

УДК 347.921.3

ИНТЕРАКТИВНЫЕ МЕТОДЫ ОБУЧЕНИЯ МЕДИАЦИИ И МЕДИАТИВНОМУ ПОДХОДУ

© 2019 г.

С.В. Соловьева

Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского, Н. Новгород

ssv-nngu@yandex.ru

Поступила в редакцию 20.12.2018

При обучении юристов медиации и медиативному подходу используются интерактивные методы, что обусловлено спецификой самой медиации как метода разрешения споров, так и необходимостью максимально приблизить обучение к реальной жизненной обстановке. Цель настоящей статьи – проанализировать такие методы обучения медиации и медиативному подходу, как тренинг, кейс-технологии, ролевая игра, дискуссия, и показать неэффективность применения в данном случае online-обучения. В результате нормативно-правовое регулирование медиации, внедрение ее в социальную и правовую практику, принятие профессионального стандарта медиатора повлечет за собой не только разработку и утверждение соответствующего образовательного стандарта, но включение медиативных компетенций в образовательные стандарты подготовки юристов в России.

Ключевые слова: медиация, медиативные компетенции, спор, конфликт, интерактивное обучение.

Медиация, как альтернативный метод разрешения споров, в настоящее время постепенно внедряется в социальную и правовую российскую практику.

Во всем мире прежние методы разрешения споров на основании юридических позиций все больше заменяются урегулированием их на основании интересов сторон.

Медиация – это способ урегулирования споров при содействии независимого лица (медиатора) на основе добровольного согласия сторон спора в целях достижения ими взаимоприемлемого и жизнеспособного решения.

В п. 2 ст. 1 ФЗ «Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)» [1] определяется предмет правового регулирования – это споры, возникающие из гражданских отношений, в том числе в связи с осуществлением предпринимательской и иной экономической деятельности [2], а также трудовых [3, 4] и семейных отношений. Споры, возникающие из публично-правовых отношений, не включаются законодателем в сферу действия указанного закона. Однако любые отношения граждан с органами власти не лишены конфликтогенной составляющей и, более того, несут в себе потенциальную опасность возникновения конфликтов, а применение медиативного подхода к их разрешению может быть эффективным способом восстановления доверия к власти и государственным служащим [5, 6].

Медиативный подход представляет собой системное применение медиации в различных отраслях и сферах деятельности. Речь в данном слу-

чае идет не о самой процедуре медиации, имеющей определенную структуру, которая не всегда возможна и применима, а об умении вести диалог с оппонентом, основываясь на принципах медиации, корректно взаимодействовать с людьми и достигать взаимоприемлемых результатов [7].

Сама процедура медиации состоит из нескольких стадий, фаз (фазы – это карта прохождения процедуры), через которые последовательно медиатор должен провести конфликтующие стороны. Существуют разные точки зрения на количество фаз медиации – от 3 до 7 фаз. По нашему мнению, самым оптимальным решением будет пятифазовая процедура:

- 1-я фаза – вступительная речь медиатора,
- 2-я фаза – формирование вопросов для обсуждения (повестка дня),
- 3-я фаза – работа с конфликтом,
- 4-я фаза – поиск и оценка решения,
- 5-я фаза – проверка решения на жизнеспособность и подписание медиативного соглашения.

На первой фазе медиатор разъясняет сторонам метод медиации и ее основополагающие принципы, выясняет полномочия представителей сторон, если в процедуре они участвуют, согласовывает со сторонами основные правила ведения процедуры и предоставляет слово сторонам в целях разъяснения своего видения конфликта.

Вторая фаза посвящена формулировке вопросов для обсуждения на процедуре.

Третья фаза – работа над конфликтом является центральной.

Как видно из представленной схемы, четвертой является стадия разработки и оценки вариантов разрешения спора. На этом этапе стороны

осуществляют выбор способов решения по отдельным вопросам, оценивают их на соответствие реальным, настоящим интересам, целям, задачам, отвечают на вопрос – работоспособны ли они в краткосрочной и долгосрочной перспективе.

