципы, инструменты и эффективность медиации	9					12	Решение кейса
<b>Раздел 2</b>	<b>Организационно-концептуальные основы медиации</b>	<b>36</b>	<b>3</b>		<b>3</b>		<b>46</b>	
Тема 2.1.	Роли, задачи и функции медиатора как третьей стороны	7	1		1		9	Деловая игра
Тема 2.2.	Профессиональная этика и профессиональная культура медиатора	7	1		1		9	О

<sup>2</sup> Формы текущего контроля успеваемости: опрос (О), письменный опрос (ПО), тестирование (Т), контрольная работа (КР), коллоквиум (К), эссе (Э), реферат (Р), диспут (Д), вебинар (В), электронный семинар (ЭС) и др.

Тема 2.3.	Стратегии, техники и тактики медиации	7	1		1		9	ПО
Тема 2.4.	Этапы процедуры медиации. Цели и задачи медиатора на каждой стадии процедуры медиации	7					9	Деловая игра
	Выполнение контрольной работы по курсу	8					10	Контрольная работа
Промежуточная аттестация								Зачет
Всего:		<b>72</b>	<b>6</b>		<b>6</b>		<b>92</b>	

Очно-заочная форма обучения

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Объем дисциплины, час.					СР	Форма текущего контроля успеваемости <sup>3</sup> , промежуточной аттестации
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий					
			л/эо	лр/эо	пз/эо	КСР		
<b>Раздел 1</b>	<b>Медиация как научно-прикладная отрасль знания</b>	<b>36</b>	<b>4</b>		<b>4</b>		<b>46</b>	
Тема 1.1	Медиация как технология альтернативного разрешения конфликтов и споров	9	1		1		11	О
Тема 1.2	История становления и развития медиации	9	1		1		11	ПО
Тема 1.3	Субъекты и виды медиации	9	1		1		12	ПО
Тема 1.4	Принципы, инструменты и эффективность медиации	9	1		1		12	Решение кейса
<b>Раздел 2</b>	<b>Организационно-концептуальные основы медиации</b>	<b>36</b>	<b>4</b>		<b>4</b>		<b>46</b>	

<sup>3</sup> Формы текущего контроля успеваемости: опрос (О), письменный опрос (ПО), тестирование (Т), контрольная работа (КР), коллоквиум (К), эссе (Э), реферат (Р), диспут (Д), вебинар (В), электронный семинар (ЭС) и др.

Тема 2.1.	Роли, задачи и функции медиатора как третьей стороны	7	1		1		9	Деловая игра
Тема 2.2.	Профессиональная этика и профессиональная культура медиатора	7	1		1		9	О
Тема 2.3.	Стратегии, техники и тактики медиации	7	1		1		9	ПО
Тема 2.4.	Этапы процедуры медиации. Цели и задачи медиатора на каждой стадии процедуры медиации	7	1		1		9	Деловая игра
	Выполнение контрольной работы по курсу	8					10	Контрольная работа
Промежуточная аттестация								Зачет
Всего:		<b>72</b>	<b>8</b>		<b>8</b>		<b>92</b>	

## Содержание дисциплины

### Раздел 1. Медиация как научно-прикладная отрасль знания

#### 1.1. Медиация как технология альтернативного разрешения конфликтов и споров

Понятие медиации, предмет и система альтернативного разрешения споров. Принципы альтернативного разрешения споров. Методы (формы) альтернативного разрешения споров: разнообразие и краткая характеристика. Преимущества и недостатки альтернативного разрешения споров. Судебная система и альтернативное разрешение споров. Общая характеристика примирительных процедур в гражданском и арбитражном процессах. Медиация как технология коммуникации. Медиация как переговоры с участием медиатора по принятию решения, устраивающему обе стороны. «Метод принципиальных переговоров» (Р.Фишера и У.Юри) и концепция посредничества (У. Линкольна) как основа медиации. Основные понятия процедуры медиации. Медиация (медиаторство) как содействие третьей стороны двум (или более) другим в поисках соглашения в спорной или конфликтной ситуации. Принципиальная возможность медиации. Практика обращения к третьей стороне.

#### 1.2. История становления и развития медиации

История медиации как метода альтернативного разрешения споров. Соотношение понятий "конфликт", "конфликтология" и "медиация". Основные принципы медиации. Различные подходы в медиации. Преимущества и недостатки по отношению к другим альтернативным способам разрешения споров.

Профессионализация деятельности медиаторов. Медиация как общественно значимая деятельность в США с начала 60-х годов. Опыт использования медиации в странах ЕС.

### **1.3. Субъекты и виды медиации**

Субъекты медиации. Целесообразность участия третьей стороны в регулировании конфликтных отношений. Виды медиации. Прямая и косвенная медиация. Формальная или официальная медиация. Неформальная, неофициальная медиация. Официальные медиаторы. Неофициальные медиаторы.

Характерные черты (условия) арбитража: 1) обязательная юридическая сила его решений для спорящих сторон; 2) выбор арбитра или арбитров самими спорящими сторонами. Необходимость медиации в случае острого конфликта. Типичные мотивы обращения к медиатору Основные функции медиатора в ходе урегулирования конфликта. Формы посредничества (Мириманова М. С.): 1) медиация; 2) фасилитация; 3) примирение; 4) арбитраж.

