

ЗБІРКА СТАТЕЙ

«5 РОКІВ ДІАЛОГУ І 25 РОКІВ МЕДІАЦІЇ В УКРАЇНІ: ВІД ПРОТИСТОЯННЯ ДО ПОРОЗУМІННЯ»



5 РОКІВ 25

ДІАЛОГ ТА МЕДІАЦІЯ
В УКРАЇНІ:
від протистояння до порозуміння

ОБСЕ

Організація з безпеки та
співробітництва в Європі
Координатор проєктів в Україні



Посольство
Великої Британії
в Україні

УДК 341.623(477)(082)

П99

Редакційна група:

Андрій Гусєв

Галина Похмелкіна

Катерина Гусєва

Інна Терещенко – ідейний натхненник

За участі Євгенії Тернової

Літературний редактор: Ірина Райко

За загальною редакцією Інни Терещенко

За участі ООГМ/Центра лідерства ОНУ ім. Мечникова

ISBN 978-617-7627-27-1

Збірка статей «5 років діалогу і 25 років медіації в Україні: від протистояння до порозуміння» [редактори-укладачі: А. Гусєв, К. Гусєва, Г. Похмелкіна. За заг. ред. І. Терещенко] - К.: ВАІТЕ, 2019. - 340 с.: іл. – Англ., рос., укр.

Збірка статей публікується у рамках проекту «Діалог заради реформ і суспільного єднання в Україні» Координатора проектів ОБСЄ в Україні за фінансової підтримки Уряду Болгарії, Міністерства міжнародних справ Канади, Урядів Литви, Ліхтенштейна, Нідерландів, Німеччини, Норвегії, Сполученого Королівства Великої Британії і Північної Ірландії, Сполучених Штатів Америки, Японії.

Погляди, думки, висновки та інша інформація, наведені у цьому документі, не були надані та не обов'язково схвалені Організацією з безпеки та співробітництва в Європі (ОБСЄ), якщо ОБСЄ не є чітко вказана як автор цього документу.



Організація з безпеки та
співробітництва в Європі
Координатор проектів в Україні

Welcoming remarks by Ambassador Henrik Villadsen, OSCE Project Co-ordinator in Ukraine.....	7
Від головного редактора І. Терещенко.....	9
Редактори про збірку Г. Похмелкіна, А. Гусєв.....	13
МЕДІАЦІЯ	
1. Николай Борисов	
Медиация в Украине. Начало.....	16
2. Гарри Мангасаров	
Как английское слово «Медиэйшн» стало узнаваемо в Украине.....	25
3. Роман Коваль	
Мої кроки в медіації.....	27
4. Владислава Каневська	
Від захоплення до професії: 20 років інвестицій у становлення медіації.....	36
5. Инна Терещенко	
История медиации через историю ООГМ.....	42
6. Виктор Яценко	
К 25-летию медиации в Украине.....	48
7. Олександр Звоник	
Медіація на Луганщині: історія, досвід та перспективи.....	52
8. Ірина Зарецька	
Пропагуйте різні варіанти вирішення спорів, дайте людині вибір.....	56
9. Андрій Гірник	
Спогади.....	63
10. Галина Єрьоменко	
Спогади.....	67
11. Олеся Бік	
Специфіка навчання посередників у контексті підготовки соціальних працівників у НУ «Львівська політехніка».....	70
12. Діана Проценко	
Інновації для розвитку сфери медіації: досвід України.....	77
13. Ірина Таран	
Медіація як невід'ємна складова сталих громад: досвід та перспективи.....	93
14. Roswitha Jarman	
Reflections on my contact with Inna Terechenko and ORGM.....	97
15. Natalia Mirimanova	
Dialogue as a vehicle for political change: what is missing?.....	99
16. Michele Gullickson	
Odessa mediation.....	101
17. Otto and Florence Driedger	
Memories.....	103
18. John&Diana Lampen	
Ukraine memories.....	105
19. Андрій Гусєв	
Світоглядні основи медіації в контексті українських реалій: огляд та перспективи засвоєння.....	109
20. Елена Фельдман	
Медиация? А мне зачем это нужно? (заметки медиатора).....	115

21. Ірина Федорич	
Медіація: зміна парадигми вирішення конфліктів.....	118
22. Елена Бурлаєнко	
Конфлікти із ближнього круга: медіативний підхід.....	122
23. Тетяна Білик, Світлана Стадник	
Сімейна медіація – це психотерапія? Це схоже на психотерапію? Зовсім не схоже?	129
24. Владислава Канєвська	
Впровадити не можна завадити.....	133
25. Тетяна Водоп'ян	
Сімейна медіація за участю неповнолітніх.....	138
26. Анжеліка Головченко	
Медіація при розірванні шлюбу: чи можна зберегти добрі стосунки?	
Участь дитини у розлученні батьків.....	142
27. Татьяна Билык	
Супервизии в семейной медиации быть или не быть?.....	150
28. Анна Лиско	
Медіація з органами адміністрації: неможливе можливо.....	155
29. Тетяна Цувіна	
Онлайн медіація: світовий досвід та перспективи для України.....	158
30. Светлана Петрова	
Особенности медиации бизнес-партнества.....	163
31. Оксана Сєдашова, Вікторія Поліщук	
Медіація та бізнес: чи може альтернативний спосіб вирішення спорів покращити бізнес-середовище в Україні?.....	169
32. Тамара Кутонова	
Конфліктологія и медиация в сфере управления окружающей средой и природными ресурсами.....	172
33. Лілія Тімофєєва	
Преваги медіаційних та відновних практик у сучасному кримінально-правовому регулюванні.....	180
34. Олена Дрішлюк, Наталія Мазаракі	
Угода про результати медіації: теорія та практика.....	186
35. Вероника Волошина	
Тренинговая симуляционная игра «Гусь» в освоении медиационных навыков.....	192
36. Олеся Геращенко	
Сила метафори в медіації.....	196
37. Галина Еременко	
Наживка должна нравиться рыбе, а не тому, кто её ловит: успех в медиации.....	205
38. Аліна Сергєєва	
Запровадження інституту судді-медіатора в Україні: аргументи за і проти.....	209
39. Катерина Наровська	
Вода потрібна всьому живому.....	213
ДІАЛОГ	
40. Як, де, коли працює діалог?	216
41. Юлія Сорока и Дана Йироус	
Диалог в перспективе общества.....	219
42. Andrii Bahinskyi	
Non-governmental organizations in peace processes in Ukraine: challenges and opportunities.....	226

43. Андрей Каменщиков	
Гражданское миростроительство в Украине - перспективы и проблемы.....	230
44. Тетяна Кисельова	
Поняття та основні тренди діалогу як механізму вирішення конфліктів і прийняття рішень в Україні.....	236
45. Алена Копина	
Конфликты ценностей, как пространство для диалога.....	244
46. Анна Шелест	
Посередництво та фактори культури	251
47. Олег Овчаренко, Світлана Арабаджи	
Родинна пам'ять та діалог про історію в учасників молодіжних проєктів з Польщі, України і Німеччини.....	258
48. Олена Мельник, Вікторія Олександрова	
Шляхи реалізації ідей культури миру та психосоціальної підтримки в проєкті «Сила добра» в Україні.....	263
49. Алла Сорока	
История развития AVP в Украине.....	267
50. Максим Єлігулашвілі	
Арт підходи у діалозі.....	269
51. Ірина Брунова-Калісецька	
Рефлексії фасилітатора діалогів.....	279
52. Steinar Bryn	
Is Nansen Dialogue relevant in Ukraine?.....	284
ШКІЛЬНА МЕДІАЦІЯ	
53. Інна Терещенко, Андрей Гусев, Анжела Гусева	
Медиация в школе: история развития технологии в южных регионах Украины в 1996–2012 годах.....	296
54. Альона Горова	
10 уроків від ІМіП щодо впровадження шкільних служб порозуміння.....	307
55. Елена Мельник	
Медиационный подход в образовании.....	310
56. Оксана Дацко	
Шкільна служба порозуміння «Коло порозуміння». Практичний досвід роботи.....	314
57. Наталья Харченко	
Школьная медиации и сложности ее внедрения.....	319
58. Галина Тищенко	
Розвиток шкільної медіації на Луганщині	321
59. Анжела Гусева	
Медиация в школе – вызов системе и трансформация сообщества.....	324
60. Ірина Соцька, Марія Соцька	
Підвищення ефективності навчання медіаторів.....	328
61. Альона Міхова	
Координатор як рушійна сила в формуванні здорової шкільної спільноти шляхом реалізації програми «Медіація ровесників».....	336



WELCOMING REMARKS AMBASSADOR **HENRIK VILLADSEN**, OSCE PROJECT CO-ORDINATOR IN UKRAINE

Anniversaries are good occasions to take stock of what was done, celebrate achievements, review lessons learnt and set new ambitious goals for the future. While the Ukraine's community of mediators decided to mark in 2019 twenty five years from the time the first mediations used to resolve conflicts here, it is also an important milestone for our office. Five years ago, in March 2014, in response to crisis developments and a request from the Ukrainian government my office launched a National Dialogue Project, and this was the beginning of our efforts to promote dialogue as a tool to deal with social divisions in the country.

At that initial stage, a team of international experts was deployed to Ukraine to identify areas for further OSCE activities in supporting confidence building between different parts of Ukrainian society. The project experts met with local authorities, NGOs, and followed public events to gather information about issues of concern, in particular political, humanitarian and minority issues. The project recommendations for future OSCE engagement to foster social cohesion and dialogue in Ukraine were presented to all participating States, including Ukraine, at the Permanent Council in Vienna in April 2014. These findings were further reinforced by a conference «Dialogue Tools to Respond to Crisis Developments: International Experience and Prospects for Application in Ukraine» in December where we for the first time gathered local Ukrainian initiatives and organizations in the sphere of mediation and dialogue to review challenges and brainstorm on what can be done to overcome them.

This blend of international and local expertise laid ground for our further strategy in promoting culture of dialogue in the country, with three key areas of focus: foster growth of a local expert community of mediators and dialogue facilitators; organize and support dialogue events and processes to give stakeholders a good taste of this type of communication; and promote wider use of dialogue as a policy instrument by the government.

Already in spring 2015, the Co-ordinator in response to governmental requests was organizing a dialogue process to restore trust between authorities and the conflict-affected communities of Donbas in the government-controlled areas. Dialogue forums «Reconstruction for Development» offered a different approach to communication, where local needs would form the agenda, and meetings would offer equal and inclusive opportunities for people to express their needs directly to high-level officials. Security concerns, urgencies of people displaced by hostilities, social matters in damaged towns and villages, broken business ties and chains – these topics generated difficult but much needed discussions, where skills of organizers and abilities of dialogue facilitators were tested.

As in parallel to dealing with conflict challenges, Ukraine switched to the path of accelerated reforms, these transformations highlighted another sphere where dialogue is instrumental. Reforms are always about change that bears a lot of conflict potential, so we helped the government to organize and run dialogues in the rule of law, decentralization, public administration, education and healthcare fields. Advantages of dialogue were clearly visible, for example, in the process of amalgamation of communities to form sustainable administrative units. Dialogue on language of education between central authorities and national minorities remains a sphere of our continuous efforts too. As benefits of dialogue are becoming more obvious to a wider scope of stakeholders, our office is getting more and more partnership requests in this sphere. Moreover, this year we signed a memorandum of co-operation with the National Agency for Civil Service to work together on making dialogue a part of culture for public offices.

An interesting sphere of application for conflict sensitive approaches is an intra-professional community dialogue. As journalists in Ukraine are struggling to respond to challenges of fake news and an information warfare, we place a lot of hope on facilitated dialogue to enable media professionals to revitalize self-regulation and erect effective barriers to bad practices in their community. Some of those approaches were already piloted and are ready for practical implementation.

So, those five years provided ample experience, that our office now shares both with our partners – state institutions and non-governmental organizations, and, a very important notion – with a community of experts who facilitated dialogues organized by us. We indeed rely a lot on local expertise, and hold belief that a strong Ukrainian community of mediators and facilitators of dialogue is key to sustainability of our efforts in this sphere. That is why it was an important focus for us to provide for them an opportunity to learn international experience, exchange own practices and discuss ways to raise their expertise, and we worked for this community to expand.

Developed by Ukrainian experts educational programmes on dialogue, an online course and a classroom training, were made available to hundreds of students, both from non-governmental and public sectors. Those programs are already being upgraded and adapted for specific needs of various audiences. We have also piloted a mentorship programme, whereby experienced facilitators of dialogue were able to provide practical support to those who only start their work in this sphere. A practical guide «How, When, Where Does Dialogue Work?» developed and published this year will serve as a promotion instrument for practitioners and a reference tool for stakeholders.

Of course, there is a lot more work that can and should be done here, but I am already sure that in the sphere of dialogue Ukraine is well positioned to become eventually a source of learning for others. Dialogue is an instrument that helps to lift veils of mistrust and prejudices so that sides can finally see and understand each other's concerns and motives. It doesn't always bring about quick wins, and there is always temptation to «save time», «cut the corner» and «go straight to the matter». But my optimism for the future of a dialogue culture in Ukraine is based on seeing so many people who already understand it. Devoting more time and effort in search of understanding is a better strategy as it enables co-operation where previously a standoff seemed to be the only option.

ВІД РЕДАКТОРА



Якщо ви тримаєте цю книгу, то найімовірніше причетні до медіації. Або діалогу.

Ідея створення цієї книги виникла давно. Як історик за фахом я знаю, відчуваю, розумію важливість для будь-якої діяльності її коренів, засад, підстав і контексту. Але ось реалізувати цей задум змогли тільки зараз. І для цього сталася прекрасна нагода: 25 років медіації в Україні і 5 років діалогу¹.