Пятая фаза – заключение медиативного соглашения. Здесь медиатору необходимо вновь убедиться в том, что условия соглашения удовлетворяют стороны, позволяют разрешить все проблемы, относящиеся к этой конфликтной ситуации (кроме случаев, когда стороны приняли решение какую-либо часть вопросов вынести за пределы этой процедуры), оно жизнеспособно и выполнимо, минимизирует риск возникновения конфликта в будущем.

ФЗ «Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)» не предъявляет каких-либо конкретных требований к наличию юридического образования для лиц, занимающихся медиативной практикой.

Необходимость получения компетенций в области медиации предусмотрена для направлений «Конфликтология» и «Клиническая психология», в образовательных стандартах подготовки юристов (бакалавров, магистров) таких требований на настоящий момент не содержится. Однако самим юристам владение не только знаниями о медиации, но и навыками ее применения жизненно необходимы.

Как известно, юридическая деятельность, в основном, по сути, является конфликтной, юристы реализуют свои профессиональные задачи в потенциально конфликтных ситуациях, и именно юристам предстоит взять на себя ответственность и придать новую ценность уже известным устоявшимся способам разрешения споров.

Для того чтобы медиация стала эффективным правовым институтом в России, необходим комплексный подход, включающий развитие частной и интегрированной моделей медиации, а также медиационных техник в профессиональной юридической деятельности [8]. Приобретение знаний и первичных навыков применения медиации и медиативного подхода студентами-юристами поможет им в дальнейшем ориентироваться в процессе своей профессиональной деятельности на понижение конфликтного потенциала российского общества и более эффективно решать свои профессиональные задачи. Помимо этого именно на юристах лежит ответственность за информирование граждан о возможностях медиации и, соответственно, за то, будет ли эта процедура востребована в обществе.

Вероятность успеха профессионального юриста (судьи, адвоката, нотариуса, следовательно, прокурора, корпоративного юриста) значи-

тельно повысится, если он «знаком с медиативным подходом, а значит, наряду с теоретическими знаниями о преимуществах медиации владеет также некоторыми умениями и навыками, присущими профессиональному медиатору» [9].

По мнению зарубежных экспертов тех государств, где медиация уже используется не один десяток лет, юристу необходим особый подход к сопровождению клиента, который был бы специально ориентирован на то, чтобы реализовать все преимущества этого быстро формирующегося и приобретающего все большую популярность способа разрешения конфликтов [10].

Получить первые знания юристы должны во время обучения на юридическом факультете. Именно по такому пути пошли большинство школ права в США [11], Великобритании [12], Израиле [13] и др. Так, например, в Нидерландах в учебные планы в рамках бакалавриатов включены курсы по медиации, продолжительностью до 6 месяцев [14].

Обучая медиации, мы не ставим своей целью переквалифицировать юристов в медиаторов, но современный юрист должен знать спектр возможностей урегулирования правовых конфликтов, предложить различные методы их урегулирования, квалифицированно рекомендовать и разъяснять медиацию, а это можно сделать только тогда, когда ты сам ощутил результативность этого метода, а не просто прочитал Федеральный закон и комментарии к нему.

Обучение медиации не предполагает использование традиционных методов – лекционных и семинарских занятий. Здесь в полной мере реализуются интерактивные методы обучения – тренинг, кейс-технологии, ролевая игра, дискуссия. Для обучения медиации и медиативному подходу очень важна логика образовательного процесса – от формирования собственного нового опыта к его теоретическому осмыслению через применение [15]. В результате обучения медиации студенты должны знать:

- систему, принципы и преимущества альтернативного разрешения споров;
- место медиации в системе альтернативного разрешения споров;
- законодательство Российской Федерации об альтернативных процедурах разрешения споров;
- особенности разрешения споров из семейных, трудовых, экономических и других отношений с помощью медиации;
- примирительные процедуры в гражданском и арбитражном процессе;
- структуру общения, правила эффективной коммуникации;

- закономерности передачи и приема информации;
- понятие, причины возникновения, структуру и динамику конфликта;
- понятие и виды переговоров, структуру переговорного процесса;
- базовые модели медиации, инструментарий медиации;
- принципы медиации;
- фазы и правила проведения процедуры медиации;
- структуру медиативной процедуры;
- требования, предъявляемые к форме и содержанию, правовое значение и правовые последствия медиативного соглашения.