### **1.4. Принципы , инструменты и эффективность медиации**

Принципы в медиации. Конфиденциальность. Добровольность. Нейтральность и беспристрастность третьей стороны. Ответственность сторон за принятие решений. Открытость ("прозрачность"). Равноправие сторон. Выравнивание объема времени работы с обеими сторонами. Факторы, влияющие на успешность процедуры медиации. Инструменты медиации, их виды и значение. Целесообразность применения отдельных инструментов в процедуре медиации. Оценка эффективности медиации.

## **Раздел 2. Организационно-концептуальные основы медиации**

### **2.1. Роли, задачи и функции медиатора как третьей стороны**

Понятие «третья сторона»: «посредник», «наблюдатель за ходом переговорного процесса», «арбитр». Роль третьей стороны, ее задачи, функции и возможности. Роли третьей стороны в конфликте и в процедуре медиации: третейский судья, арбитр, посредник, помощник и наблюдатель (Анцупов А. Я., Шипилов А. И.). Социальные роли медиатора: социальные работники, психологи, консультанты и т.д. или группа лиц, осуществляющая миротворческую миссию.

Требования, предъявляемые к медиатору. Медиатор как профессионал и как личность. Функции медиатора в процессе медиации. Организация работы медиатора. Различные школы и подходы в медиации. Понимающий подход. Центральная фигура процесса медиации - медиатор. Предпосылки участия третьей стороны в урегулировании конфликтов.

### **2.2. Профессиональная этика и профессиональная культура медиатора**

Медиация как эффективный способ конструктивного решения конфликтов. Особенности труда медиаторов. Этические принципы медиации Этические, нравственные аспекты технологии медиации. Ответственность медиатора и специфические правила поведения в процессе регулирования конфликта. Этический кодекс и профессиональная этика медиатора - конфликтолога. Формирование нравственной и профессиональной культуры медиаторов. «Этизация» как морально-этическая регламентация работы медиаторов. Профессиональная этика и профессиональная культура медиаторов. Наличие высоко развитых и качественно-специфических нравственных черт личности медиатора как важнейшая сторона его профессиональной пригодности. Личные качества медиатора. Моральный авторитет медиатора. Специфика положения и роли медиатора в конфликте. Специфические ценности медиатора: честь, достоинство, неподкупность, конфиденциальность или служебная тайна; способность к пониманию и защите интересов клиента, уважению его личного достоинства, обеспечению его интересов; честность, порядочность, ответственность. Положительный имидж медиатора. Профессионализм и профессиональная культура медиаторов. Нормативно-правовая защищенность специалиста и клиента. Профессиональный долг медиатора. Кодекс поведения в конфликте.

### 2.3 Стратегии, техники и тактики медиации

Стратегии и техники медиации. Дж.Уолл и Д.Руд: логическая стратегия, агрессивная стратегия, патерналистская стратегия и т.д. Техники медиаторства, используемые японскими медиаторами.. Техники медиативного процесса. Стратегии медиации: связанные с оказанием помощи в поиске решения; направленные на обеспечение взаимодействия сторон и поддержание рабочих отношений между ними; направленные на манипулирование поведением участников конфликта. Манипулятивные стратегии. Средства воздействия: убеждение и оказание помощи в нахождении мирного решения; принуждение, оказание давления и ограничение конфликтных действий. Тактики взаимодействия медиатора с оппонентами в ходе переговоров: тактика поочередного выслушивания; сделка; челночная дипломатия; давление на одного из оппонентов; директивное воздействие

### 2.4 Этапы процедуры медиации. Цели и задачи медиатора на каждой стадии процедуры медиации

Процедура медиации и ее этапы. Значение этапов в медиации. Три основных этапа медиации: инициация поиска согласия; налаживание переговорного процесса; участие в переговорном процессе; наблюдение за выполнением соглашений. Эффективность участия третьей стороны в урегулировании конфликтов. Границы применения медиации. Ограничения процесса медиации. Ряд факторов, которые влияют на эффективность деятельности третьей стороны в конфликте. Первая стадия медиации. Цели и задачи первой (подготовительной) стадии медиации. Основная стадия процесса медиации (медиационная сессия). Цели и задачи второй стадии медиации. Третья (постмедиационная) стадия медиации. Цели и задачи третьей стадии медиации. Формулирование договоренности/соглашения. Предупреждение неисполнения договоренностей и выработка механизмов преодоления трудностей в процессе осуществления решений, отраженных в медиативном соглашении. Подписание медиативного соглашения. Реализация договоренностей, контроль за их исполнением.