А медіація у нас в країні проходить не простий і не лінійний шлях. Є декілька хвиль появи нових груп, шкіл медіації, які не завжди узгоджуються одна з одною, іноді навіть не знають одна одну.

Є такий ефект у медіації: кожна поява нової школи медіації, а іноді навіть групи, супроводжується великим емоційним підйомом і натхненням. І часто на рівні відкриття. І кожного разу як know how, як поворот у традиційних видах діяльності. І це абсолютно природно. Так розвиваються складні інновації. І тому дуже важливо, щоб медіатори в країні, як ті, хто давно вже в професії (чи з професією), так і нові, які тільки досягають вершин майстерності, спиралися на досягнуте, знали і розуміли, який шлях пройшла медіація в країні, де і як вона розпочиналася, які завдання розв'язувала, які виклики приймала, з чим впоралися медіатори минулих років, а з чим ні.

Дуже хотілося, щоб історична частина медіації була представлена не лише, а може навіть і не стільки фактами, а особами, іменами, думками і почуттями. Це особливо важливо, тому що доки ще медіація персоналізується, медіатори часто «працюють собою», не процедура веде процес, а особа, людина веде цю процедуру. Така «персоналізація» медіації особливо яскраво проявлялася тоді, коли медіація пробувала себе у різних сферах, місцях, на етапі апробації медіації у нашій культурі. Якоюсь мірою цей збірник і підводить ризик під тим «романтичним» (визначення Андрія Гусева) періодом життя медіації в країні. Так, звичайно, медіація тоді стане «нормою життя і практики», коли перестане бути рідкісною, точковою, персоналізованою, коли стане «потоковою» (визначення Миколи Борисова), коли кожна людина побачить її можливості і не лякатиметься незрозумілого і незвичного для себе, якщо потрапить у конфлікт.

Ідея збірника виникла якось одразу. Треба надати місце для численних описів усіх форм медіації у нас в країні. Так просто. Але не звично. Спочатку замислювалася як **книга без чіткого формату**, а точніше різною за форматом і обсягом. Так, саме така, яка і є у нас медіація зараз – різною за вагою, впізнанністю, різною за формами та амбіціями. Так, медіація прагматична. Але є і має бути місце для наративів, почуттів і міркувань не лише про головне. Тому ви побачите в цьому збірнику і короткі есе, і спогади, і глибокі наукові дослідження, описи різних практик від тих, хто «працює в полі».

¹ Якщо коротко і формально, чому такі цифри. 25 років потому відбувся формалізований початок першого проекту з впровадження медіації в Україні, як системного впровадження в країні. Проект «Українська група медіації». 5 років діалогу бере початок з першої конференції про Діалог в Україні в грудні 2014 року

Також було відразу зрозуміло, що, говорячи про медіацію в Україні, вважається, що існує декілька самостійних «полів»:

1. власне медіація в усіх її проявах,
2. діалог, який, з одного боку, є однією з форм медіації, медіації в громадах, але з іншого – вже самостійна, незалежна і авторитетна діяльність.
3. І шкільна медіація, яка і стоїть осібно, але від якої багато в чому залежить майбутнє медіації. Це – робота на майбутнє.

Цим визначилася **структура збірки**. Спочатку думали зробити дві частини, як дві окремі книжки, відокремивши історичну частину. Але потім вирішили, що саме в такому поєднанні історії, перших задумок і перших пілотів, практики медіації і діалогу сьогодні і досліджень, можна відобразити усе різноманіття медіації до 25-річного ювілею.

Створюючи збірку, ми розв'язували декілька завдань.

1. Зібрати під однією обкладинкою різні бачення розвитку, історії медіації в країні. Не погоджувати, не збирати в одну картину. Було декілька різного рівня спроб описати історію медіації в Україні. Вони трохи розбігаються, іноді не співпадають. Але, основне: ті, хто стояли у витоків, рідко про це говорять, ще рідше пишуть, якщо пишуть взагалі... І цю прогалину збірник якраз і пропонує заповнити.
2. Надати місце, простимулювати практиків-медіаторів, діалоговиків описати свою діяльність, дати їм можливість розповісти те, що зараз їх хвилює, про що вони думають у процесі роботи, які проблеми розв'язують.
3. Надати майданчик для науковців, що працюють за темою, які мають різні спеціальності. Так сталося, що у наукових дослідженнях, присвячених медіації і діалогу, немає міждисциплінарності. І цей збірник, думаю, перша проба такого зведення під однією обкладинкою досліджень різних фахівців у вивченні медіації і діалогу.
4. Простимулювати науковців залучитися до вивчення практики медіації і діалогу, відкрити для себе нове, широке поле для досліджень, якого потребує активна практика, що вже накопичилася. У такий спосіб простимулювати наукове середовище, щоб надалі вивчення медіації і діалогу створило самостійний міждисциплінарний науковий напрям. І книга в цьому завданні лише одна з найбільш зрозумілих форм залучення. Продовжить у цьому напрямі роботу з об'єднання наукових шкіл Національна Асоціація Медіаторів України (НАМУ), яка вже цього року почала цей процес.
5. Створити комунікативний майданчик для формування наукового співтовариства. Зібрати дослідників в одному збірнику, щоб вони теж побачили, хто і що на цьому полі робить, почали знайомитися і спілкуватися.
6. Окрема турбота про шкільну медіацію. Це напрям медіації, що найбільш потребує підтримки. І найперспективніший для долі медіації і України у цілому. Тому що це робота з тими віковими групами людей, коли найлегше сприймаються цінності, причому, тоді, коли неможливо обдурити, і тоді, коли люди ще формують базу своїх реакцій на складні ситуації. Крім того, незважаючи на всю системність середньої школи, медіація в конкретних школах може бути розрізненою. Медіація інша, часто диспутує з системою «школа». Інші методи роботи. Але внесок у медіацію в школі – це внесок у майбутнє країни, не лише медіації. Тому слід надавати місце і можливість людям, які працюють в школах, розповісти про свої проблеми і завдання.

Збірник спочатку замислювався як книга трьома мовами без перекладу – українською, російською, англійською, тими мовами, якими зараз працюють медіатори і діалоговики у нас в країні.

Хто зробив цю книгу можливою.

Команда ООГМ², яка на дні народження організації у грудні 2018 року звернула увагу на те, що наступний рік буде ювілейним. І означає, це 25 років проекту, в результаті якого з'явилася і наша організація. ООГМ залишилася останньою з перших організацій, яка весь цей час займалася і займається медіацією. Тоді ми вирішили, що таку дату не можна пропустити. І хто ж як ні ООГМ в цій ситуації може ініціювати заходи, які дозволять зробити рефлексію шляху медіації в країні. ООГМ ініціювала оголошення Року медіації в Україні. Нас підтримали основні центри і співтовариства медіаторів.

Редакторська група:

Андрій Гусев, Галина Похмелкіна, Катерина Гусева – редактори. Будучи практикуючими медіаторами і діалоговиками, вони не лише і не просто читали всі тексти. Вони працювали з авторами. Чого тільки була варта робота з авторами Галини, яка творила дива: після довгих мук і відмовок на кшталт «я вже не встигну написати», Галина раз або два розмовляла з авторами і вони вже у короткий термін надсилали тексти. І які! Андрій, який прочитав і опрацював найбільшу кількість текстів, спілкувався майже з кожним автором і уточнював деталі статей, де могли бути неточності, різночитання і т.п.

А робота нашої помічниці і «моторчика» Євгенії Тернової... Без неї б точно збірник не зміг би стати таким об'ємним! Яка кількість авторів встигла і змогла написати свої тексти тільки завдяки методичній і наполегливій увазі й нагадуванням Євгенії. Вона нікому не давала забути про те, що і збірник чекає на їх статті! Не пройшов жоден «виверт», щоб не написати, не встигнути написати. Це особливо стосувалося тих, у кого робоче навантаження 25/7, тих, хто затребуваний, хто працює «в полі», кому дійсно, в практичній діяльності просто бракує часу голову підняти, а не те, щоб сісти й написати. Але ми всі разом змогли це зробити і отримати тексти, важливі для медіації і діалогів, для людей. Невідомо, коли вони ще раз напишуть щось про те, як це було. І велика заслуга в цьому Євгенії.

Моя роль була найприємнішою – надихати. Надихати і редакторів і авторів, хоч би деяких. Зізнаюся, основний список авторів був створений відразу і дуже швидко. Але він поповнювався весь цей час. Ми користувалися будь-якою можливістю, де з'являвся хоч хто-небудь, хто причетний до медіації, і пропонували йому написати у збірник. І кількість авторів збільшилася майже удвічі. І я цьому рада.

Окрема вдячність команді **Координатора проектів ОБСЄ в Україні**. 5 років ми, ті, хто займається діалогами, відчуваємо системну допомогу і підтримку команди. Бачимо і відчуваємо ті зусилля, які команда робить у просуванні діалогу в країні. І тоді ми допомагаємо цій спільній справі. Будь-яка організація, команда – це люди. Особливу роль для нашого проекту зіграла Ліана Хоровицька, яка підтримала ідею збірки

² Олена Мельник, Олена Дришлюк, Олена Фельдман, Катерина Гусева, Андрій Гусев, Наталя Ковальова, Євгенія Тернова та ін.

і конференції, знайшла для цього ресурси. І так, стимулювала до дотримання ненависних для будь-якої творчої людини дедлайнів. І при цьому мала доволі терпіння і розуміння, щоб усі встигли зробити. Без неї конкретно, ми б навряд чи змогли зробити це в тому обсязі, що задумали.

У роботі над збірником не усі з команди **Координатора проектів ОБСЄ в Україні** були причетні. Але хочеться подякувати усім, хто був і є причетним до просування діалогів – важливої частини розвитку медіації в країні. Найщиріші слова вдячності Андрію Дзюбенко, Олександрю Водяннікову, Віталію Гацелюку, Ліані Хоровицькій, Ганні Єлісєєвій, Роксолані Мельник, Марії Прозоровій, Наталії Радивинчук, яка вже не працює там, але ми пам'ятаємо її внесок. В описі команди Координатора хочу висловити особисту щирю вдячність послу Вайдатос Верба, який з 2014 року послідовно підтримував діалог як пріоритет організації. Будучи керівником SMM в Одесі в 2014 році, він побачив, як працює діалог, і тоді ще сказав, що у своїй роботі в Україні підтримуватиме діалог і діалоговий рух. Так і було. Перша конференція, яку в Одесі провели в грудні 2014 року, започаткувала діалог в Україні, тоді з'їхалися всі, хто щось робив у цьому напрямку, обговорили своє бачення і завдання і тим самим публічно проявилися як рух і співтовариство.

Звернення до читача.

Дорогий читачу, я від імені усіх тих людей, хто вклав свій час, розум і натхнення в написання, створення, оформлення збірника, сподіваюся, що ви знайдете на цих сторінках те, що передасть вам це натхнення і запустить ще не одну ініціативу, крок на шляху до розвитку медіації. Разом ми створюємо цю нашу професію, професії, діяльність, зміцнюємо їх, просуваємо. Кожен, навіть начебто незначний крок створює цей інститут, може стати поворотним і вирішальним в якісній зміні, розвитку медіації. А ми знаємо, що медіація і діалог, це ті види діяльності, які сприяють розвитку суспільства, як у цілому, так і окремих людей, сприяє взаєморозумінню, це інструмент, який, кінець кінцем, полегшує життя людей. А це дуже гідна мета, місія, якій ми, ті, хто працювали над збірником і ті, хто читає його, присвятили. Хай і різною мірою. Але чи має це значення, ступінь, міра. Головне, що ми усі в це вкладаємося.

Якщо ви забажаєте поділитися враженням від прочитаного, пишіть на пошту mediationyear2019@gmail.com. Ми будемо раді обговорити з вами різні питання, зможемо зв'язати вас з авторами статей і просто озвучити коментарі.

До нових зустрічей!

Ну і приємних, цікавих хвилин, годин для читання!

Інна Терещенко,

*Та, хто надихала, та, хто придумала ідею цієї збірки,
медіатор, фасилітатор діалогів,
керівник Одеської обласної групи медіації (ООГМ),
керівник Центру лідерства ОНУ імені І.І. Мечникова,
кандидат філософських наук*

РЕДАКТОРЫ О СБОРНИКЕ



**Андрей
Гусев**



**Екатерина
Гусева**



**Инна
Терещенко**



**Галина
Похмелкина**

Сборник материалов «25 лет медиации в Украине» создавался нами с большим желанием увидеть то трудно обозримое пространство практики медиаторов, фасилитаторов диалогов и школьных медиаторов, которое в перспективе времени и в широте практики применения в Украине впечатляет, радует, дает надежду на то, что медиаторское сообщество все активнее будет профессионализироваться; а люди и сообщества все интенсивнее разрешать собственные конфликты, используя медиацию и диалоги.

Нам важно воссоздать историю медиации и диалогов в Украине, получая тексты из первых рук, от тех, кто был проводником и создателем этих методов, кто отдал много сил и времени на развитие групп и сообществ медиаторов, организаций и проектов, утверждая силу и красоту идеи медиации в ее простоте и практической результативности. И мы вместе с читателями благодарим авторов, поделившихся своими историями, видением первых шагов медиации и диалога.

Мы видим большую значимость текстов, созданных непосредственно практиками медиации и диалогов. Это позволяет увидеть различные аспекты нынешнего состояния применения и развития этих технологий. В текстах отражены разнообразные и оригинальные подходы к тому, как проводить тот или иной этап работы с конфликтом, в какой области отношений применяется медиация и фасилитация диалогов, как происходит передача опыта и обучение новых специалистов и множество других важных тем. Благодарить всех этих людей важно еще и потому, что они делают большую работу на будущее, направленную на совершенствование и развитие практики.