Уметь:

- ограничивать медиацию от других альтернативных процедур;
- определять медиабельность спора;
- проводить предмедиационную сессию;
- вступать в контакт и поддерживать эффективную коммуникацию с медиантами;
- ограничивать позиции, интересы сторон;
- разработать необходимые правовые документы, сопровождающие процедуру медиации.

Владеть:

- навыками активного слушания и иными инструментами медиации;
- навыками разработки необходимых документов, сопровождающих процедуру медиации [16].

Наиболее важными профессиональными качествами помощника при урегулировании спора являются его способность слушать и слышать, быть заинтересованным, проявлять интерес к другому человеку, уметь принимать людей такими, какие они есть и, соответственно, владеть определенным набором инструментов, которые позволят ему выполнить высокую миссию [17]. А этому можно научить, только используя интерактивные способы обучения, которые ориентированы на студента, на перспективу и интегрированы с проблемами и опытом реальной жизни, в данном случае с опытом разрешения конфликтов. В ходе медиации в каждой фазе могут возникнуть проблемные ситуации, которые можно разрешить, применяя специальные инструменты, отработанные ранее в ходе обучающих тренингов (лупинг, я-послание, парафраз, пейсинг, рейфреминг и др.).

Основной метод тренинга – создание учебных ситуаций и самостоятельная работа участников в форме ролевых игр. Тренинг, в силу того что в рамках данного формата обучения студент включается в активное действие, является существенно более эффективным и быстрым инструментом приобретения профессио-

нальных умений и навыков, а также изменений самой личности, ее сознания. Обучение медиации не может не повлечь за собой иного, более глубокого понимания конфликтной ситуации. Для юриста всегда в юридическом споре один прав, а другой виновен. Медиативный подход транслирует совершенно иной подход к сторонам конфликта, медиатор является «адвокатом двух сторон» и помогает разрешить конфликт так, чтобы обе стороны остались удовлетворенными, помогает им выработать взаимовыгодное, взаимоприемлемое решение. Такой взгляд на конфликтную ситуацию несвойственен «юридическому сознанию» и требует прежде всего иного понимания самого конфликта, который базируется на условии: «в конечном счете, именно те, кто породили конфликт и живут в нем, те, кто являются его собственниками, лучше других знают, каким должно быть самое мудрое разрешение спора» [18]. Как показывает практика обучения, именно этот постулат медиации достаточно сложно отрабатывается в ходе тренинговых занятий с юристами.

Применение в процессе обучения case-study, ориентированного не на овладение готовыми знаниями, а на их выработку, также необходимо при обучении медиации. По мнению Н.Е. Сосипатовой, суть данного метода состоит в том, что он позволяет воплотить полученные теоретические познания в решение практических задач, сформировать у студента способность к анализу, умение формулировать и отстаивать свою позицию, развить навык групповой командной работы и, в конечном итоге, подготовить специалиста в той или иной области человеческой деятельности [19].

Интерактивность данного метода предполагает поиск новых, заранее не предусмотренных путей. В отличие от юридического подхода разрешения спора, опирающегося на право, медиативный подход ориентирован на интересы и потребности сторон, которые могут быть еще не до конца понятны даже самим собственникам конфликта. Интерактивность при обучении медиации может привести к непредсказуемым результатам, и при разрешении ситуации нужно будет вырабатывать новое знание на основе того, что получилось. Тренинг обучения медиации и медиативному подходу основан на поиске решений и нахождении знаний самими участниками.