## 4. МАТЕРИАЛЫ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ ОБУЧАЮЩИХСЯ И ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

### 4.1. Формы и методы текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации.

4.1.1. В ходе реализации дисциплины «Основы медиации» используются следующие методы текущего контроля успеваемости обучающихся:

#### Для проведения занятий по очной форме обучения

Тема (раздел)		Методы текущего контроля успеваемости
Раздел 1	Медиация как научно-прикладная отрасль знания	
Тема 1.1	Медиация как технология альтернативного разрешения конфликтов и споров	Тестирование знаний
Тема 1.2	История становления и развития	Подготовка докладов по теме занятия

	медиации	
Тема 1.3	Субъекты и виды медиации	Письменный опрос по видам медиации
Тема 1.4	Принципы, инструменты и эффективность медиации	Решение кейса
<b>Раздел 2</b>	<b>Организационно-концептуальные основы медиации</b>	
Тема 2.1.	Роли, задачи и функции медиатора как третьей стороны	Деловая игра по реализации функций медиатора
Тема 2.2.	Профессиональная этика и профессиональная культура медиатора	Презентация докладов по теме занятия
Тема 2.3.	Стратегии, техники и тактики медиации	Дискуссия в группе по оценке проектов программ по профилактике и управлению трудовыми спорами, конфликтами и стрессами в коллективе. по итогам разработки программы
Тема 2.4.	Этапы процедуры медиации. Цели и задачи медиатора на каждой стадии процедуры медиации	Деловая игра по проведению переговоров по созданию проекта программы по профилактике и управлению трудовыми спорами, конфликтами и стрессами в коллективе.

4.1.2. Зачет проводится в форме устного ответа на вопросы для очной формы обучения.

## 4.2 Материалы текущего контроля успеваемости

### 4.2.1 Типовые тестовые задания<sup>4</sup>

#### Раздел 1. Медиация как научно-прикладная отрасль знания

1. Альтернативные формы разрешения правовых споров и конфликтов – это способы разрешения споров:

- вне системы правосудия\*
- благодаря системе правосудия
- с использованием системы правосудия

2. АРС – это система методов и средств, а именно:

- переговоры\*
- медиация\*
- арбитраж\*
- третейский суд\*

адвокатура

3. \_\_\_\_\_ – способ урегулирования спора между сторонами на основе переговоров с участием третьей нейтральной стороны посредника.

<sup>4</sup> Правильный ответ в тесте обозначен «звездочкой» (\*)

## Посредничество\*

### Раздел 2 Организационно-концептуальные основы медиации

1. Сторонами процедуры медиации признаются любые физические или юридические лица – субъекты правоотношений:

гражданских \*

трудовых\*

семейных\*

уголовных

2. Медиация не применяется к спорам:

коллективным трудовым\*

в предпринимательской деятельности\*

в экономической деятельности\*

в политической деятельности

3. Основные этапы проведения процедуры медиации (*расставьте по порядку*):

Этап 1. Предложение об обращении к процедуре медиации.

Этап 2. Соглашение о проведении процедуры медиации.

Этап 3. Проведение процедуры медиации

Этап 4. Медиативное соглашение.

Этап 5. Прекращение процедуры медиации.

#### 4.2.2 Типовые вопросы для устного/письменного теоретического опроса

### Раздел 1. Медиация как научно-прикладная отрасль знания

#### Тема 1.1. Медиация как технология альтернативного разрешения конфликтов и споров

1. Проанализировать эволюцию подходов к медиации

2. Составить глоссарий (перечень основных терминов и понятий с обязательным указанием источников) - исследования медиации.

3. Рассмотреть специфику подхода к проблеме медиации в зарубежных и отечественных научных источниках («Метод принципиальных переговоров» (Р. Фишера и У. Юри) и концепция посредничества (У. Линкольна) и т.д.

### Модуль 2. Организационно-концептуальные основы медиации

#### Тема 2.1. Субъекты и виды медиации

1. Проанализировать целесообразность участия третьей стороны в регулировании конфликтных отношений на примере реальной ситуации.

2. Привести примеры видов медиации.

#### 4.2.3 Типовые вопросы для устного/письменного теоретического опроса

#### 1.1. Медиация как технология альтернативного разрешения конфликтов и споров

##### Вариант 1

Какова сущность медиации?

Каковы уроки и достижения зарубежной медиации в ЕС, США и т.д.

В чем особенности развития и становления медиации в России ?

##### Вариант 2

Каковы основные концепции научных воззрений на медиацию ?

В чем специфика подхода к проблеме медиации в отечественной теории и практике?

Какова концепция посредничества (У. Линкольна) как основа медиации ?

#### 1.2.4. Типовые темы для подготовки эссе

## **Тема 1.2. История становления и развитие медиации**

История медиация как метода альтернативного разрешения споров.

Медиация как общественно значимая деятельность в США с начала 60-х годов.

Опыт использования медиации в странах ЕС и Европейский кодекс поведения для медиаторов.

Становление, развитие и правовое регулирование медиации в России (Федеральный закон Российской Федерации от 27 июля 2010 г. N 193-ФЗ "Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)")

### **4.2.5 Типовые темы для подготовки к коллоквиуму**

#### **Тема 2.4. Профессиональная этика и профессиональная культура медиатора**

1. Различные подходы к этическим принципам медиации.
2. Проявление профессиональной этики и профессиональной культуры медиаторов.

### **4.2.6 Типовые задания для подготовки письменных работ**

#### **Раздел 1 Медиация как научно-прикладная отрасль знания**

##### **Тема 1.3 Субъекты и виды медиации**

1. Проанализировать целесообразность участия третьей стороны в регулировании конфликтных отношений на примере реальной ситуации.
2. Привести примеры видов медиации.

##### **Тема 1.4 Принципы, инструменты и эффективность медиации**

1. Описать и выявить факторы, влияющие на успешность процедуры медиации.
2. Привести примеры инструментов медиации, их виды и значение.