В сборнике есть статьи теоретиков, методологов и исследователей. Фундаментальные работы и исследования в таких практических областях, как медиация, фасилитация диалогов и школьная медиация везде редки, потому что социальные технологии — это та сфера, где сущность изменений всегда еле уловима, где в большой степени все зависит от субъективного, личностного, где сложно последовательно доказывать результаты, обосновывать выводы, искать закономерности. Большая благодарность тем авторам, кто смело берется за создание теоретических и методологических основ медиации и фасилитации диалогов. Академическая база чрезвычайно полезна для «ускользающей красоты», хотя бы потому, что не позволяет методу превращаться в веру и идеологию, а сообществам — в религиозные группы. А также потому, что служит выработке языка профессионалов, понятного другим профессиям, другим людям.

В сборнике часть статей посвящена восприятию путей развития украинской медиации специалистами за пределами страны. Важность контактов с медиаторским и фасилитаторским сообществом других стран трудно переоценить. Сравнение методов в контексте разных культур влияет на развитие самого метода и на развитие культуры. Поэтому мы благодарим всех тех, кто писал, рассматривая медиацию и фасилитацию диалогов в контексте других культур.

Мы, группа редакторов, надеемся, что сборник будет помогать тем, кто входит в профессию; будет радовать и давать повод для гордости тем, кто уже опытный в профессии; удивлять тех, кто еще только узнает метод.

С большим уважением к вам, авторы, и вам, читатели!

*Андрей Гусев
Екатерина Гусева
Инна Терещенко
Галина Похмелкина*

МЕДІАЦІЯ

МЕДИАЦИЯ В УКРАИНЕ. НАЧАЛО

Николай Борисов,

Председатель Донецкой Областной Группы Медиации (ДОГМ)
Руководитель платформы «Донбасский Диалог»

Истоки

18 июля 1989 года шесть угольных шахт Донбасса прекратили работу. Так началось забастовочное движение на Донбассе, в результате которого, в том числе, появилась украинская независимая практика мирного разрешения конфликтов и споров. В конце концов, через двадцать пять лет, именно оттуда, из первого опыта разрешения трудовых конфликтов, выросло современное украинское миростроительное движение как часть работы украинских медиаторов и фасилитаторов по разрешению военного конфликта на Донбассе.

Так совпало, что примерно в это же время в Донецке была зарегистрирована общественная организация «Донецкий Психологический Центр», в которой я был учредителем и, впоследствии, директором и председателем совета.

В марте 1990 мне позвонили из донецкой организации «Свято» (была такая сеть хозрасчетных подразделений при государственных «Домах быта») и попросили Психологический центр принять какого-то «странного американца». Уж не знаю, каким образом (пути Господни неисповедимы) Дмитрий Шапиро, сын украинских эмигрантов и гражданин США, оказался тогда в Донецке, но действовать через систему предоставления населению услуг по ремонту холодильников, утюгов и организацию свадеб и похорон было правильным решением. Дмитрий искал людей, способных принять в Донецке американских трудовых арбитров (правильно их называть арбитражами) и медиаторов, которые хотели рассказать о том, как в США разрешаются трудовые споры. Результатом его визита оказалось многолетнее и плодотворное сотрудничество Донецкого Психологического центра и Американской Арбитражной Ассоциации.

В СССР официально трудовых конфликтов не было. Конечно, ходили слухи и разговоры о том, что трудовые конфликты таки были и о том, как они «регулирувались». Но по понятным причинам это были «не подтвержденные фактами» и досужие разговоры «вражеских голосов». Именно поэтому забастовки шахтеров 90-х годов привлекли внимание американских трудовых арбитражей, поскольку, пожалуй впервые в новейшей истории Советского Союза, правительство, в т.ч. и его высшие должностные лица, приняли участие в урегулировании трудовых споров.

Но это не значит, что практика мирного разрешения трудовых споров не была известна на Донбассе до 1989 года. Примирительные процедуры в урегулировании трудовых споров и конфликтов, возникшие в Англии в 1867 году, появились и на

Донбассе. Особенно активно они использовались в период НЭПа в виде так называемых «примирительных камер». Трудовое законодательство периода НЭПа и практика его применения позволяли учитывать интересы конфликтующих сторон при разрешении коллективных трудовых споров, однако с окончанием периода «новой экономической политики» понятие «трудовой конфликт» исчезло из советского политического, социального и юридического дискурса.

Прямо противоположным образом развивалось трудовое законодательство и практика разрешения трудовых конфликтов и споров в США. В 1924 году арбитраж трудовых конфликтов в СССР, и на Донбассе в частности, был прекращен, запрещен и забыт, тогда как в 1926 году в США была учреждена Американская Арбитражная Ассоциация (AAA). К восьмидесятым годам XX столетия американские арбитражи имели все основания утверждать, что именно медиация и арбитрация трудовых конфликтов сделали США крупнейшим и самым сильным игроком международного экономического сообщества.

Итак, в июне 1990 года, после переговоров с Дмитрием Шапиро и подписанием соглашения между донецким Психологическим центром и гражданином США (!!!!) в Донецк приехал Арнольд Зак (Arnold Zack, <https://lwp.law.harvard.edu/people/arnold-zack>) и провел первый семинар по арбитрации и медиации трудовых конфликтов для представителей Минуглепрома Украины, Независимого профсоюза горняков, студентов и преподавателей Донецкого национального университета. В течение недели Арнольд знакомил нас с историей и практикой разрешения трудовых конфликтов в США, а два последних дня семинара посвятил практике медиации и арбитрации по двум, представленным на семинаре его участниками, конфликтам. Это были первые медиация и арбитрация на Донбассе. И мой первый опыт проведения примирительных процедур.

Примерно через четыре месяца, в октябре 1990 года, приехала Мери Эллен Ши, тогда федеральный медиатор штата Массачусетс (<http://www.negotiationskills.com/staffshea.php>).

В отличие от Арнольда Зака, Мери Эллен была государственным чиновником высокого ранга, которой приходилось работать с «труднопреодолимыми конфликтами», т.е. с теми проблемами, от решения которых отказались частные службы и гражданский сектор. И если Арнольд на своем семинаре летом показал историю и масштаб работы трудовых арбитражей в США, то Мери Эллен раскрыла нам потенциал медиации, важность тщательной проработки конфликта, нейтральности и независимости медиатора, беззаветного служения делу и жертвенности ради успеха процесса. Федеральный медиатор в США пользуется теми же правами и высокими привилегиями, что пожарный и полицейский. И ответственность у него соответствующая.

И снова была практика медиации под руководством прекрасного тренера с огромной личной практикой.

В феврале 1991 года в Донецк приехала Марсия Гринбаум (<http://www.wps.org/team.htm>). Как Арнольд Зак и Мери Эллен Ши, она представляла сообщество арбитраторов и медиаторов Массачусетса и в тот момент занимала должность вице-президента Американской академии арбитраторов. Именно Марсия в 1991 году привезла в Украину вопросы гендерного равенства, проблему сексуальных посягательств, вопросы защиты прав меньшинств и практику разрешения конфликтов в этой, тогда совершенно закрытой в советском обществе, области отношений. Почти тридцать лет спустя после визита Марсии практика медиации этого рода конфликтов в Украине все ещё отсутствует.

Сотрудничество бостонских арбитраторов и Психологического центра не закончилось серией семинаров в Донецке. Арнольд, Мери и Марсия развили активную деятельность в США. Писали статьи о своих визитах в Украину и всячески продвигали идею создания украинской независимой сети медиаторов. Украина к этому моменту уже стала независимым государством и вопросы разрешения трудовых споров рассматривались и в Верховном Совете и в Кабинете Министров. Сейчас мало кто помнит о том, какую роль в становлении Украины сыграл первый донецкий «десант» депутатов в ВС, особенно в части экономики и трудовых отношений. Донецкий Психологический центр принимал активное участие в этой работе, предоставляя экспертные и консультационные услуги. Одновременно мы начали пробовать практиковать, проводили медиации и арбитраж по американской модели арбитрации. Появились первые кейсы, которые потом легли в основу наших обучающих программ медиаторов, фасилитаторов и координаторов офисов по предоставлению услуг для разрешения конфликтов.

В течение целого года мы обсуждали в разных группах идеи создания службы медиации в Украине. Аналогичная работа началась и в других государствах Восточной Европы и бывших республиках Советского Союза. Это было веяние времени.

Начал понемногу вырисовываться проект, и для того, чтобы его завершить, надо было своими глазами увидеть такую службу в реальности. В 1992 году американские партнеры пригласили нас, команду Психологического центра, в США, чтобы мы увидели, как это работает у них и обсудили наши идеи для Украины в профессиональной среде. Участие в двух крупных международных конференциях, где нам были предоставлены площадки для обсуждения проекта, знакомство с разными институтами медиации и арбитража – и государственными, и гражданскими, и коммерческими – позволило нашей международной команде сформулировать видение и стратегию для проекта «Украинская Группа Медиации» (УГМ).

Интересны и важны детали этой поездки. Мы впервые посещали США, некоторые из нас вообще впервые выезжали за границу. Перелет до Нью-Йорка и обратно нам оплатил фонд «Відродження», он тогда уже «окопался» в Украине. Движение по стране, проживание и питание нам обеспечивала принимающая сторона. Не всегда. Это был увлекательный квест. Но мы вполне справились и даже привезли домой какие-то сувениры.

Украинская Группа Медиации

Проект УГМ после визита в США в 1992 году был доработан и осталось найти для него поддержку. Мы активно продвигали проект и на уровне региональном – в Донецке, и на центральном – используя хорошие отношения с чиновниками КМ и депутатами ВР Украины, сложившиеся с ними у Психологического центра в первые годы существования независимой Украины. Активное забастовочное движение также повышало мотивацию власть предержащих, поскольку опыта и разработанных механизмов у государства не было. Нам даже удалось провести в 1993 году в Киеве международную конференцию, посвященную проблеме разрешения трудовых конфликтов и споров, которую профинансировал КМ Украины. Однако дальше дело не пошло. Нарождающаяся украинская олигархия почувствовала опасность и мы стали испытывать все большее и большее сопротивление со стороны и чиновников, и законодателей. Превращать наемного рабочего в субъекта трудовых отношений они категорически отказывались.

Мы понимали, имея на это основания, что главный источник конфликтности в Украине лежит в экономических отношениях. Однако так же быстро стало понятно, что государство не отдаст так просто эту область независимым медиаторам, как это происходило в США и в некоторых других развитых демократиях. Надо было найти обходной путь и таким оказалась область потребительских отношений. Государство защищало права потребителей, активно развивалась сеть Обществ потребителей, а медиация оказалась у них востребованным инструментом. Донецкое Общество защиты прав потребителей активно включилось в проект УГМ на стадии распространения информации о медиации и вовлечения в него участников будущей сети Групп Медиации.

14 октября 1994 года в Донецке состоялось Учредительное собрание Украинской Группы Медиации.





В собрании приняли участие представители Донецкого Психологического центра, Обществ по защите прав потребителей из Донецка, Луганска, Харькова и Одессы, представители высших учебных заведений, университетов, частного бизнеса, судебных органов и прокуратуры, других организаций и учреждений и частные лица.



На этом собрании и было принято решение о создании сети независимых негосударственных организаций под общим названием "Украинская Группа Медиации". Именно эту дату, мне кажется, можно считать отправной точкой для украинской медиации.

Образовательная программа УГМ

В течение трех месяцев после учредительного собрания были зарегистрированы луганская, одесская и донецкая областные Группы медиации. В 1995 году к сети прибавились киевская, харьковская и крымская областные Группы, а в 1996 еще ужгородская и симферопольская городские Группы медиации. Сеть формировалась очень быстро и необходимо было учить медиаторов, создавать офисы, формировать структуру услуг, развивать рынок медиации. Каждая из групп взяла свое направление. Поскольку это было что-то совершенно новое (была нешуточная дискуссия по поводу самого термина «медиация») и невозможно было сформировать штат каждой областной организации с необходимым уровнем компетенции,

то мы исходили из специфики региона и состава знаний и умений волонтеров и сотрудников, с которыми они приходили в проект УГМ. И сложилось все естественным образом: крымские ГМ сосредоточились на проблемах репатриации, ужгородская Группа – на этнических вопросах, луганская и донецкая – на проблемах приватизации, харьковская – на юридических вопросах медиации, одесская взяла на себя судебную медиацию. Долго не могла определиться киевская Группа и, в конце концов, она занялась школьной медиацией и восстановительным правосудием. Психологический центр в партнерстве с бостонскими арбитрами, а впоследствии и с новыми партнерами создал образовательную программу УГМ, которая стала прототипом практически для всех образовательных программ медиаторов Украины на многие годы и для многих по сей день. Сами организации сети также начали готовить медиаторов, строить свои партнерские связи, осваивать новые техники и новые области практики. Благодаря партнерству Психологического центра с медиаторами США многие сотрудники и волонтеры УГМ получили возможность пройти ознакомительную стажировку в США.

Мы торопились. В области трудовых отношений медиация так и не привилась, а система работы с трудовыми спорами, принятая в «Национальной службе посредничества и примирения», фактически заблокировала использование примирительных процедур в трудовых отношениях. Отсутствие механизмов контроля за работодателем со стороны наемных работников, фактическая смерть профсоюзного движения, расцвет коррупции и уход экономики в тень – то, о чем нас предупреждали арбитры в начале 90-х, если не удастся быстро сформировать независимую систему разрешения трудовых конфликтов, стало реальностью. УГМ создавала альтернативу имитациям госорганов в области разрешения конфликтов, и тем это не особенно нравилось. Однако международная и финансовая поддержка проекта до определённого момента обеспечивала независимость и, собственно, само существование сети УГМ.