В процессе тренинга отрабатывается роль медиатора. На основе предложенных участникам кейсов в малых группах проигрывается и демонстрируется работа медиатора со сторонами конфликта, происходит разбор работы медиаторов. По мнению Г.Ф. Похмелькиной и И.Н. Семенова, медиатор в проведении кон-

фликтных переговоров восстанавливает коммуникацию и возвращает (восстанавливает) участникам способность к рефлексии... Эта тонкая и ситуативно-импровизационная рефлексивно-поддерживающая и творческая работа является сущностью, которая требует большой и интенсивной тренировки посредника в конфликте в процессе обучения медиации [20].

При этом студент может попробовать свои силы в роли не только медиатора, но и стороны конфликта, прочувствовать момент снижения накала конфликта, вплоть до его полного исчерпания.

Кейс представляет собой сценарий, описывающий те или иные события. Как правило, это информация для медиатора, инструкция для участников конфликта (медиантов). Если на процедуре присутствуют адвокаты сторон, эксперты – инструкция для каждого из них.

Предлагаемые студентам кейсы базируются на реальном фактическом материале, однако процесс разрешения конфликтной ситуации при обучении медиации может привести к совершенно непредсказуемому поведению ее участников, вызванному их личными потребностями и интересами, рельефно проявившимися в процессе игры. Во время участия в медиативной процедуре студент «вживается» в конкретные обстоятельства и вырабатывает свою линию поведения в конфликте. Соответственно, преподаватель (тренер) должен сам иметь не только необходимую подготовку, но и опыт работы медиатором, опыт работы тренером группы, чтобы создать безопасную обстановку и осуществить поддержку как «сторонам конфликта», так и начинающему медиатору.

Побывать стороной конфликта для студента представляется не менее важным, чем в роли медиатора. Почему?

Во-первых, для того, чтобы сначала в игровой форме понять, готов ли ты сам взять ответственность на себя за свою собственную жизнь, за конфликт, в котором оказался. Медиация предполагает активное участие самих спорящих сторон в разрешении своего конфликта, и задача медиатора – разделить ответственность за конфликт и за процедуру медиации. Как показывает практика юридического факультета по предложению проведения процедур медиации, решающей для отказа ее применения становится информация о разделении ответственности за конфликт. А в такой ситуации, когда «стороны не хотят брать ответственность за свои решения на себя, а юристы не желают отдавать конфликты их собственникам», вряд ли в России произойдет быстрый процесс институционализации медиации.

Во-вторых, для того, чтобы почувствовать на себе все плюсы и минусы этого способа разрешения споров и в дальнейшем профессионально предложить его своим клиентам, выбрать стиль его инициирования.

Одной из эффективных форм ознакомления с теоретическим материалом в процессе обучения медиации является мини-лекция. Например, при изучении темы «Медиация как альтернативный метод разрешения споров» сначала тренер выясняет, что знают студенты по этому вопросу, какие существуют методы в российской практике и за рубежом. Затем, после какого-либо утверждения, предлагается обсудить отношение студентов к этой информации. Например, насколько эффективны прямые переговоры, востребованы ли в настоящее время нормы права, регламентирующие работу комиссий по трудовым спорам, что они знают о третейском разбирательстве, какова исполнимость судебных решений и др.

Метод дискуссии предполагает осуществление ряда обучающих задач, среди которых не только осознание студентами своих мнений, суждений, установок по обсуждаемому вопросу, но и выработка уважительного отношения к мнению, позиции оппонента. Взаимоуважение, принятие и сотрудничество – это принципы, на которых строится процесс медиации и умение дискутировать, уважая точку зрения другого, – необходимые навыки медиативного подхода. Дискуссию на тренинге можно спланировать заранее (например, по вопросам «что такое конфликт», «кто такой медиатор») либо, как это довольно часто бывает, дискуссия может возникнуть спонтанно, причем неоднократно в процессе тренинга (например, «возможна ли манипуляция на медиации», «в чем заключается философия медиации»). Здесь важно в работе тренера учесть внимательное отношение к точке зрения каждого студента – со стороны как самого себя, так и всех участников дискуссии.