#### **Раздел 2 Организационно-концептуальные основы медиации**

##### **Тема 2.1. Роли, задачи и функции медиатора как третьей стороны**

1. Привести доказательства тезиса «Центральная фигура процесса медиации – медиатор».
2. Подготовить материалы о роли третьей стороны в конфликте и в процедуре медиации (Анцупов А. Я., Шипилов А. И.).
3. Сформулировать требования, предъявляемые к медиатору.

##### **Тема 2.2. Профессиональная этика и профессиональная культура медиатора**

1. Найти источники с разными подходами к этическим принципам медиации.
2. Привести примеры проявления профессиональной этики и профессиональной культуры медиаторов.
3. Привести примеры проявления кодекса поведения в конфликте.

##### **Тема 2.3. Стратегии, техники и тактики медиации**

1. Раскрыть особенности критериев оценки результата процедуры медиации.
2. Охарактеризовать критерии завершения медиации /прекращения процедуры медиации.
3. Разработать вариант соглашения сторон об урегулировании спора.

##### **Тема 2.4. Этапы процедуры медиации. Цели и задачи медиатора на каждой стадии процедуры медиации**

1. Охарактеризовать процедуру медиации и ее этапы.
2. Оценить значение этапов в медиации.
3. Привести критерии эффективности участия третьей стороны в урегулировании конфликтов.

### **4.2.7. Типовые темы контрольной работы**

1. Медиация как переговоры с участием медиатора по разрешению конфликта
2. Медиация как эффективный способ конструктивного решения конфликтов.
3. Нормативно-правовое обеспечение процесса медиации в России.
4. Условия и практика обращения к третьей стороне.
5. Роли и функции медиатора в процессе медиации
6. Медиация как общественно значимая деятельность в США с начала 60-х годов.

7. Медиация как общественно значимая деятельность в странах Европы.
8. Развитие медиации в России.
9. Роль третьей стороны, ее задачи и возможности
10. Целесообразность обращения к медиатору в регулировании конфликта.
11. Этические и нравственные аспекты медиации.
12. Стратегии и техники медиации.
13. Обязательные личные качества и моральный авторитет медиатора
14. Специфические ценности медиатора
15. Факторы успешного разрешения и регулирования конфликтов в медиации.
16. Ответственность и специфические правила поведения медиатора в процессе регулирования конфликта.
17. Этический кодекс и профессиональная этика медиатора - конфликтолога.
18. Нормативно-правовая защищенность специалиста и клиента.
19. Профессиональная культура и этика медиации
20. Профессионализм и профессиональная культура медиаторов.
21. Технология медиации
22. Формы посредничества
23. Тактики взаимодействия медиатора с оппонентами в ходе переговоров.
24. Стратегии медиации
25. Манипулятивные стратегии в медиации.
26. Трудности посреднической деятельности и требования к медиатору

#### 4.2.8. Типовые вопросы и задания для электронного семинара

### Раздел 1. Медиация как научно-прикладная отрасль знания

#### Тема 1.1. Медиация как технология альтернативного разрешения конфликтов и споров

Какие подходы к процедуре медиации Вам известны?

Какие основные термины и понятия используют исследователи медиации?

В чем специфика подхода к проблеме медиации в зарубежных и отечественных научных источниках («Метод принципиальных переговоров» (Р.Фишера и У.Юри) и концепция посредничества (У. Линкольна) и т.д.

#### Модуль 2. Организационно-концептуальные основы медиации

##### Тема 2.1. Субъекты и виды медиации

Какие причины целесообразности участия третьей стороны в регулировании конфликтных отношений Вы можете назвать?

Какие формы медиации существуют?

Кто может быть субъектом медиации?

#### 4.3. Оценочные средства промежуточной аттестации

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
УК ОС-1	Способность применять критический анализ информации и системный подход для решения задач обоснования собственной гражданской и мировоззренческой	УК ОС-1.2	Способность применять системный подход для формирования собственной гражданской позиции.

	позиции		
УК ОС-4	Способность осуществлять деловую коммуникацию в устной и письменной формах на государственном и иностранном языках	УК ОС-4.2	Способность к устной и письменной коммуникации в профессиональной сфере на русском/иностранном языке
УК ОС-5 Код компетенции	Способность проявлять толерантность в условиях межкультурного разнообразия общества в социально-историческом и философских контекстах, соблюдать нормы этики и использовать дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах Наименование компетенции	УК ОС-5.2	Способность проявлять толерантность при осуществлении деловой коммуникации, выражать собственную позицию и решать конфликты без дискриминации

Этап освоения компетенции	Показатель оценивания	Критерий оценивания
УК ОС-1.2 Способность применять системный подход для формирования собственной гражданской позиции.	Применяет системный подход при обосновании своей гражданской позиции	Позиция логически выстроена. Аргументация опирается на достоверную информацию и системность
УК ОС-4.2 Способность к устной и письменной коммуникации в профессиональной сфере на русском/иностранном языке	Соблюдает требования к языку при устной и письменной коммуникации в профессиональной сфере с использованием специфической лексики.	Владеет профессиональной лексикой на русском и иностранном языках. Извлекает необходимую информацию из оригинального текста на иностранном языке по проблемам профессиональной сферы. Письменный