Фасилитация

Во всех организациях УГМ была проблема с практикой медиаторов. Изначально в проекте была принята модель офиса, который обеспечивает медиаторов региональной Группы медиации клиентами. И в этой модели роль координатора офиса становилась супер-важной, так как именно координаторы обеспечивали контакты Групп с судами, Обществами потребителей, бизнесом, системой образования и госорганами, где накапливались медиабельные конфликты. Умение легко входить в контакт и выстраивать диалог оказалось необходимой компетенцией для этих сотрудников офисов УГМ. Для развития компетенций в ведении диалога в программу обучения медиаторов мы включили отдельный тренинг по фасилитации. Первый такой пятидневный семинар Психологический центр провел в 1997 году. Ведущим тренером мы пригласили Наталию Мириманову (<http://concordconsulting.org/fellow-profiles/natalia-mirimanova/>).

В дальнейшем обучение фасилитации стало обязательной частью подготовки медиаторов и офисного персонала УГМ, поскольку, как быстро выяснилось, навыки фасилитации позволяют лучше работать всей системе офиса ГМ. Некоторые группы (например, Луганская ГМ) даже сделали на какое-то время фасилитацию основной услугой, которую они предоставляли клиентам.



В связи с необходимостью преодоления разрушительного социального конфликта, который развернулся в стране в 2014 году, на фоне конфликта с Россией и военного конфликта на Донбассе, особенно востребованной практикой стала фасилитация острого диалога, диалога в ситуации острого конфликта. Это ценный, но ограниченный опыт УГМ, к сожалению, был недоступен большинству фасилитаторов, начавших практиковать в период горячей фазы кризиса в Украине. Однако ограничения, которые необходимы для фасилитации острого диалога (особое внимание к конфиденциальности, системный принцип «не навреди», «следование за процессом»), могут оказаться чрезвычайно полезными для фасилитации и в мирное время, на стадии ремиссии.

Кризис

Опыт показывает, что нормальный проектный цикл продолжается семь лет. После этого проект или умирает, или требуется перезагрузка. Учитывая это, мы вышли с нашими американскими партнерами на идею создания международной ассоциации Групп медиации, но в 1998 году в УГМ начались проблемы и учредить ассоциацию мы не успели. Все началось с «Крымского диалога». Это был проект поддержки двух крымских организаций сети УГМ – крымской областной и симферопольской городской, – в котором мы столкнулись с откровенным саботажем со стороны их офисов. Бюджетная политика Сети, в которой головной организацией был Донецкий Психологический центр, к тому времени уже по статусу обществу с ограниченной ответственностью, перестала устраивать развивающиеся неприбыльные организации, которые требовали самостоятельности. Проектный цикл завершался, сеть надо было отпускать в свободное плавание. Психологический центр провел в 1999 году заключительный обучающий цикл тренинга тренеров, в результате которого было сертифицировано всего четыре человека. Группы медиации УГМ рвались на волю. Было понятно, что все не выживут. Разрывались партнерские связи, вспомнились старые обиды... Сеть распалась и все ушли в самостоятельное плавание. Психологический центр в 2000 году свой проект УГМ закрыл, считая миссию создания в Украине независимой системы по предотвращению и разрешению конфликтов выполненной.



В организации начали приходить новые люди, и не все из них разделяли ценности медиации. Украинская сеть УГМ возникла одна из первых в Европе. Когда мы начинали в 1990 году, аналогичная сеть была лишь в Шотландии. В 2000 году, когда мы закрыли проект, независимые медиаторы уже работали в большинстве государств центральной и Восточной Европы, во многих азиатских республиках, в России, на Кавказе и т.д. Первым сложнее всего, первые допускают больше всего ошибок...

Глядя сейчас на пройденный путь, я не могу сказать, что было сделано все, что необходимо. Было сделано все, что можно было тогда сделать. В июне 1994 года по приглашению Президента Карнеги Корпорации в Нью-Йорке я посетил офис корпорации и на президент-ланче сделал доклад о том, что в Украине складываются все условия для разгорания тяжёлого гражданского конфликта, который, скорее всего, начнется на Донбассе. Основанием для такого прогноза были результаты исследования, в котором, в восьмидесятые годы прошлого века, принимала участие команда будущего Психологического центра, а тогда ещё молодые специалисты, психологи и социологи, по заданию Минуглепрома СССР на угольных шахтах Донбасса и угольных разрезах в Западной Сибири. В системе Минуглепрома зрел конфликт, который не мог разрешиться сам собой и Украина его унаследовала. Я предлагал срочно начать формировать сеть профессиональных организаций, которые могли бы начать внедрять в Украине принципы мирного разрешения трудовых конфликтов. Мой призыв был услышан. Карнеги Корпорация, а за ней и множество других международных фондов поддержали УГМ, позволили этому проекту состояться. Конфликт, тем не менее, разгорелся. Сейчас нынешним исследователям конфликта в Украине кажется совершенно неочевидным, что его истоки находятся в далеких семидесятих годах прошлого столетия, однако мы тогда его уже видели, отслеживали развитие и ждали взрыва. К моменту его эскалации в стране уже существовало профессиональное сообщество, готовое принять этот вызов. Есть в этом свой скромный вклад донецко-бостонской группы медиаторов и арбитров, которые начинали в Украине с чистого листа.

Будущее украинской медиации, на мой взгляд, в разнообразии техник, методов и направлений, в творческом подходе к разрешению конфликтов. И, при этом, медиация – это искусство в большей степени, чем технология. Распространение знаний о медиации необходимо, чтобы у людей была альтернатива при решении своих конфликтов. В обществе всегда должна присутствовать возможность обратиться к независимому медиатору или фасилитатору, а не тратить деньги в суде или страдать от несправедливости и равнодушия чиновников. И, без всякого сомнения, пока в Украине на уровне гражданского общества не решена проблема защиты прав и интересов наемного работника, угроза нового социального взрыва остается, а повод всегда найдется. Слишком затянулся у нас период «дикого» капитализма.

КАК АНГЛИЙСКОЕ СЛОВО «МЕДИЭЙШН» СТАЛО УЗНАВАЕМО В УКРАИНЕ

Гарри Мангасаров,

медиатор, арбитр, тренер, председатель
общественной ассоциации «Альтернативное
разрешение конфликтов»

«В СССР секса нет!»³ А о забастовках в Советском Союзе и вообще речи не могло быть. Страна Советов должна была выглядеть идеальной в глазах мирового сообщества. Но в 1989 году случилось невероятное – летом начались массовые забастовки шахтеров Донбасса. Десятки тысяч шахтеров прекратили работу и вышли с протестами на улицы Донецка. И мгновенно город Донецк превратился в «горячую точку» на карте мира. Этим заинтересовались, в первую очередь, американские конфликтологи, которые стали искать возможности для приезда в регион. По стечению всяческих обстоятельств, Донецкое научно-практическое объединение «Психологический центр» стало той организацией, на которую вышли американские специалисты, с которыми были установлены дружеские связи. Это сотрудничество переросло в организацию совместных семинаров по разрешению возникшего конфликта в угольной промышленности.

И вот с 23 по 26 апреля 1990 года в г. Донецк был проведен первый Украина-Американский семинар «Урегулирование трудовых конфликтов в угольной промышленности». Организатором семинара был «Психологический центр» при Донецком государственном университете, а с американской стороны принял участие один из ведущих американских специалистов в области урегулирования трудовых конфликтов, арбитр и медиатор Арнольд Зак (Arnold Zack), который на тот момент был Elect-President Американской ассоциации арбитров.

Контингент участников первого семинара был разнообразен и включал многих людей, которые по роду своей деятельности занимались проблемами урегулирования трудовых конфликтов или представляли собой конфликтующие стороны. В нем принимали участие представители областного совета профсоюзов, территориальных комитетов, директора, замдиректора и начальники отделов ряда шахт, представители стачечного комитета, администрации города и депутаты горсовета, юристы и др.

Программа семинара состояла из 3-х частей:

- лекции мистера А. Зака о проблеме трудовых конфликтов в США, системе и методах их урегулирования;
- деловые игры по освоению методов ведения переговоров в конфликтных ситуациях;
- дискуссии, обмен информацией между участниками, выработке путей решения проблемы.

Именно на этом семинаре впервые для нашей аудитории прозвучало это магическое слово «Медиация» (Mediation), которое не сразу вошло в наш обиход.

³ Советско-американский телемост журналистов, 1987 г.

Поначалу его путали даже с «Медитацией», отрицательно относились к самому понятию слова «Посредничество» и «Посредник» (как при какой-то сделке!). Но я могу с уверенностью утверждать, что слово «Медиация» впервые для широкой аудитории прозвучало именно на этом семинаре. А Арнольд Зак обратил наше внимание на то, что мы, занимаясь в «Психологическом центре» тренингами по разрешению личностных конфликтов, очень близко стоим к медиации и предложил нам более глубоко изучить этот метод, пройти подготовку и в дальнейшем создать проект по обучению украинских специалистов медиации. Эту идею подхватили и развили другие американские медиаторы, с которыми мы провели последующие 2 семинара в Донецке.

Второй семинар «Урегулирование трудовых конфликтов» был проведен с 28 по 30 мая 1990 года. Организаторами и ведущими были сотрудники «Психологического центра», а с американской стороны – Мери-Эллен Ши (Mary-Ellen Shea) – медиатор и арбитр Федеральной службы посредничества и примирения штата Массачусетс. Она более широко осветила процесс медиации, показала различие между медиацией и арбитражем и многое другое.

Третий семинар был организован «Психологическим центром» с участием Марсии Гринбаум (Marcia Greenbaum) и проходил в Донецке с 11 по 14 июня 1990 года. Марсия, на тот момент, практикующий независимый медиатор и арбитр с 25-ти летним стажем работы, была известна в Америке как «женщина, у которой нет проблем!». Так ее характеризовали ее американские коллеги, с которыми мы в дальнейшем встречались в США. В это трудно поверить, но, действительно, миссис Гринбаум могла решить любые проблемы, в чем мы сами убеждались даже во время ее пребывания в Донецке. На вопрос: «В чем же секрет такого успеха и как Вам это удастся?», Марсия скромно и коротко как-то ответила: «Negotiations» (переговоры). Она еще больше обогатила наши знания о процедуре, техниках и приемах медиации. Именно Марсия Гринбаум развила идею подготовки украинских медиаторов и даже предложила название проекта – Украинская Группа Медиации.

По мнению участников этой серии семинаров, американские специалисты оказали большое влияние на понимание причин возникшего конфликта с шахтерами и показали пути решения создавшейся проблемы. Все отмечали эффективность медиации и выражали надежду, что этот метод будет иметь место в Украине.

А проект «Украинская Группа Медиации» был воплощен в жизнь в 1994–1996 гг., в результате которого были созданы Группы Медиации в Одессе, Харькове, Луганске, Киеве, Львове, естественно, в Донецке, а позже и в других городах. Одесская Группа Медиации была создана одной из первых и стала самой успешной организацией проекта.

Таким образом, можно сказать, что у истоков развития медиации в Украине и создания первых Украинских Групп Медиации были сотрудники Донецкого Научно-практического объединения «Психологический центр» – Михаил Яновский, Юрий Кузнецов, Николай Борисов и автор этого экскурса в историю.

МОЇ КРОКИ В МЕДІАЦІЇ



Роман Коваль,

медіатор, голова Інституту миру і порозуміння

Чи навряд мені колись прийшло в голову написати цей текст, якби не наполегливі прохання колег. Саме тому, якщо по ходу читання вам стане скучно, та ви втратите інтерес до цієї розповіді, я вас прекрасно зрозумію та не ображусь, якщо ви вважаєте, що можете з великою користю провести свій час, то вся відповідальність за витрачений час буде на авторах цього збірника.

Озираючись назад, у мене складається враження, що мій життєвий шлях був визначений заздалегідь, та події, які передували вибору професії, мали на нього незначний вплив, оскільки, на перший погляд, це був лише ланцюг випадковостей і я би нікому не радив повторювати мій досвід, особливо в тому, як варто приймати рішення щодо свого майбутнього життя.

Все почалось у 1994 році, коли я був молодим спеціалістом, що закінчив Одеський медичний інститут ім. М. І. Пирогова, який посварився з ректором на розподілі і в результаті опинився в ролі консультанта в «Агентстві соціально-психологічної допомоги сім'ї, дітям та молоді». Тоді це була громадська організація, яка була створена в Одесі групою ентузіастів за підтримки канадських колег та партнерів - менонітів. Це був перший такий досвід в країні, який у майбутньому став свого роду прототипом для створення державної мережі подібних Центрів по всій Україні.

Тоді я ще не дуже добре був знайомий з інструментарієм соціальної та психологічної допомоги, але мав гаряче бажання допомогти клієнтам, які до мене зверталися у прийомні години. Результатом цього було те, що я, виходячи з роботи, продовжував думати про проблеми своїх пацієнтів, забуваючи про свої особисті інтереси та про своїх домашніх, які справедливо ображалися на мене з цього приводу.

Саме в цей момент в Одесі появилися Микола Борисов та Скотт Адамс, які представили співробітникам Агентства ідею проекту Українська Група Медіації (УГМ) та запропонували всім охочим до нього приєднатися. Тоді мене і захопила медіація. Головною причиною було те, що для мене на той момент медіація виявилася відкриттям та виглядало як шлях до порятунку... Пізніше, як сказав один з тренерів, котрий нас навчав: «Пам'ятайте, це не ваша проблема!». Для мене це стало надією, що я можу знову почати жити своїм власним життям (а не проблемами своїх пацієнтів) та все одно буду їм корисним. Далі буде створення Одеської Групи медіації під керівництвом моєї колеги Інни Терещенко, куди ввійшли ще декілька людей – здебільшого таких самих вчорашніх студентів та молодих ентузіастів, як я, які ще не визначилися у своєму подальшому шляху... Таких груп (медіації) по Україні, якщо не помиляюся, спочатку було створено 4: в Одесі, Донецьку, Луганську та в Криму. Пізніше з'явився ще й Київ.