В качестве своеобразной технологии дискуссия сама включает в себя другие методы, например так называемый «мозговой штурм» или его разновидность «метод шести шляп».

В ходе мозгового штурма участники высказывают свои идеи, направленные на разрешение конфликтной ситуации, причём как логичные, так и абсурдные.

Метод шести шляп – это один из приемов по организации мышления (концепции параллельного мышления), разработанный английским писателем, психологом и специалистом в области творческого мышления Эдвардом де Боно. Этот метод успешно применяется при обучении медиации, так как подходит для оценки не-

обычных, креативных, инновационных идей разрешения конфликтной ситуации, позволяет учесть мнение каждого медианта, рассмотреть конфликт с различных точек зрения, когда иные подходы и мнения сосуществуют параллельно, а не противопоставляются друг другу. В соответствии с данным методом, процесс выработки решения разделяется на шесть разных режимов, представленных в виде метафорической шляпы определенного цвета (белая – информационная, красная – шляпа эмоций и чувств, желтая – позитивная, черная – негативная, зеленая – креативная, синяя – формирования целей и подведения итогов) [21].

Существует мнение, что тренинг отличается от обучения в жизни тем, что здесь «моделируется жизнь», но это не является самой жизнью. Это, как правило, некая условность, декорация. Ценность тренинговой формы работы заключается в том, что тренинг не просто обучает навыкам и умениям в заданных декорациях, он также создает дополнительные стрессовые условия: участнику дается конкретное задание, за выполнением которого наблюдает вся группа. Безусловно, задача тренера – создать максимально безопасное пространство для участников, чтобы группа не оценивала и «не давила» на обучаемого. Однако внутреннее состояние человека, работающего в тот момент «на публику», добавляет волнения и переживания, и поэтому после отработки навыка в группе обучаемому зачастую намного легче повторить аналогичное действие в условиях обычной жизни, в рамках, например, своих профессиональных обязанностей.

Тренинги обучения медиации проходят в медиативной обстановке (здесь реализуются все принципы медиации, прорабатываются эмоции, каждому дается возможность «ощутить на себе» действенность данного метода разрешения споров) и вовлекают студентов (слушателей) настолько, что они участвуют в обучении так же, как участвуют в жизни.

Все это свидетельствует о том, что при обучении медиации совершенно не подходит такой интерактивный метод, как online-обучение, который создает дополнительные барьеры в общении. В настоящее время появились организации, которые настойчиво предлагают обучаться медиации и медиативному подходу методом online.

По нашему мнению, это совершенно несовместимо с теми целями и задачами, которые ставит перед собой сама медиация. Безусловно, у online-обучения есть свои плюсы и минусы. Очевидный плюс данного вида обучения в том, что у слушателей есть возможность обучаться

дистанционно – в любой точке мира. С учетом все возрастающего темпа жизни, данный метод является удобным и быстрым, но только не для обучения медиации.

Как мы уже говорили, сам процесс обучения представляет собой многостороннюю медиацию, работа со студентами ведется в строго медиативной форме, с соблюдением всех принципов медиации, что дает им возможность ощутить и увидеть на практике работу тренера как медиатора, «из рук в руки». При online-обучении отсутствует живое общение между членами группы и преподавателем, а для познания метода медиации очень важно, чтобы члены группы слышали отзывы и мнения друг друга, так как это является дополнительным элементом познания себя самого и другого. Обучение медиации решает несколько задач, главной из которых является развитие коммуникативных умений и навыков, помогает установлению эмоциональных контактов между студентами, умению прислушиваться к чужому мнению. Как можно при online-обучении «снять» и «проработать» эмоциональный след от информации, который может быть выражен внешне, например, только покраснением лица или иными, чуть заметными проявлениями? При традиционном, «живом» процессе обучения преподаватель имеет необходимую обратную связь сразу же, реагирует на нее, вносит дополнительные эмоции, перестраивает материал «по ходу», что обогащает и расширяет общение и делает обучение наиболее эффективным.