Этап освоения компетенции	Показатель оценивания	Критерий оценивания
		текст выполнен с соблюдением стилистических норм, без ошибок.
<p>УК ОС– 5.2.</p> <p>Способность проявлять толерантность при осуществлении деловой коммуникации, выразить собственную позицию и решать конфликты без дискриминации</p>	<p>Полно и логически обоснованно выстраивает аргументацию и осуществляет деловую коммуникацию без проявления дискриминации по какому-либо признаку</p>	<p>Толерантно выражает собственную позицию в деловом общении</p>

#### 4.3.1 Вопросы для подготовки к зачету

1. Понятие медиации, предмет и система альтернативного разрешения споров
2. Принципы альтернативного разрешения споров
3. Методы (формы) альтернативного разрешения споров: краткая характеристика
4. Преимущества и недостатки альтернативного разрешения споров
5. Медиация как переговоры с участием медиатора
6. Основы регулирования медиативной деятельности в Российской Федерации
7. Медиация в сфере управления персоналом
8. Медиация в хозяйственно-экономической деятельности
9. Внутриорганизационная медиация
10. Субъекты медиации
11. Виды медиации
12. Принципы медиации
13. Роли и задачи медиатора
14. Функции медиатора
15. Профессиональная этика медиатора
16. Профессиональная культура медиатора
17. Профессиональные компетенции медиатора
18. Процедура медиации и ее этапы
19. Правила проведения процедуры медиации
20. Результат процедуры медиации
21. Соглашение сторон об урегулировании спора
22. Стратегии медиации
23. Техники медиации.
24. Средства воздействия в медиации
25. Медиативный подход

#### 4.3.2 Тематика практических заданий к зачету

Типовой вариант кейса для студентов очной и заочной форм обучения

## **(Тема 2.4. Этапы процедуры медиации. Цели и задачи медиатора на каждой стадии процедуры медиации)**

### **Кейс**

В первое время Григорий Михайлович был очень доволен вновь нанятым администратором: Лиза с удовольствием выполняла работу в салоне красоты, общалась с клиентами и персоналом, все ее любили. Но затем появились тревожные сигналы: во-первых, упала производительность труда парикмахеров и специалистов по маникюру. Вместо 25-30 клиентов за смену, как это было раньше, они успевали обслужить 10-12.

Люди часами сидели в очереди, чтобы попасть к специалисту, который в это время беседовал с Лизой. Очень часто Григорий Михайлович не мог дозвониться до салона. Он решил, что это звонят новые клиенты, но, к его удивлению, количество клиентов неуклонно снижалось.

Лиза с восторгом стриглась в салоне и делала маникюр, объясняя это тем, что хочет быть «настоящим лицом салона».

Григорий Михайлович наблюдал, как она 20-25 минут беседует с одним клиентом, а на его замечание Лиза заметила, что «просто хочет быть вежливой». На ее рабочем столе лежит масса атрибутов красавицы: зеркала, косметика, кремы и т.п., но журнал учета заказов, который потребовал директор, Лиза искала полчаса.

Уволить Лизу просто так без причины Григорий Михайлович не мог, т.к. все работники салона заступились за нее. Тогда директор решил пригласить консультанта по управлению персоналом.

Ольга, прежде всего, провела переговоры с Лизой и Григорием Михайловичем. Какие альтернативные решения она должна предложить?

*Вопросы:*

*Проведите анализ ситуации.*

*Предложите меры по устранению проблем в организации.*

*Обсудите предложения в малых группах.*

### **4.3.2 Типовые тестовые задания для подготовки к зачету для студентов очной и заочной форм обучения**

#### **1.4. Субъекты и виды медиации**

1. Субъекты медиации:
  - один медиатор\*
  - группа из двух-трех медиаторов\*
  - несколько групп медиаторов
2. Третья сторона – это :
  - посредник\*
  - наблюдатель\*
  - медиатор\*
  - любое другое лицо
3. Виды медиации:
  - прямое посредничество\*
  - косвенное посредничество\*
  - параллельное посредничество

#### **1.5. Принципы, инструменты и эффективность медиации**

4. Принципы медиации:

добровольность\*  
 равноправие сторон\*  
 нейтральность медиатора\*  
 конфиденциальность\*  
 оценочность медиации

5. Принципы медиации:  
 обеспечение паритета сторон \*  
 равное время работы со сторонами\*  
 поочередное обращение к сторонам\*  
 ответственность медиатора за решения

## **Модуль 2. Организационно-концептуальные основы медиации**

### **2.1. Роли, задачи и функции медиатора как третьей стороны**

6. Средств воздействия третьей стороны:

убеждение\*  
 принуждение\*  
 внушение

7. Различают ориентации третьей стороны на переговоры:

посредничество\*  
 оказание «добрых услуг»\*  
 наблюдение за ходом переговоров\*  
 оказание правовых услуг

### **2.2. Профессиональная этика и профессиональная культура медиатора**

8. Профессиональная \_\_\_\_\_ — это совокупность моральных принципов и норм, определяющих отношение человека к своему профессиональному долгу, клиентам, с которыми он связан по своей профессии.