На першому семінарі, який був організований в рамках проекту, я дізнався, що Микола Борисов є керівником Донецького центру науково-практичної психології, а Скотт Адамс – був координатором проекту від Міжнародної організації Search for Common Ground. Донецькі колеги Миколи та він особисто були першими, хто відкрив для мене шлях до нової спеціальності. Правда, їхній досвід здебільшого був пов'язаний із страйками шахтарів на Донбасі, який вони самі тоді ще продовжували осмислювати та систематизувати. Для мене, людини, яка жадала конкретних практичних інструментів, а не теорії конфліктів, багато що звучало не зрозуміло та не відповідало на мої головні питання. Якщо про природу конфліктів на той момент я вже щось знав, то який механізм їхнього вирішення в медіації після першого семінару було все ще не зрозуміло.

Все змінилося із появою американського тренера з дуже вдалим (як для медіатора) іменем Джон Гуд. Він справді був дуже хорошим, та дуже скоро ми стали друзями, чому дуже допомогло моє знання англійської мови, за що я дуже вдячний своїм батькам. Саме знання англійської мови не один раз виручало мене у майбутньому та визначило багато чого в подальших подіях. Навчання в проекті складалося з 5 семінарів, де крім Джона нас навчали інші американські експерти – Скотт Адамс, Мішель Галліксон Мур, Ірвін Маст, Кетрін Ейнсворс та Наталія Міріманова, котра, звісно ж не зовсім попадає до ряду американських експертів, але оскільки вона тільки отримала докторський ступінь (Ph.D.) в Інституті аналізу та вирішення конфліктів при університеті Джорджа Мейсона, США, то цілком могла зійти за американку.

Однією з умов отримання сертифікату медіатора в рамках навчання було проведення самостійної медіації під супервізією досвідченого колеги. Якщо з досвідченими колегами проблем не було, то зі справами для медіації як раз були.... В країні же ніхто навіть слова не чув такого і де не було ніякої довіри до подібної процедури, дуже нелегко було когось вмовити взяти участь у такому процесі. Особливо в ситуації, коли, чесно кажучи, і самі медіатори ще не дуже добре собі уявляли як це має виглядати на практиці....

На той момент дуже вчасно підвернулася американська програма з обміну, під гарною назвою Community Connections, яку організувала організація «Проект Гармонія». Ця ідея полягала в тому, щоб якась кількість українців, яка пройде відбір в результаті інтерв'ю з координатором програми, поїхала до США, де б вони на практиці побачили як вести малий та середній бізнес, щоб потім вони у себе вдома змогли повторити щось подібне (та паралельно, створювати корисні комерційні зв'язки із колегами за океаном).

Мені не з першого разу вдалося переконати координаторку, яка проводила відбір, що медіація може також бути бізнесом, кінець-кінцем мій друг альпініст, який був американцем, таки зміг її переконати повторити інтерв'ю зі мною.

З цього, по суті, починався мій шлях до медіації, оскільки до того я не дуже уявляв як все це відбувається на практиці. Описати все, що відбувалося в Америці неможливо, враховуючи обмеження цієї статті, оскільки майже цілий місяць кожен день я дізнавався щось нове про медіацію. Я брав участь у процесах в присудовій програмі медіації та в комерційних кейсах, в медіації в сімейних суперечках,

сусідських чи спорах оренди...Я також брав участь у тренінгу для «судових медіаторів» при окружному суді в Портленді штату Мейн та дуже багато читав. Однією з книг, яка дуже вплинула на моє розуміння процесу медіації, стала фундаментальна робота Роберта Буша та Джозефа Фолджера Promise of mediation, яку набагато пізніше ми переклали в Українському Центрі Порозуміння під назвою «Що може медіація».

Одним з результатів цієї подорожі стало те, що в моїй свідомості остаточно сформувалося уявлення про те як працює присудова медіація. Проблеми українського правосуддя та, що більш важливо, українських суддів не сильно відрізнялися від американських (вони також хотіли б зменшити кількість справ, що знаходяться на розгляді), та зарубіжний приклад був дуже спокусливим, щоб захотіти спробувати повторити його в Україні. Також завжди можна знайти людей, в тому числі й серед суддів, яким набагато більше задоволення приносять процеси, в яких люди домовляються та приходять до мирної згоди, на відміну від тих, коли доводиться виносити рішення на користь однієї з сторін. Мабуть одним з таких суддів і був суддя Одеського апеляційного суду Антон Чернушенко, який зацікавився ідеєю та запропонував спробувати медіацію у справі про визнання страйку незаконним. На щастя, нам разом з Інною Терещенко вдалося не перешкодити сторонам почути один одного та прийти до згоди про те, що судовий процес не в інтересах ні однієї зі сторін.... Кінець кінцем, суд прийняв відмову від позову та дав судове визначення, в якому було зафіксовано, що сторони прийшли до згоди в результаті процесу медіації.

Це був прорив! Перша судова справа! Та позитивний результат не тільки надихнув всіх в Одеській групі медіації на нові «подвиги» але ж і зародили в головах керівництва американського проекту ідею судової медіації в Україні. Продовженням співпраці з Одеськими судами стала співпраця в партнерстві з Центральним районним судом міста Одеси, де ми з колегами з ООГМ провели презентації для суддів та почали пропонувати медіації на попередніх слуханнях, деякі з учасників спору погоджувались і тоді медіація могла пройти в сусідньому залі, до речі, абсолютно не пристосованому до медіації. Однак, навіть наявність металевих решіток за спиною у сторін та всіх інших обов'язкових атрибутів судової зали не заважало сторонам домовлятися, якщо справа була придатною для медіації. До речі, часто судді просили медіаторів зайнятися справами, які між собою ми називали сутяжницькими – ті, де сторони (часто сусіди по комунальній квартирі) судилися між собою довгі роки. Досі пам'ятаю одну справу, учасників якої судді пам'ятали протягом 15 років, де дві сусідки не могли домовитися про розташування газових плит на комунальній кухні...

Однак, пройшов деякий час, та ми і судді навчилися розпізнавати ті справи, де шанси на примирення сторін буди великі і так у нас з'явилася практика. Паралельно Скотт Адамс разом з Миколою Борисовим написали проект з розвитку присудової медіації в Україні. Брала участь всього 2 організації – Одеська обласна група медіації та Донецька. Сенс полягав у тому, що треба було напрацювати практику та представити її на суд судовій системі для подальшого впровадження та розповсюдження. Очевидно, що ідея була приречена на невдачу, оскільки ні в кого з нас не було «точок входу» і достатнього розуміння судової системи, її інтересів та кухні зсередини, щоб знайти спільну мову та зацікавити ключових людей необхідністю

подібної реформи. Однак мені запропонували роль координатора цього проекту. Більш за все мені запам'яталися конференції за участю американських суддів та медіаторів і затяжні дискусії з колегами про те, що ж все таки може посприяти просуванню нової ідеї у системі правосуддя в Україні....

В той час проект Українська група медіації став потрохи згасати, оскільки між надто різними за своїм характером та підходами організаціями почали зростати конфлікти. Колегам з Донецька, Луганська, Сімферополя, Києва та Одеси так і не вдалося сформувати життєздатну мережу організацій, що пропонує послуги медіації в Україні. Частково причина була в тому, що ринок для такої послуги був зовсім не готовий. Відсутня була інфраструктура, яку я бачив в США, її в Україні не було, не було прикладів, мало хто знав та розумів, що це таке і т. п. Причини конфліктів та відсутність успіхів в інших регіонах я собі пояснював тим, що людей до проекту залучали «помилковими обіцянками» – ідеями того про те, що медіація – це модна, сучасна практика на Заході, яка приходить зараз до нас, і той, хто встигне заскочити у потяг зараз, дуже скоро зможе заробляти великі гроші. Для мене було очевидним те, що з такою мотивацією розчарування неминуче повинно було наступити. Найобразливішим було те, що цінності медіації, які для мене були тим головним, що притягувало до себе та змушувало далі розвиватися в цьому професійно, у багатьох моїх колег, на жаль, я не міг розгледіти.

В результаті, коли конфлікт досяг тієї стадії, що керівництво Search for Common Ground було змушене втрутитися та вжити заходів, було прийнято рішення про відкриття окремого офісу організації у Києві з продовженням діяльності як самостійної організації. До цього управління проектами здійснювалося через партнерську організацію – Донецький психологічний центр.

Відкриття офісу SFCG в Києві для мене мало несподівані наслідки – мені запропонували посаду координатора з тренінгів і розвитку. Рішення було не з легких, але, не довго думаючи, я наважився на переїзд з Одеси до Києва, оскільки не бачив на той момент в Одесі достатніх перспектив для свого професійного зростання як медіатора. Далі більше. Через півроку роботи з новим директором в Україні, керівники з США, після чергової перевірки, стояли перед вибором – або закрити проект і новий офіс, або довірити його долю абсолютно недосвідченому і неготовому до таких випробувань координатору. Перший варіант для мене означав крах усіх сподівань й перспектив, тому я вирішив ризикнути і взяти на себе відповідальність за долю організації та 4-х співробітників, які на той момент були в штаті.

Якимось чином нам вдалося завершити проект і подати звіт перед донором (не без допомоги заокеанських колег) та отримати фінансування від Британського фонду на розвиток діалогу в Криму між кримськими татарами, які поверталися з місць депортації, і місцевим населенням, яке не дуже тому раділо... Це був вже 2000-й рік. У пошуках методології роботи в кримських спільнотах мені вдалося переконати колег, що Кола примирення, з якими я вже був знайомий на той момент, будуть найкращим інструментом. Як теми для обговорення ми вибрали збірку історій з практики наших колег з Північної Ірландії, що описують життя людей у розділеному суспільстві. Багато з них перегукувалися з реальністю, в якій жили наші партнери в кримських спільнотах. Уже тоді важливим принципом нашої роботи була ідея про те, що основний результат реалізації проекту мав бути в тому, що в спільнотах, де ми працювали, мали залишитися люди, що володіють навичками і знаннями, щоб продовжувати вести діалоги і медіації, після того, як проект закінчиться.

Всі наші партнери і мої колеги були натхненні результатами роботи в проекті «Кримський діалог», однак продовження його так і не відбулося. Як ми зрозуміли, через те, що почалася війна на Близькому Сході і пріоритети донора змінилися ... Нам довелося шукати нове фінансування. Черговий конкурс Єврокомісії здався хорошою можливістю отримати кошти на продовження типової «сечевської» діяльності – продовження діалогів і радіодрами в Криму. Однак все змінилося завдяки кращому менеджерові, який колись був в моєму житті – Шамілю Ідрісу, який вислухавши мою ідею проекту просто сказав: «А мені здалося, що тобі цікаво було б зайнятися відновним правосуддям ...» І це була правда, але я навіть уявити не міг, що я дійсно ось так, просто, можу визначити стратегію роботи організації на найближчі 3–5 років! Виявилось, що ті півтори години, які ми з Шамілем провели, стоячи біля парасюта на березі моря, дивлячись на хвилі і розмовляючи про все що завгодно, мали незабутні наслідки. Тоді я захлинаючись розповідав Шамілю про те, яке враження на мене справила касета із записом сімейної конференції Маорі, подарована медіатором з Мейн – Кушем Ентоні.

Так Український Центр Порозуміння почав займатися відновним правосуддям. Як виявилось, аргументи, що кримінальне правосуддя не вирішує головного завдання правосуддя – не рятує від злочинності і не робить суспільство більш безпечним, знайшли відгук на більш високому рівні судової системи, ніж раніше ідеї медіації в цивільних справах. Так в 2003 році почалося впровадження ідей відновного правосуддя в систему кримінального правосуддя в Україні. Справедливості заради варто визнати, що моє знайомство з цим напрямком відбулося набагато раніше, завдяки Рустему Максудову з Центру Судово-правова реформа в Москві, коли він приїхав до Одеси знайомитися з нашим досвідом судової медіації в ООГМ. Пізніше він запросив мене на міжнародну конференцію, де я познайомився з Яніною Валюк з Польського Центру Медіації, яка залишила незгладимий слід у моєму серці, як людина яка розуміє медіацію виключно через систему цінностей, на яких вона заснована. У своєму останньому інтерв'ю вона зізналася, що для неї в житті залишилося всього 3 важливі речі: Медіація, Медитація (вона була йогою і щороку їздила для практики в Індію) і її сім'я, а точніше онук, якого вона «любила до нестями».

Далі мені здається, що буде корисним описати діяльність Українського Центру Порозуміння (УЦП), який додав цей напрямок до переліку своїх пріоритетних завдань в 2003 році, і це добре описує те, що захоплювало мене протягом останніх 15 років. Для команди ентузіастів, якими ми були в той час, це було дуже новою і водночас амбітною метою.

Нас підтримувало те, що криза системи кримінального судочинства вже була достатньо очевидною і демонструвала повну неспроможність радянської правової системи подолати злочинність, застосовуючи каральні методи реагування на правопорушення. За офіційною статистикою на той час, в Україні понад 200 тисяч людей утримувалися у 179 виправних закладах і ще 134 тисячі знаходилися під наглядом правоохоронних органів. У 2003 році в Україні кількість осіб, позбавлених волі, становила 406 на 100 000 населення ⁴.