Одним из плюсов обучения online называют обучение в комфортной обстановке, сидя за своим компьютером, в тишине и покое. Когда же человек попадает в зону конфликта, вряд ли ему становится комфортно и уютно, как за своим компьютером. Как уже говорилось выше, ценностью такого вида обучения, как тренинг, как раз является выход из зоны своего комфорта, умение работать с конфликтом, выработка стрессоустойчивости, чему можно обучить только при «живом» общении.

Приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 15 декабря 2014 г. № 1041н утвержден профессиональный стандарт «Специалист в области медиации (медиатор)» [22]. Думается, что принятие профессионального стандарта медиатора повлечет за собой не только разработку и утверждение соответствующего образовательного стандарта, но включение медиативных компетенций в образовательные стандарты подготовки юристов в России.

Помнению Ц.А. Шамликашвили, обучение основам медиации должен пройти каждый сту-

дент, получающий профессию юриста, что позволит ему наилучшим образом реализоваться в профессии, получить от нее не только материальное удовлетворение, но и моральное [23].

Юристам, пока они не знакомы с медиацией, здесь видится опасность, конкуренция, потеря гонораров. Скептический настрой среди юристов в отношении медиации можно преодолеть только путем обучения их медиативным навыкам, внедрения в их работу медиативных технологий. В обществе сложилось устойчивое мнение о том, что юристам выгоднее, когда судебная «война» в споре клиента длится бесконечно: чем дольше судебный конфликт, тем больше на нем юрист зарабатывает. Такая постановка вопроса подрывает авторитет юридической профессии, что в конечном итоге может негативно сказаться на самих юристах. При этом, забывая о профессионально-этической стороне вопроса, юрист должен использовать правовое поле для урегулирования конфликтов, а не разжигания их.

Изменить мнение о профессии юриста, доказать важность и востребованность ее для общества, повысить удовлетворенность своей работой самих представителей юридических профессий может помочь новый подход к разрешению споров – подход, основанный на учете интересов спорящих сторон.

Список литературы

1. ФЗ «Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)» // Собрание законодательства РФ. 2010. № 31. Ст. 4162.
2. Поляков М.Ю. Возможности применения медиации в спорах, связанных с оказанием услуг связи // Инновации в государстве и праве России: Материалы Международной научно-практической конференции. Нижний Новгород, 2013. С. 323–325.
3. Филипова И.А. Перспективы медиации как способ разрешения трудового спора // Инновации в государстве и праве России: Материалы Международной научно-практической конференции. Нижний Новгород, 2013. С. 330–334.
4. Соловьева С.В., Филипова И.А. Возможности медиации при заключении и прекращении трудового договора // Евразийский юридический журнал. 2014. № 8.
5. Назарова Н.Л., Соловьева С.В., Филипов В.В. Деонтизация интересов на государственной службе: медиативный подход // Евразийский юридический журнал. 2014. № 10. С. 154–158.
6. Соловьева Е.В. К вопросу о применении медиации на муниципальной службе в Российской Федерации // Вестник Нижегородского университета. 2013. № 3. Часть 2. С. 185–187.
7. Шамликашвили Ц.А. Основы медиации как процедуры урегулирования споров // Медиация и право. Посредничество и примирение. 2007. № 2 (4).
8. Загайнова С.К. О комплексном подходе к развитию медиации в России // Закон: журнал для деловых людей. 2012. № 3. С. 51–56.
9. Шамликашвили Ц.А. Медиация как альтернативная процедура урегулирования споров: что необходимо знать судье, чтобы компетентно предложить сторонам обращение к процедуре медиации: Учеб. пособие для вузов, обучающихся по специальности «Юриспруденция». М.: Межрегиональный центр управленческого и политического консультирования, 2010. С. 69.
10. Абрамсон Г.И. Сопровождение сторон в процедуре медиации: Руководство для адвокатов и консультирующих юристов. М.: Межрегиональный центр управленческого и политического консультирования, 2013. С. 2.
11. Уэлш Д. Нужен эффективный провайдер и заинтересованный спорщик // Медиация и право. 2009. № 4. С. 49.
12. Брук Г. Навязывать медиацию не следует // Медиация и право. 2009. № 4. С. 45.
13. Цур М. В Израиле медиация уже стала частью правового пространства // Медиация и право. 2009. № 4. С. 60.
14. Сну Д. Важно сделать медиацию серьезной профессией // Медиация и право. 2009. № 4. С. 54.
15. Гушин Ю.В. Интерактивные методы обучения в высшей школе // Психологический журнал. 2012. № 2. С. 2.
16. Исакова И.А., Мигунова А.В., Петрова И.Э., Соловьева С.В. Рабочая программа дисциплины «Медиация в профессиональной деятельности». URL: www.unn.ru/pages/ranking/method/tp_mpp.pdf (дата обращения: 23.02.2015).
17. Шамликашвили Ц. Основы медиации как процедуры урегулирования спора. М.: Межрегиональный центр управленческого и политического консультирования, 2013. С. 66.
18. Фридман Г., Химмельштайн Д. Вызов конфликту. Понимающий подход в медиации М.: Межрегиональный центр управленческого и политического консультирования, 2014. С. 19–20.
19. Сосипатрова Н.Е. Case-метод как способ интерактивного обучения гражданскому праву // Вестник Нижегородского университета им. Н.И. Лобачевского. 2014. № 3 (4). С. 196.
20. Похмелькина Г.Ф., Семенов И.Н. Рефлетехнологии медиации в современной и зарубежной практической психологии и конфликтологии // Психология. Журнал Высшей школы экономики. 2008. Т. 5. С. 129–131.
21. Боно Э. Учите своего ребенка мыслить. Минск: Попурри, 2014. С. 88–123.
22. <http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=LAW;n=174548> (дата обращения: 23.02.2015).
23. Шамликашвили Ц.А. Медиация в современной правовой практике // Психологическая наука и образование. 2014. Т. 19. № 2. С. 24.