Этика\*

9. Содержание профессиональной этики составляют:  
 кодексы профессионального поведения\*  
 истолкование культурно-гуманистического назначения профессии\*  
 правовое истолкование назначения профессии

## **Шкалы и примерные критерии оценок уровня освоения дисциплины**

**Таблица 2**

**Шкала оценивания  
 для студентов очной, заочной форм обучения и заочной формы с применением ЭО и ДОТ**

Экзамен (5- балльная шкала)	Зачтено/не зачтено	Критерии оценки	
2 (0-50) Неудов- летвори- тельно	Не зачтено	Не сформированы знания о технологиях переговоров и медиации (посредничества) для досудебного разрешения трудовых споров и конфликтов. Не владеет понятийным аппаратом. Не готов решать самостоятельно практические	

		задачи по разработке и внедрению программ по профилактике трудовых споров, конфликтов и стрессов в коллективе с позиций социально-психологических, управленческих и правовых технологий; и умением применять их на практике. Не сформированы практические навыки в данной деятельности
3 (51-64) удовлетворительно	Зачтено	Не в полной мере сформирована способность владеть технологиями переговоров и медиации (посредничества) для досудебного разрешения трудовых споров. Минимальный уровень владением понятийного аппарата. Недостаточный уровень самостоятельности в решении практических задач владения навыками разработки и внедрения программ по профилактике трудовых споров, конфликтов и стрессов в коллективе с позиций социально-психологических, управленческих и правовых технологий. Практические навыки данной деятельности сформированы не в полной мере
4 (64-84) хорошо		Способность владеть технологиями переговоров и медиации (посредничества) для досудебного разрешения трудовых споров и конфликтов сформирована достаточно. Детальное воспроизведение учебного материала. Практические навыки профессиональной деятельности и способность владеть навыками разработки и внедрения программ по профилактике трудовых споров, конфликтов и стрессов в коллективе с позиций социально-психологических, управленческих и правовых технологий в значительной мере сформированы. Присутствуют навыки самостоятельного решения практических задач с отдельными элементами творчества
5 (85-100) отлично		Способность владеть технологиями переговоров и медиации (посредничества) для досудебного разрешения трудовых споров и конфликтов сформирована на высоком уровне. Свободное владение материалом, выявление межпредметных связей. Уверенное владение понятийным аппаратом дисциплины. Практические навыки профессиональной деятельности по способности владеть навыками разработки и внедрения программ по профилактике трудовых споров, конфликтов и стрессов в коллективе с позиций социально-психологических, управленческих и правовых технологий сформированы на высоком уровне. Способность к самостоятельному нестандартному решению практических задач.

#### **4.4. Методические материалы промежуточной аттестации.**

Для студентов, обучающихся по очной форме, зачет проводится в форме собеседования по изученному материалу по вопросам и заданиям для подготовки к зачету в форме электронного тестирования.

Промежуточная аттестация по дисциплинам осуществляется в соответствии с фондом оценочных средств в формах, адаптированных к ограничениям здоровья и восприятия информации обучающихся.

#### **Типовые билеты к зачету**

Билет 1.

Вопрос 1. Субъекты медиации.

Вопрос 2. Требования к медиатору

Задание. Проведите анализ конфликтной ситуации в организации и разработайте меры по его разрешению.

Билет 2.

Вопрос 1. Критерии оценки результата процедуры медиации

Вопрос 2. Этапы медиации.

Задание. Проведите анализ конфликта в организации, разработайте мероприятия по разрешению конфликта.

### **5. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ**

#### **Методические указания по организации самостоятельной работы**

Целью самостоятельной работы студентов при изучении дисциплины «Основы медиации» является:

- закрепление, расширение и углубление теоретических знаний, полученных студентами на аудиторных занятиях;
- формирование умений и навыков для будущей эффективной самостоятельной профессиональной деятельности;
- развитие у студентов самостоятельности, организованности, творческой активности, потребности развития познавательных способностей.

Самостоятельная работа включает следующие виды деятельности:

- изучение дополнительного учебного материала;
- подготовка и написание докладов;
- самостоятельное выполнение практических заданий, решение проблемно-поисковых задач.

В процессе выполнения самостоятельной работы студентам рекомендуется руководствоваться учебной, периодической, научно-технической и справочной литературой, содержащейся в библиотеке института, Интернет-ресурсами, настоящими методическими рекомендациями.

При выполнении самостоятельной работы студентам необходимо обратить особое внимание на самостоятельное изучение рекомендованной учебно-методической (а также научной и популярной) литературы. Самостоятельная работа с учебниками, учебными пособиями, научной, справочной и популярной литературой, материалами периодических изданий и Интернета, статистическими данными является наиболее эффективным методом получения знаний, позволяет значительно активизировать процесс овладения информацией, способствует более глубокому усвоению изучаемого материала, формирует у студентов свое отношение к конкретной проблеме.

Более глубокому раскрытию вопросов способствует знакомство с дополнительной литературой, рекомендованной преподавателем по каждой теме семинарского или

практического занятия, что позволяет студентам проявить свою индивидуальность в рамках выступления на данных занятиях, выявить широкий спектр мнений по изучаемой проблеме.

### **Методические указания по подготовке к формам текущего контроля**

Для подготовки к формам текущего контроля студентам необходимо пользоваться конспектами лекционных занятий и рекомендованной учебной литературой.