⁴ Советско-американский телемост журналистов, 1987 г.

Значною мірою швидке поширення ідей відновного правосуддя в Україні має причиною підтримку в той час першого заступника Голови Верховного Суду П.П. Пилипчука, який посприяв тому, що за підтримки ВС була проведена перша в Україні конференція, присвячена відновному правосуддю, і з'явилася сторінка відновного правосуддя на сайті Верховного Суду України. Незабаром було укладено угоду про співпрацю між Українським Центром Порозуміння та Дарницьким районним судом, завдяки якій було налагоджено механізм передачі справ до програми примирення, накопичено практику роботи з учасниками кримінальних ситуацій в Києві.

Паралельно з цим УЦП ввійшов до складу Робочої групи при Верховному Суді України із розробки концепції системи ювенальної юстиції в Україні, а також домовився з Міністерством юстиції України про створення міжвідомчої робочої групи для оцінки результатів експериментального впровадження програм відновного правосуддя та розробки нормативно-правової бази для подальшого розвитку практики застосування програм примирення (медіації) у правовій системі України.

Значну увагу з самого початку роботи команда УЦП приділяла **формуванню професійної спільноти ведучих програм відновного правосуддя** в Україні. Першими тренерами для потенційних медіаторів у кримінальних справах стали досвідчені тренери та медіатори Польського Центру Медіації – Яніна Валюк та Анджей Бонашек. Разом з нами вони допомогли підготувати першу 20-ку медіаторів в лютому 2003 року, які сформували перший реєстр фахівців Служби вирішення конфліктів при УЦП і провели перші медіації між потерпілими і правопорушниками. В липні 2004 року був проведений наступний тренінг з базових навичок ведення програм примирення для представників партнерських організацій з Криму, Івано-Франківська, Харкова, Луганська, Львова та Києва, в яких починали розвиватись програми відновного правосуддя. Учасників тренінгу було обрано з 44 кандидатів. Завдяки співпраці з Польським Центром Медіації цього разу до тренерської команди УЦП приєднався Роберт Кашчишин з міста Гданськ у Польщі.

В наступні роки кількість навчених фахівців суттєво збільшилась, чому в тому числі дуже сприяла співпраця з канадськими партнерами – менонітами, а саме з Отто і Флоренс Дріджерами, чийі знання і зв'язки з провідними науковцями і практиками в сфері, яка мала досить дивну на наш погляд назву "Human justice", дозволили нам привезти в Україну людей, які посприяли становленню професійної спільноти практиків відновного правосуддя в Україні. Так, в різні часи за їх сприянням Україну відвідав Х. Зер, професор соціології та відновного правосуддя Східного Менонітського Університету, автора найвідомішої книги, що заклала філософські засади і ціннісний фундамент відновного правосуддя, яким ми знаємо його сьогодні. Говард Зер виступив на Міжнародній конференції «Впровадження ВП в Україні. Висновки та перспективи» в квітні 2006 року з програмною доповіддю "Система цінностей, на якій базується відновне правосуддя та її практичне втілення в принципах та процедурах ВП" та провів майстер-клас щодо ведення програм відновного правосуддя в тяжких та особливо тяжких злочинах. В березні 2005 року одним з тренерів ведучих програм відновного правосуддя УЦП став Джері Барагар, колишній поліцейський Канадської Королівської Кінної Поліції та Національний Радник з питань ВП Канади, медіатор, тренер та практик ВП. Він став першим, хто познайомив нас з канадською практикою під назвою Форум громадського правосуддя (ФГП)⁵ та поділився власним досвідом роботи в громадах корінного населення Північної Америки.

⁵ Community Justice Forum (англ.)

В 2007 році він повернувся в Україну на наше запрошення, щоб провести тренінг для тренерів ведучих ФГП. В 2009 році Девід Гастафсон, магістр гуманітарних наук, ад'юнкт-професор Школи кримінології при Університеті Саймона Фрейзера, з яким нас також познайомив Отто Дріджер, взяв активну участь в Конференції "Профілактика правопорушень серед дітей та молоді. Співпраця міліції та громади заради безпеки", яка підсумувала декілька років співпраці Українського Центру порозуміння з Швейцарською Агенцією з розвитку та співробітництва за проектом «Стратегії міліції щодо профілактики підліткової злочинності в Україні». В рамках цього проекту Експертами УЦП була розроблена і описана Трирівнева модель профілактики правопорушень серед неповнолітніх в громаді.

Окремим напрямком роботи Українського Центру Порозуміння стала **розробка та описування моделей**, які мали своєю метою різні форми впровадження і інституціоналізації відновного правосуддя. Першою з них стала вже згадана Трирівнева модель профілактики правопорушень серед неповнолітніх в громаді. Одним з елементів цієї моделі стали Шкільні Служби Порозуміння (ШСП), що виконують функції первинної і вторинної профілактики. На сьогодні модель Шкільної Служби Порозуміння набула популярності і поширюється в закладах освіти багатьма тренерами та організаціями, що в свій час пройшли навчання в Українському Центрі порозуміння. Діє сайт safeschools.com.ua. Міністерство освіти і науки рекомендувало її до впровадження як ефективний інструмент профілактики насильства та проявів булінгу в школі, а також схвалило посібник "Шкільна служба розв'язання конфліктів: досвід упровадження" до використання у діяльності практичних психологів у школі. Першою натхненницею до створення української моделі і авторкою багатьох ідей, що лягли в основу тренінгу базових навичок медіації ровесників в школах стала теж мешканка Канади, вчителька, доктор філософії Гетті ван Гурп, авторка посібника "Медіація однолітків". Її приїзд в Україну теж відбувся завдяки підтримки Менонітського Центрального Комітету.

Тоді ми ще не здогадувались, що це був лише початок нашої довгої і успішної роботи з українськими школами, який врешті-решт привів нас до написання посібника "Відновні практики в школах" та опису моделі "Мирна школа", яка побудована на загальношкільному підході до відновного правосуддя. Це сталося вже в новій організації – Інституті миру і порозуміння, яка в 2012 році успадкувала напрацювання УЦП та продовжила місію впровадження відновного підходу в Україні.

Ще однією формою інституціоналізації відновного правосуддя в українських громадах стала розроблена фахівцями УЦП модель Центру відновних практик в громаді (ЦВПГ). Під відновними практиками в даному випадку розуміється різні програми і процедури, що базуються на цінностях і принципах відновного підходу і досягають результату, що відновлюють справедливість, використовуючи для цього різні формати і ресурси. Такими процедурами можуть бути: медіація між потерпілим і правопорушником, коло примирення, сімейна групова нарада, форум громадського правосуддя та багато інших. Наприкінці 2012 року модель ЦВПГ була успішно апробована в 14 громадах України. Спеціалісти ВП, які пройшли навчання в УЦП провели близько 700 програм відновного правосуддя.

Ще одним важливим завданням на шляху впровадження відновного правосуддя в Україні ми бачили **сприяння науково-практичному вивченню та запровадженню** в сучасний дискурс науковців та практиків провідних ідей і концепцій філософії відновного правосуддя, відображених в творах міжнародних експертів в цій галузі.

Це завдання і досі залишається важливим. За минулі роки нами було перекладено та видано українською мовою близько 40 книжок, переважна більшість яких стосувалася відновного правосуддя, починаючи зі «Зміни об'єктиву»⁶ Говарда Зера та «Кіл примирення»⁷, Кей Праніс, Баррі Стюарта і Марка Уеджа (переклад та видання яких також стали можливими завдяки Менонітському Центральному Комітету) до Посібника з програм відновного правосуддя Управління ООН з наркотиків та злочинності.

Також важливими працями, які посприяли поширенню ідей ВП серед фахівців правової та соціальної сфери в Україні, стали видання перекладених робіт Мартина Райта, Девіда Майерса, Роберта Б. Буша і Джозефа Фолджера, Жана П. Лідераха, Лоррейн Штуцман Амштуц та Джуді Х. Муллет, Джарема Саватскі других та інших. Не менш важливими для просування ідей ВП в Україні стали і роботи вітчизняних фахівців⁸.

Також важко переоцінити важливість **створення та видання навчальних посібників та курсів** з відновного правосуддя, які були розроблені та впроваджені разом з партнерами в Академії прокуратури, Київському національному університеті внутрішніх справ, Національному університеті Києво-Могилянська Академія (НАУКМА), Академії суддів України (зараз Національна Школа суддів України). З деякими з них можна ознайомитись на сайті Інституту миру і порозуміння (ipcg.org.ua) в розділі "ресурси". Найбільш повним та сучасним виданням серед них став один з останніх навчальних посібників, розроблений у співпраці з викладачами НАУКМА "Соціальна робота і програми відновного правосуддя теорія та практика".⁹

Безумовно було б важко досягти мети впровадження відновного правосуддя без дослідження результатів практичного впровадження програм відновного правосуддя. Першим таким дослідженням стало зовнішнє оцінювання, проведене Центром відновного правосуддя та миротворчості Університету шт. Мінесота (США), яке мало на меті оцінити перші прецеденти впровадження ВП в правовій системі України та розроблену УЦП модель програми ВП, яка діяла у співпраці громадських організацій з органами правової системи України. Зовнішнє оцінювання було проведено директором Центру, доктором соціальних наук Марком Амбрейтом, і його колегою Бетті Воз і наочно продемонструвало відповідність моделі цінностям і принципам відновного правосуддя, а також повне задоволення як потерпілих, так і правопорушників результатами та процесом медіації та значну підтримку з боку представників правової системи, які беруть участь у програмах відновного правосуддя¹⁰. У 2010–2011 рр. Український Центр Порозуміння провів ґрунтовне оцінювальне дослідження «Відновне правосуддя в Україні: підсумки та перспективи»¹¹.

⁶ Зер, Говард. Зміна об'єктива: новий погляд на злочин та правосуддя / Пер. з англ. М. Яковлева. - К.: Унів. вид-во «Пульсари», 2004.

⁷ Кола примирення. Від злочину до повернення в громаду. — Пер. з англ. — К.: Видавець Захаренко В.О., 2008. — 272 с.

⁸ Розвиток медіації в Україні. Польсько-українська співпраця: Збірник статей / Наук. редактор Войтюк І.А., — Київ: «Арт – Бюро», 2004, — 228 с. ISBN 966-96280-7-5

Войтюк І.А., Малярєнко В.Т. «Відновне правосуддя: можливості запровадження в Україні» // Бюлетень Міністерства юстиції України. — №8. — 2004.

Землянська В. Запровадження відновлюючих підходів: зміна погляду на кримінальне судочинство // Право України. — 2003. — № 10. — С. 154-156.

⁹ Соціальна робота і програми відновного правосуддя: теорія та практика. Навчальний посібник. — К.: Видавець Захаренко В.О., 2009. — 216 с. (<http://ipcg.org.ua/resursi/>)

¹⁰ Vos/Umbreit/Hansen, Summary report Introduction of Restorative Justice in the Ukrainian Legal System, Ukrainian Centre for Common Ground, 2006 p. 31-34;

¹¹ Пилипів 2011, Відновне правосуддя в Україні 3-4 (17) 2011. с. 87-99; (<http://ipcg.org.ua/resursi/>)

Його метою був огляд практики впровадження відновного правосуддя в країні з 2004 по 2010 рр., а також оцінка можливих перспектив на наступні декілька років. На сьогодні перспективи впровадження відновного правосуддя в Україні напряму пов'язані з двома ініціативами:

1) Проект пілотного запровадження програми ювенального примирення, що реалізується Міжвідомчою Координаційною Радою з питань правосуддя щодо неповнолітніх, на підставі положення, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 24.05.2017 № 357. Проект впроваджує медіацію між потерпілим та правопорушником у справах, де підозрюваною є неповнолітня особа, і в яких можливим наслідком примирення потерпілого з правопорушником є закриття кримінального провадження. Проект виконується на підставі спільного наказу Міністерства юстиції України та Генеральної прокуратури України.

2) Проект Інституту миру і порозуміння у співпраці з Верховним Судом України «Впровадження відновного правосуддя в Україні» за підтримки Фонду Демократії ООН (UNDEF). Проект спрямований на розробку дієвого механізму застосування програм ВП в кримінальному провадженні, його пілотування в 6 регіонах, моніторинг і оцінку результатів практики і напрацювання рекомендацій до законодавчого врегулювання і закріплення ВП в Україні.

Завдання запровадження ВП в правову систему України, крім законодавчого врегулювання, пов'язано ще, як мінімум з 3-ма питаннями, а саме: забезпеченням широкого **інформування** громадян та представників системи правосуддя про новий підхід до вирішення кримінальних ситуацій (УЦП зняв фільм "Зцілення правосуддям", видав безліч публікацій та видань на цю тему та підготував брошури і буклети для інформування учасників програм ВП і представників правової системи); вирішенням питання **підготовки** досвідчених **кадрів** та створення ефективної системи навчання, сертифікації та подальшого підвищення кваліфікації медіаторів / ведучих програм примирення (Для цього в ІМіП напрацьовано багато методичних матеріалів та набуто значного практичного досвіду підготовки фахівців ВП); та **фінансовим забезпеченням** здійснення відновного правосуддя (що неможливо вирішити без належного державного врегулювання цього питання).

Отже, попереду ще багато роботи, і ми в Інституті миру і порозуміння сподіваємося, що коло наших прихильників та партнерів на шляху впровадження відновного правосуддя в Україні буде невпинно збільшуватись, що забезпечить якнайкраще втілення ідеї відновлення міцного та здорового суспільства в нашій державі.