METHODS FOR INTERACTIVE TEACHING MEDIATION AND MEDIATION APPROACH

S.V. Solovyeva

When teaching mediation and the mediation approach to lawyers, interactive teaching methods are used. Their use is explained by the specific features of mediation as a dispute resolution method and the need to bring training as close as possible to the real life situation. The aim of this article is to analyze a number of methods of teaching mediation and the mediation approach, including trainings, case technology, role-playing, and discussion. We also show that in this case online training is not effective.

As a result, the legal regulation of mediation and its introduction into social and legal practice, as well as the adoption of the professional standard for mediators will lead to the development and approval of an appropriate educational standard and the inclusion of mediation competencies into educational standards for the training of lawyers in Russia.

Keywords: mediation, mediation competencies, dispute, conflict, interactive training.

References

1. FZ «Ob al'ternativnoj procedure uregulirovaniya sporov s uchastiem posrednika (procedure mediacii)» // *Sobranie zakonodatel'stva RF*. 2010. № 31. St. 4162.
2. Polyakov M.Yu. *Vozmozhnosti primeneniya mediacii v sporah, svyazannyh s okazaniem uslug svyazi// Innovacii v gosudarstve i prave Rossii: Materialy Mezhdunarodnoj nauchno-prakticheskoy konferencii. Nizhnij Novgorod*, 2013. S. 323–325.
3. Filipova I.A. *Perspektivy mediacii kak sposob razresheniya trudovogo spora // Innovacii v gosudarstve i prave Rossii: Materialy Mezhdunarodnoj nauchno-prakticheskoy konferencii, Nizhnij Novgorod*, 2013. S. 330–334.
4. Solov'eva S.V., Filipova I.A. *Vozmozhnosti mediacii pri zaklyuchenii i prekrashchenii trudovogo dogovora // Evrazijskij juridicheskij zhurnal*. 2014. № 8.
5. Nazarova N.L., Solov'eva S.V., Filipov V.V. *Dekonfliktaciya interesov na gosudarstvennoj sluzhbe: mediativnyj podhod // Evrazijskij juridicheskij zhurnal*. 2014. № 10. S. 154–158.
6. Solov'eva E.V. *K voprosu o primenении mediacii na municipal'noj sluzhbe v Rossijskoj Federacii // Vestnik Nizhegorodskogo universiteta*. 2013. № 3. Chast' 2. S. 185–187.
7. Shamlikashvili C.A. *Osnovy mediacii kak procedury uregulirovaniya sporov // «Mediaciya i pravo. Posrednichestvo i primirenije»*. 2007. № 2 (4).
8. Zagajnova S.K. *O kompleksnom podhode k razvitiyu mediacii v Rossii // Zakon: zhurnal dlya delovyh lyudej*. 2012. № 3. S. 51–56.