## **6. УЧЕБНАЯ ЛИТЕРАТУРА И РЕСУРСЫ ИНФОРМАЦИОННО-ТЕЛЕКОММУНИКАЦИОННОЙ СЕТИ «ИНТЕРНЕТ», ВКЛЮЧАЯ ПЕРЕЧЕНЬ УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ДЛЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ**

### **6.1. ОСНОВНАЯ ЛИТЕРАТУРА.**

1. Адыгезалова, Г.Э. Основы юридической конфликтологии и социологии права : учебное пособие : [16+] / Г.Э. Адыгезалова ; Министерство науки и высшего образования Российской Федерации, Кубанский государственный университет. – Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2020. – 231 с. – ISBN 978-5-4499-0438-6. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=571887> (дата обращения: 07.08.2021). – Режим доступа: электрон.-библ. система «Унив. б-ка ONLINE», требуется авторизация.
2. Бунтовская, Л. Л. Конфликтология : учебное пособие для вузов / Л. Л. Бунтовская, С. Ю. Бунтовский, Т. В. Петренко. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Юрайт, 2020. — 144 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-08403-0.— URL: <https://urait.ru/bcode/453503> (дата обращения: 07.08.2021). — Режим доступа: электрон.-библ. система «Юрайт», требуется авторизация
3. Замедлина, Е. А. Конфликтология : учебное пособие / Е.А. Замедлина. — 2-е изд. — Москва : РИОР : ИНФРА-М, 2020. — 141 с. — (Высшее образование: Бакалавриат). — ISBN 978-5-369-01082-2. — URL: <https://znanium.com/catalog/product/1062378> (дата обращения: 07.08.2021). — Режим доступа: электрон.-библ. система «Znanium.com», требуется авторизация.
4. Конфликтология : учебник / А.Я. Кибанов, И.Е. Ворожейкин, Д.К. Захаров, В.Г. Коновалова ; под ред. А.Я. Кибанова. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : ИНФРА-М, 2020. — 301 с. — (Высшее образование: Бакалавриат). - ISBN 978-5-16-005724-8. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1052434> (дата обращения: 07.08.2021). – Режим доступа: электрон.-библ. система «Znanium.com», требуется авторизация.
5. Козырев, Г. И. Конфликтология : учебник / Г. И. Козырев. — 3-е изд., испр. и доп. — Москва : ФОРУМ : ИНФРА-М, 2020. — 289 с. — (Высшее образование: Бакалавриат). - ISBN 978-5-8199-0859-4. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1112984> (дата обращения: 07.08.2021). – Режим доступа: электрон.-библ. система «Znanium.com», требуется авторизация.
6. Конфликтология : курс лекций для студентов всех форм обучения / Рос. акад. нар. хоз-ва и гос. службы при Президенте РФ, Сиб. ин-т упр. ; составитель Т. В. Черняк. - Новосибирск : Изд-во СибАГС, 2018. – 369 с. - ISBN 978-5-8036-0844-8. (Экземпляры: Всего: 40)
7. Корнева, С.С. Посредничество как трансакционный институт: содержание, тенденции развития / С.С. Корнева, Т.Е. Степанова. – Москва : Креативная экономика, 2008. – 160 с. – ISBN 978-5-91292-007-3. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=132822> (дата обращения: 07.08.2021). – Режим доступа: электрон.-библ. система «Унив. б-ка ONLINE», требуется авторизация.

8. Медиационные процессы : практикум / составители Т. В. Воротилина, И. Ш. Галстян, А. В. Диреганова. — Ставрополь : Северо-Кавказский федеральный университет, 2016. — 101 с. — ISBN 2227-8397. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/66049.html> (дата обращения: 07.08.2021). — Режим доступа: электрон. — библиотечная система «IPRbooks», требуется авторизация.

9. Мельниченко, Р. Г. Медиация : учебное пособие для бакалавров / Р. Г. Мельниченко. — Москва : Дашков и К, Ай Пи Эр Медиа, 2018. — 191 с. — ISBN 978-5-394-02344-6. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/75215.html> (дата обращения: 07.08.2021). — Режим доступа: электрон. — библиотечная система «IPRbooks», требуется авторизация.

## **6.2. Дополнительная литература.**

1. Лукьяновская, О. В. Основы юридической конфликтологии и медиации. [Электронный ресурс]. Волгоград : Волгоград. акад. гос. службы, 2011. Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/11020>, (дата обращения : 10.05.2017). — Загл. с экрана.

2. Максуров, А. А. Медиация в праве. [Электронный ресурс]. Москва : ЭкООнис, 2014. Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/35261>, (дата обращения : 07.08.2021). — Загл. с экрана.

3. Медиация. Базовый курс для организации работы служб примирения (служб медиации) в организациях среднего профессионального образования / авт. сост. О. В. Маврин. [Электронный ресурс] : учеб. пособие. Казань : Изд-во Казанского ун-та, 2014. Режим доступа: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=253789>, (дата обращения : 07.08.2021). — Загл. с экрана.

4. Школьная медиация как фактор формирования правосознания молодежи: теория и практика : учебно-методическое пособие. Российский государственный педагогический университет им. А. И. Герцена / В. Ю. Сморгунова [и др.]. [Электронный ресурс]. 2012. Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/20784>, (дата обращения : 07.08.2021). — Загл. с экрана.