ВІД ЗАХОПЛЕННЯ ДО ПРОФЕСІЇ: 20 РОКІВ ІНВЕСТИЦІЙ У СТАНОВЛЕННЯ МЕДІАЦІЇ



Владислава Каневська,

почесний член Національної асоціації медіаторів України, практикуючий медіатор, фасилітатор, тренер, коуч, супервізор

2019-ий рік для мене «ювілейний» у багатьох сенсах: і мені виповнилося 50, і моєму захопленню медіацією – 20 років, і Національній асоціації медіаторів України – 5 років, а також виповнюється 5 років з часу участі у поглибленому навчанні «ненасильницькій комунікації» (Nonviolent Communication, NVC) і «відновному діалогу»...

Цей невеличкий огляд присвячений досвіду, який накопичився за 20 років «співжиття з медіацією», тому, як моє гобі стало професією і які перспективи розвитку медіації в Україні і в світі – «впровадити» чи «завадити» (див. окрему статтю у збірнику)? Сподіваюсь, цей погляд через призму особистої історії стане «цеглинкою» у формуванні загального «Музею історії медіації».

У середині 90-тих моя робота в сфері ІТ і приватизації поступово вичерпала себе і так сталося, що мене запросили попрацювати парламентським кореспондентом і журналісткою в один аналітичний центр. Оскільки це суттєво змінило моє оточення і я багато спілкувалася з різними політиками, іншими журналістами, аналітиками, науковцями, бізнесменами тощо, то доволі скоро мене почали запрошувати й на різні зустрічі громадських організацій, а незабаром я навіть вступила до однієї з них. Скажу відверто – такого інтенсивного і різноманітного розвитку як у сфері недержавних організацій, я навіть не могла собі уявити! Це якісь постійні зустрічі, навчання, тренінги, конференції, семінари, виставки, поїздки, обмін досвідом і ще купа якоїсь діяльності, яка дозволяє настільки всебічно розвивати власні навички, що, маючи до цього цікавість, можна дуже гарно сформувати власні компетентності і реалізовуватися у багатьох сферах. За ці роки я навчилася:

- і проектному менеджменту;
- і PRy (стосунки з громадськістю);
- і GRy (стосунки з владою);
- і DRy (стосунки з донорами);
- і фандрайзингу (написання проектів і пошук фінансування);
- і моніторингу й оцінці (M&E є ключовим для формування логіки і рамки проекту і всі ці «output-outcome» – це не лише неймовірно цікаво, але й чудово структурує мислення, що для мого «інженерного мислення» виявилось дуже цінним і помічним);

- і сторітелінгу;
- і проведенню тренінгів,
- і організації заходів від 3 до кількох сотень учасників,
- і перекладу і редагуванню матеріалів,
- і виданню посібників, «дорожніх карт», і навіть регулярного бюлетеня «Відновне правосуддя в Україні» (2005 – 2011);
- і дизайну,
- і креативності,
- і складанню бюджетів (окрема майстерність!),
- і фасилітації групової роботи,
- і роботі з волонтерами і партнерами,
- і написанню законопроектів і різних актів та інструкцій
- всього й не перерахувати!

Ну, от, власне, на одній із зустрічей громадської організації у листопаді 1998 року я вперше почула про медіацію: один із запрошених спікерів – Олександр Коваль з Донеччини – розповів про те, як учасники конфлікту можуть домовлятися за допомогою спеціально навченого медіатора. Це прозвучало як магія і, після всього побаченого у сфері політики, економіки і, звісно, стосунків між людьми у різних колективах і родинях, я захотіла чимскоріш оволодіти цим «чудом», тож вже в лютому 1999 року я зустрічалася із Віктором Яценко, на той час директором Київської групи медіації, вступила до неї і отримала запрошення на дво-модульні курси з «Базових навичок медіатора». Це був один з найцікавіших тренінгів, які я відвідувала на той час, а навчальна група, в яку якраз входили і Андрій Гірник, і Сергій Дідковський, і Євген Білоножко, і Генадій Ткаченко, і Олена Вагнер, і Валентина Дузь, і ще багато непересічних особистостей (перепрошую, кого не назвала – група насправді була велика і унікальна), була настільки наснажуючою і згуртованою, що з багатьма ці стосунки перетворилися на тривале партнерство чи й глибоку дружбу. Оскільки я якраз співпрацювала із Асоціацією менеджмент-консультантів, то була дотична до проектів щодо реструктуризації підприємств і мені здавалося, що варто докласти лише трохи зусиль – і справа медіації заграє новими барвами, допомагаючи вирішувати численні суперечки у сфері приватизації та реформування різних організацій. Я навіть ініціювала створення першого спеціалізованого комерційного агентства «ARKh» («Альтернативного вирішення конфліктів»), яке мало стати майданчиком для залучення медіаторів до різних конфліктів. Разом з Валентиною Дузь ми стали формальними співзасновницями, інвестувавши власні кошти у початок цього «бізнесу»... Звісно, на той час були більш поширені інші типи переговорів, тож... це Агентство не запрацювало повноцінно, провівши лише численні презентації і переговори про співпрацю з «великим гравцями»... Згодом Валентина виїхала за межі України, а я була запрошена Скотом Адамсом, директором Міжнародної організації «Search for Common Ground in Ukraine», допомагати з організацією заходів. Коли через кілька років постало питання про реєстрацію локального представництва, ми з Романом Ковалем, Дмитром Осморським і Павлом Шевченком зареєстрували Благодійну організацію «Український Центр Порозуміння», що стала ключовим майданчиком для народження багатьох ініціатив і проектів у сфері медіації в Україні. А доля Київської групи медіації виявилася доволі печальною... Від моменту створення і до «заморожування» були різні періоди активності – більш і менш вдалі, але найкритичнішим було непорозуміння між «засновниками» і дійсними членами організації. Згодом це вже не мало значення і група припинила своє офіційне існування...

Загалом у моєму досвіді було багато найрізноманітніших проектів з медіації – одними я керувала, інші – допомагала придумувати чи просто була залучена як експерт, а якісь були – просто волонтерством і приватною ініціативою. У моєму «списку» – понад 30 різних організацій і кілька десятків проектів, якщо не рахувати особисті консультації та коучингові сесії.

Безперечно, всі перші враження пов'язані із Міжнародною організацією Search for Common Ground, яка є великою і визнаною у світі мережею фахівців із миробудування. Це й проекти «Кримський діалог», і молодіжні і крос-культурні ініціативи, і шкільна медіація, і навчальні проекти, і навіть радіо-опера! Незабутніми були і кілька поїздок до США – і як навчальна поїздка, і як участь у міжнародних конференціях. Багато цінного досвіду і розуміння тонкощів медіації у різних сферах: громаді, бізнесі, освіті, міжнародних інституціях...

Понад 10 років я була віце-президентом БО «Український центр порозуміння», яка продовжила проекти МО «Пошук згоди в Україні» (Search for Common Ground in Ukraine) і запустила багато особливих проектів, наприклад, у сфері медіації у кримінальній сфері і відновного правосуддя, реформі правосуддя щодо неповнолітніх, культури порозуміння у школах тощо. Масштабність і навіть певне «нахабство» наших проектів, думаю, ще оцінять якось згодом... Те, скільки всього було напрацьовано потребує довгого і ретельного опису. Можливо, навіть знайдеться якась дослідницька група, яка підготує узагальнений звіт на основі довготермінових результатів – це було б неймовірно цінно і важливо для розвитку медіації в Україні і Східній Європі. Так, дивлячись на наші фільми, зняті десь 10 років тому, розумію наскільки це було сміливо і допомагало доносити ідеї відновного підходу до широкого загалу... Також незабутнім виявився досвід різних перекладних видань і бюлетеня «Відновне правосуддя в Україні», який поширювався серед прокурорів, міліції, органів місцевої влади тощо.

Мабуть, щоб описати увесь мій різноманітний досвід потрібно окреме дослідження, тож задля економії часу, наразі перерахую, а також зазначу кілька ключових віх. Отже, моя залученість у процеси створення і розвитку різних центрів медіації, а також центрів надання послуг чи навчання медіаторів, зокрема була:

- у 1999–2019 р.р. у громадах: Києва, Львова, Івано-Франківська, Харкова, Пирятин (Полтавська область), Вінниці, Жмеринки (Вінницька область), Білої Церкви (Київська область), Дрогобича (Львівська область), Дніпра, Запоріжжя, Криму та інших...
- у 2007–2019 р.р. у Центрах медіації, пов'язаних із Торгово-промисловими палатами: у Києві, Львові, Краматорську (Донецька ТПП), Запоріжжі;
- з 2003 року – у Школі соціальної роботи НаУКМА, з якою розвивалася тривала співпраця і з якої до Центру Порозуміння прийшли багато співробітників і волонтерів, а в ШСР – з'явився унікальний для України курс по застосуванню відновного підходу, медіації та інших сучасних інструментів взаємодії з громадою;
- у 2008–2009 р.р. – у створення і розвиток Українського центру медіації при Києво-Могилянській бізнес-школі, як частина проекту Міжнародної фінансової корпорації «Впровадження медіації в сферу корпоративного управління в Україні»;
- у 2010 році – стала співзасновницею і одним з координаторів Коаліції з розвитку медіації в Україні, яка стала «передвісником» створення Національної асоціації медіаторів;

- у 2011 році – до створення Школи медіації при Академії адвокатури України;
- у 2011–2013 р.р. за межами України – до створення Центру медіації у Мінську, а також у Балтійській Державній академії рибпромислового флоту РФ (м. Калініград);
- у 2012–2013 роках – до створення Служби «Прийди і виріши» при одному з приходів «московського патріархату» у Києві, як частина домовленостей ЮНІСЕФ із керівництвом цього релігійного осередку в Москві. Із знакового – як виявилось, до складу навчальної групи входили представники щонайменше 7 релігійних груп (представники православ'я різних конфесій, греко-католики, римо-католики, протестанти, буддисти і мусульмани) і, звісно, агностики, хоч на етапі відбору питання про приналежність до якоїсь конфесії не обговорювалося. Це був неймовірно цікавий досвід, який став для багатьох сходиною до переосмислення себе і своїх стосунків зі світом... На жаль, послуга медіації так і не стала затребуваною у громаді, хоч зусиль було докладено багато...;
- у 2013 та 2014 р.р. – до започаткування Національної асоціації України, яка змінювала трохи формат функціонування з громадської спілки на громадську організацію; 5 років я була членом Правління і зараз продовжую залучатися вже як консультант до вирішення різноманітних питань;
- у 2014 році – до створення у співпраці з Міжнародною організацією «Основи свободи» Мережі фасилітаторів діалогів, які були залучені до вирішення багатьох соціальних конфліктів, пов'язаних із російською агресією та реформами;
- з 2007 року і дотепер – до створення приватних і комерційних центрів, а також інших проектів; підготовка і супервізія медіаторів і фасилітаторів діалогів.

Якщо провести «аудит» всього зробленого у сфері медіації за роки незалежної України, то кількість проектів й інвестованих зусиль і коштів буде настільки вражати, що виникатиме лише одне питання: і чому ж медіація досі не настільки поширена і не користується попитом? Адже, з одного боку, кількість докладених зусиль – величезна і навіть з погляду людино-годин, набагато перевищує фінансові показники, з іншого боку – наразі існує імовірність більш різкого розвитку подій із нівелюванням всіх досягнень за попередні роки...

Давайте спробуємо згадати деякі події у хронологічному порядку, а також пам'ятаючи, що переважно ці ініціативи були проектами міжнародної технічної допомоги Україні і робили за узгодженням із державними органами.

Перший проект з медіації в роки незалежності почався як реакція на шахтарські протести і необхідність системних рішень у побудові домовленостей між профспілками і державою. Наскільки мені відомо, це було на початку 90-х і він привів до появи і законодавчого закріплення Національної Служби з посередництва і примирення (НСПП). На жаль, попри всі намагання, медіація так і не набула «широкого визнання» у НСПП – участь арбітрів, як ведучих переговорів, які впливають на прийняття рішення, виявилася набагато більш запитуваною і «прийнятною». Проводилися численні навчання з медіації, видавалися сертифікати і «Посвідчення медіаторів» (маю навіть таке у своїй колекції), але до практичного залучення у вирішення конфліктних ситуацій так і не дійшло...

Паралельно медіація почала розвиватися у соціальній сфері – на базі Університету «Львівська політехніка» з'явилися перші фахівці і запрацювали перші програми з надання послуг з медіації. Цей напрямок і досі активно розвивається як у науковому контексті, так і в освітньому та практичному.

Кінець 90-х – це поява Міжнародної організації Search for Common Ground (Скот Адамс, Джон Гуд та інші фахівці), які «перебралися» з Росії, де вони також пробували запровадити медіацію, і започаткування кілька груп медіацій у різних областях України. У цих груп дуже різна доля, по суті «вижила» лише Одеська обласна група медіації, про діяльність інших є лише уривчаста інформація... Наразі, мабуть, не більше десятка медіаторів, хто залишився у сфері медіації з тих часів і продовжує її розвивати...

З кінця 90-их також функціонувала Асоціація конфліктологів України і також періодично проводила курси для посередників, фахівців з вирішення конфліктів, а згодом – і медіаторів.

У 2002 році – поява української «дочки» «Search for Common Ground» – «Search for Common Ground in Ukraine» (БО «Український Центр Порозуміння», УЦП).