9. Shamlikashvili C.A. *Mediaciya kak al'ternativnaya procedura uregulirovaniya sporov: chto neobhodimo znat' sud'e, chtoby kompetentno predlozhit' storonam obrashchenie k procedure mediacii: Ucheb. posobie dlya vuzov, obuchayushchih po special'nosti «Yurisprudenciya»*. M.: Mezhhregional'nyj centr upravlencheskogo i politicheskogo konsul'tirovaniya, 2010. S. 69.
10. Abramson G.I. *Soprovozhdenie storon v procedure mediacii: Rukovodstvo dlya advokатов i konsul'tiruyushchih yuristov*. M.: Mezhhregional'nyj centr upravlencheskogo i politicheskogo konsul'tirovaniya, 2013. S. 2.
11. Uehls D. *Nuzhen ehffektivnyj provajder i zainteresovannyj sporschik // Mediaciya i pravo*. 2009. № 4. S. 49.
12. Bruk G. *Navyazyvat' mediacyu ne sleduet // Mediaciya i pravo*. 2009. № 4. S. 45.
13. Cur M. *V Izraile mediaciya uzhe stala chast'yu pravovogo prostranstva // Mediaciya i pravo*. 2009. № 4. S. 60.
14. Snu D. *Vazhno sdelat' mediacyu ser'eznoj professiej // Mediaciya i pravo*. 2009. № 4. S. 54.
15. Gushchin Yu.V. *Interaktivnye metody obucheniya v vysshej shkole // Psihologicheskij zhurnal*. 2012. № 2. S. 2.
16. Isakova I.A., Migunova A.V., Petrova I.Eh., Solov'eva S.V. *Rabochaya programma discipliny «Mediaciya v professional'noj deyatel'nosti»*. URL: www.unn.ru/pages/ranking/method/rp_mpp.pdf (data obrashcheniya: 23.02.2015).
17. Shamlikashvili C. *Osnovy mediacii kak procedury uregulirovaniya spora*. M.: Mezhhregional'nyj centr upravlencheskogo i politicheskogo konsul'tirovaniya, 2013. S. 66.
18. Fridman G., Himmel'stajn D. *Vyzov konfliktu. Ponimayushchij podhod v mediacii M.: Mezhhregional'nyj centr upravlencheskogo i politicheskogo konsul'tirovaniya*, 2014. S. 19–20.
19. Sosipatrova N.E. *Case-metod kak sposob interaktivnogo obucheniya grazhdanskomu pravu // Vestnik Nizhegorodskogo universiteta im. N.I. Lobachevskogo*. 2014. № 3 (4). S. 196.
20. Pohmelkina G.F., Semenov I.N. *Refletekhnologii mediacii v sovremennoj i zarubezhnoj prakticheskoy psihologii i konfliktologii // Psihologiya. Zhurnal Vysshej shkoly ehkonomiki*. 2008. T. 5. S. 129–131.
21. Bono Eh. *Uchite svoego rebenka myslit'*. Minsk: Popurri, 2014. S. 88–123.
22. <http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=LAW;n=174548> (data obrashcheniya: 23.02.2015).
23. Shamlikashvili C.A. *Mediaciya v sovremennoj pravovoj praktike // Psihologicheskaya nauka i obrazovanie*. 2014. T. 19. № 2. S. 24.