5. Николукин, С. В. Правовые технологии посредничества (медиации) в Российской Федерации : учебное пособие / С. В. Николукин. — Москва : Юстицинформ, 2013. — 240 с. — ISBN 978-5-7205-1177-7. — URL: <https://e.lanbook.com/book/10634> (дата обращения: 07.08.2021). — Режим доступа: электрон.-библиотечная система «Лань», требуется авторизация.

6. Сорокина, Е. Г. Конфликтология в социальной работе : учебник для бакалавров / Е. Г. Сорокина, М. В. Вдовина. — Москва : Дашков и К, 2018. — 282 с. — ISBN 978-5-394-02053-7. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/85221.html> (дата обращения: 07.08.2021). — Режим доступа: электрон. — библиотечная система «IPRbooks», требуется авторизация.

## **6.3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы.**

Черняк Т.В. Конфликтология. Практикум. —Новосибирск: СибАГС-, 2001, 220с

### **6.4. Нормативные правовые документы.**

1. Трудовой кодекс Российской Федерации: с изм. и доп. на 1 апр. 2012 г. - М.: МЦФЭР, 2012. - 126, [1] с.
2. Федеральный закон Российской Федерации от 27 июля 2010 г. N 193-ФЗ "Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)" - "Российская газета" - Федеральный выпуск №5247.

### **6.5. Интернет-ресурсы.**

1. Конфликты в организации. [Электронный ресурс]: электрон. журн. - [ М.], 2003 - 2012.— Режим доступа:[http://www.hr-journal.ru/search/?search\\_query=%EA%EE%ED%F4%EB%E8%EA%F2%FB](http://www.hr-journal.ru/search/?search_query=%EA%EE%ED%F4%EB%E8%EA%F2%FB) , свободный , (дата обращения: 19.01.2021).

2. Официальный сайт Национального союза кадровиков [Электронный ресурс] / Нац. союз кадровиков. - [М?], 2002 - 2012. - Режим доступа: <http://www.kadrovik.ru/>, свободный. (дата обращения: 19.01.2021).
3. Работа с персоналом [Электронный ресурс]: электрон. журн. - [ М.], 2003 - 2012. – Режим доступа: <http://www.HR-Journal.ru>, свободный. (дата обращения: 19.01.2021).
4. Управление персоналом [Электронный ресурс]: сайт журн. «Упр. персоналом» / Издат. дом «Упр. персоналом». – М., 2001 – 2012. - Режим доступа: <http://www.top-personal.ru>, свободный. (дата обращения: 19.01.2021).
5. Университетская библиотека ONLINE [Электронный ресурс]: [электрон.-библиотеч. система] / О-во с огранич. ответственностью «Директ-Медиа». - [М.], 2001 - 2010. - Режим доступа: <http://www.biblioclub.ru>, требуется авторизация. (дата обращения: 19.01.2021).
6. Электронная библиотека [Электронный ресурс] // Административно-управленческий портал. – Режим доступа: <http://www.aup.ru/library>, свободный (дата обращения: 19.01.2021).
7. Экономика труда [Электронный ресурс] / Федеральный образовательный портал по социологии, экономике и менеджменту. - [М], 2012. - Режим доступа:, <http://ecsocman.hse.ru/net/16000159>, свободный, (дата обращения: 19.01.2021).

## **7. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКАЯ БАЗА, ИНФОРМАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ, ПРОГРАММНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ И ИНФОРМАЦИОННЫЕ СПРАВОЧНЫЕ СИСТЕМЫ**

Учебная аудитория для проведения учебных занятий (занятий лекционного типа), оснащенная оборудованием и техническими средствами обучения: комплект специализированной учебной мебели (столы и кресла – рабочие места обучающихся и преподавателя); доска аудиторная; экран; персональный компьютер; звуковая система; проектор; веб-камера. Выход в Интернет и доступ в электронную информационно-образовательную среду организации.

Учебная аудитория для проведения учебных занятий (занятий семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации), оснащенная оборудованием и техническими средствами обучения: комплект специализированной учебной мебели (столы и стулья – рабочие места обучающихся и преподавателя); доска аудиторная; персональный компьютер; телевизор; веб-камера. Выход в Интернет и доступ в электронную информационно-образовательную среду организации.

Компьютерный класс, учебная аудитория для проведения учебных занятий (занятий семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации), оснащенная оборудованием и техническими средствами обучения: комплект специализированной учебной мебели (столы и стулья - рабочие места обучающихся и преподавателя), доска аудиторная; персональные компьютеры моноблоки; проектор; веб-камера; экран. Выход в Интернет и доступ в электронную информационно-образовательную среду организации, в том числе с рабочих мест обучающихся. Программное обеспечение: операционная система Microsoft Windows; пакеты лицензионных программ: MS Office, MS Teams, СПС КонсультантПлюс, лицензионное антивирусное программное обеспечение.

Помещение для самостоятельной работы обучающихся (Информационно-ресурсный центр) оснащенное комплектом специализированной учебной мебели, компьютерной техникой с возможностью подключения к сети Интернет и обеспечено доступом в электронную информационно-образовательную среду организации.

Программное обеспечение: ОС Microsoft Windows, Пакет Microsoft Office (Word, Excel, PowerPoint), Microsoft Teams, лицензионное антивирусное программное обеспечение.