2003 – це перші проекти з відновного правосуддя, які охоплювали соціальну сферу, пенітенціарну систему, роботу з суддями і судовою системою, адвокатами тощо. Проводилися і численні тренінги, видавалися підручники, перекладалися книжки, знімалися фільми, організовувалися «навчальні тури» за кордон... Працювали різні робочі групи при різних міністерствах і відомствах (Мінюсті, Верховному суді, МВС, Генеральній прокуратурі тощо). Завдяки прицільному GR (Government relations), представники УЦП входили і до Комісії з верховенства права при Президенті України, впливали на формування державної політики і готували пропозиції на законодавчому рівні, мали гарні контакти із ключовими міністерствами і відомствами. Згодом набула широкого розголосу тема «ювенальної юстиції»: попри міжнародні зобов'язання і підтримку у різних проектах і робочих групах, тема виявилася «спровокованою» певними суспільними рухами, тож за деякий час вона трансформувалася.

2005 – це запуск видання бюлетеня «Відновне правосуддя в Україні» (видавався до 2011 року)

2006–2007 роки – поява інтересу до медіації у IFC (Міжнародної фінансової корпорації), проведені дослідження щодо вирішення конфліктів у бізнесі (Т.Кисельова)

2008–2009 роки – проект «Впровадження медіації в сферу корпоративного управління в Україні» і підтримка створення «Українського центру медіації» в рамках співпраці із Києво-Могилянською бізнес школою. Залучення до навчання і створення курсів з медіації популярних спеціалістів із Великобританії – Centre for Effective Dispute Resolution, стало знаковим, адже сформувало кілька потужних груп: і тренерів з медіації, і практикуючих медіаторів, і «коллаборативних юристів», і бізнеси, які стали першими клієнтами і підтримали розвиток послуги.

Не можна не згадати великі системні проекти Євросоюзу і Ради Європи, зокрема за проектом, українським менеджером якого була І. Зарецька, пройшли навчання, як я б сказала «група ключових скептиків», а якщо серйозно – ключових «лідерів думок» з різних сфер права і з різних інституцій (судді, адвокати, юристи, представники Міністерства юстиції та багато інших), які посприяли певному «публічному визнанню» медіації і формуванню підтримки на державному рівні. Щиро кажучи, за проектом Ради Європи ще у 2011 році мав бути створений Інститут медіації, який би визначав політику щодо медіації в Україні, і зі мною велися переговори, щоб я його очолила, але, після численних консультацій ми тоді прийняли непросте рішення не педалювати ситуацію і відкласти створення таких інституцій до «кращих часів», коли вже буде достатня кількість медіаторів і більше практики у різних сферах. Ми тоді вирішили, що принцип «не нашкодь» – важливіший і дати можливість «народитися» таким інститутам «природнім шляхом» – більш правильно... Зараз я, мабуть, вперше засумнівалася у правильності того рішення... Можливо, ми б уникли бага-

тьох проблем, з якими стикаємося зараз.

Як не дивно, за цей час були й наче як «позитивні новації» для розвитку медіації, була цікава динаміка з державним регулюванням, було розуміння, що потрібні окремі згадки про медіацію в різних законах, але регулюватися у різних сферах вона може відомчими інструкціями і підзаконними актами. У 2012 році сталося прийняття нових законів, які стали «кайданами» для медіації – закон про судоустрій і про корупцію, а також новий Кримінально-процесуальний кодекс... На попередніх етапах консультацій і в проектах законів медіація була прописана цілком добре і ми раділи перспективам її «офіційного затвердження»... Але якийсь дивним чином фінальні редакції були змінені і ... багато які ініціативи були «вбиті»... Так, наприклад, Закон про корупцію став реальною загрозою можливості суддів передавати справи на медіацію, а в КПК замість запровадження і «відновного підходу», і примирення, залишилося одне «примирення», яке врешті звелось до «виплати компенсацій» без такого потрібного компоненту відновлення соціальної справедливості і балансу...

Коли з'явився Закон про безоплатну правову допомогу ми дуже раділи: там прямо прописано необхідність надання послуг з медіації! Але лише останні пару років постало питання про формування державного стандарту і процедур надання цих послуг...

Зацікавленість судової системи медіацією якась «зачарована історія»: коли я прийшла у 1999 році – вже проводилася конференція за участі суддів, які роздумували чи їм це треба і якщо «так», то у якому форматі. Відтоді це стало традицією: ледь не щороку проходять зустрічі у різних форматах, де обговорюється це питання: треба чи ні? Змінюються учасники, трохи змінюються контексти, але питання залишається... З того часу проводилися неймовірна кількість тренінгів, у різні роки були підготовлені щонайменше три «когорти» тренерів з медіації з числа суддів. У 2016 році розроблено спеціалізований курс для Школи суддів, розроблений в рамках одного з проектів USAID «Справедливе правосуддя» і НАМУ, співавторами якого були ми з К. Наровською), який викладають кілька підготовлених суддів. Також окремі буклети «Медіація і суд» накладом, який передбачав, що кожен суддя матиме власний примірник. Серед суддів є певна частина тих, хто розуміє і підтримує медіацію, є навіть судді-медіатори (не просто «примирювачі», а ті, хто пройшов відповідну професійну підготовку і практикує!), але ситуація з рекомендаціями суддями сторонам у справі звернутися до медіатора, досі скоріше щасливий виняток, ніж практика...

Окремо варто згадати найрізноманітніші законодавчі ініціативи: їх було понад 10, у різні роки, за різних обставин і авторства, а також з різним фокусом – від загальних до вузькоспеціалізованих. Всі ці робочі групи і експертизи заслуговують на окремий серіал на кілька сезонів, бо сюжети там розігрувалися найрізноманітніші...

Коли я починала писати ці спогади, я думала, що це буде просто... Ні, не просто: за 20 років було стільки всього напрацьовано і стільки найрізноманітнішого досвіду, що вистачить на кілька томів... Сподіваюсь, коли я таки це зроблю...

А поки – запрошуюю познайомитися з деякими висновками у статті «Впровадити не можна завадити».

Київ, вересень 2019
Стаття для збірника до 25-річчя медіації в Україні

ИСТОРИЯ МЕДИАЦИИ ЧЕРЕЗ ИСТОРИЮ ООГМ



Инна Терещенко,

медиатор, фасилитатор диалогов,
руководитель ООГМ

Я оказалась в медиации, как будто случайно. Хотя позже поняла, что в разное время готовилась к чему-то определенному, а жизнь подкидывала и подкидывала встречи с людьми и ситуациями, которые вели меня к развитию определенных медиационных компетенций. И стало понятным, что эти компетенции становились важными и востребованными. И так получилось, что большая часть сознательной жизни у меня оказалась связанной с медиацией.

Готовясь написать статью, собиралась выложить всю информацию о том, что знаю о развитии медиации в стране. Хотелось сделать исторический очерк с этапами, анализом этапов, их уроков и задач. Думалось. Однако жизнь внесла свои коррективы – много задач, масса разных важных дел, загубленные дедлайны. Пришлось признать, что в лучшем случае я смогу написать о развитии медиации в Украине через свой опыт и свое видение; описать историю медиации через историю ООГМ.

Как все начиналось. Взгляд из Одессы. Так часто было в те времена – где-то познакомились люди, у которых есть организации; кто-то предложил другому человеку – это была я, - и я согласилась создать юридическое лицо под названием «Одесская областная Группа медиации». Провели собрание (22.12.1994 г.), пригласили людей – из Одессы, из области; это были школьные психологи; накормили всех пирожным и все. Организация готова. То, что нужно было еще зарегистрировать, я еще на тот момент не понимала, почему важно и что за этим будет.

Потом приехал Николай Борисов из Донецка, - именно его была идея, - рассказал о медиации. Он провел с нами ознакомительный семинар, – а мы собрались хорошей, интересной группой, около 15 человек; - тех, кто либо работал, либо сотрудничал с Агентством социально-психологической помощи молодежи, и тех, кто присоединился из университета, в котором я работала. Семинар был интересным. И мы включились в проект Украинской Группы медиации. Выбрали 8 человек, которые прошли первый курс по основам медиации украино-американской программы. Сейчас, наблюдая, сколько заходит на нашу территорию разных иностранных обучающих центров, я особенно ценю то, что тогда авторитетная организация в мире Search for Common Ground, приглашая лучших медиаторов, имеющих обширную собственную практику, провела наши первые проекты. Позже я решила проводить не только свою часть проекта УГМ, но и самостоятельные проекты ООГМ. А это означало не просто распространение опыта американских медиаторов, но его

адаптацию (локализацию) к нашей реальности, с нашими вызовами и задачами. Кстати, не знаю больше аналогов. Просто не слышала, может быть и есть, но все потом известные школы заходили, что называется в «чистом виде», без учета того, как и что делают в медиации у нас в стране.

Обучение было совсем другим, не привычным для нас. Это были и группы из разных регионов, с которыми надо было налаживать коммуникацию; и мы видели, что и как делают в каждом городе. Николай рассказывал нам удивительные истории о медиации. Ну и как-то само собой получалось, - появлялась гордость причастности вхождением в элиту, в международную и национальную профессиональную среду медиаторов. Оглядываясь назад, вижу, что эта высокая планка не только давала надежды, но и усиливала тревогу и опасения. И думаю, что эта одна из причин, почему многие не остались в медиации, - было мало того опыта в медиации, который бы соответствовал представлениям о предназначении медиаторов, об элитарности. В какой-то мере, поняв это уже в 2000-х, я во время обучения медиации уже давно говорю, что медиация это просто «5 этапов, 4 принципа, 3 навыка и 1 подход. Все. Идите и делайте». Но это было много позже.

Обучение у нас было грандиозным. Это были 4-дневные семинары и о медиации, и о создании центров, офисов медиации с выездом на места, и работа с документами и людьми, и много другого. Это были модули по фасилитации (их, кстати, проводила Наталья Мириманова, которая уже тогда была в группе московских медиаторов) и тренинг тренеров. Нас готовили мощно и щедро, отрабатывая разные навыки и подходы. И да, заложили стандарты обучения, понимания сущности модели «problem solving», которую позже мы начали называть как классическую, базовую. Тогда начались первые споры - «что раньше, курица или яйцо?», то есть, «что лежит в основе навыка медиации или фасилитации?». Мы были готовы следовать и удивляться, но оставались и критичными, проверяя все, что нам говорилось. Тогда же мы узнали, на первом «аквариуме» о «медиации через бутылку», - так мы назвали средство, которое в процессе было предложено в качестве примиряющего средства, очень характерном для того времени, когда многие вопросы решались, после того, как выпьют «50 г» друг с другом. И учебная медиация это тогда хорошо включила в себя.

Была практика. Мы провели по 2 медиации, мы начали работать. Вот они - первые центры медиации в Украине.

Одесская группа оказалась самой большой, нас было 7 человек. Среди тех, кто остался в медиации до сегодня, это Роман Коваль, Анна Емельянова (первый исполнительный директор ООГМ) и я, совет ООГМ, а через 3 года присоединилась в совет ООГМ и Екатерина Гусева.

Первые шаги. Апробация медиации в разных сферах. Мы все были молодыми и, с одной стороны, - безбашенными, и шли, не ведая страха; с другой, - понимали, что по нам будут судить о медиации. Иногда нас посещали сомнения, как рассказать профессионалам, работающим с конфликтами десятилетиями, о медиации и ее отличиях от того, что они делают. И помню замечательную вдохновляющую фразу Романа Ковалья: «Больше нас все равно никто не знает о медиации», - это убедило нас, и мы вновь снова и снова шли в разные структуры и организации.

Мы пробовали работать в нескольких направлениях. Контакты с разными структурами, где есть конфликты. Работа с организациями, и на производственных предприятиях, в судах, школах, в милиции, ЖЭКах и Загсах...

Трудно даже представить, куда мы только не ходили, какие варианты не обдумывали. Были и программы, которые, кстати, поддерживали местные проекты по социальному заказу и конкурсам проектов общественных организаций, по созданию центра медиации, как системное обеспечение работы с конфликтом. Создали программу Центра семейной медиации «Гера», в которой, кроме медиаторов работали юрист и психотерапевт, психолог. Этот опыт был удивительным. В нем были и комичные ситуации, когда на первой встрече по координации мы слышали разочарование, что мы не будем «выбивать» долги.

Кто такие «мы», те, кто начинал. ООГМ была настоящей общественной организацией, в которой собирались люди из разных сфер и профессий. Решения принимались командой. Могли обсуждать рекламную компанию и макеты первых флайеров всей группой и целым собранием. Первый рабочий совет состоял из 3-х человек: Анна Емельянова (исполнительный директор, математик), Роман Коваль (студент-медик, альпинист) и я, Инна Терещенко, преподаватель политологии в университете. Через 3 года присоединилась Екатерина Гусева (студентка-менеджер). Еще в нашей команде были отставные милиционеры и военные, психологи, историки и много других разных людей, которые получали опыт работы в общественной организации. И эти люди умели делать все своими руками. Они часто возвращались к своему делу, в свои профессии. И я знаю, что для многих, этот опыт групповой работы и возможность сделать то, что раньше не делали, было значимым этапом в карьере.

Именно потому достаточно сложно было сказать, сколько сотрудников работает в ООГМ. Потому как структура была такая. Был костяк организации, которая для реализации разных программ привлекала специалистов, лучших в своей профессии, которые потом становились частью организации. Почему лучшие с нами сотрудничали? Это просто. Как в любой общественной организации, специалисты получали возможность делать то, что в рамках своей работы сделать было сложно. Яркий пример в этом была тогда еще преподаватель института внутренних дел Наталья Крестовская, которая активно включилась в наши программы по ювенальному центру. И помню на одном из наших мероприятий она рассказала, что ее привлекало в такую большую дополнительную работу. Что-то о том, что ООГМ удалось делать то, что в рамках системы представлялось невозможным.

Некоторые достижения ООГМ:

- *Создали прецедент на постсоветском пространстве по применению медиации в гражданском судопроизводстве, 1997 год - в рамках первого проекта по развитию судебной медиации на базе Одесского областного и Центрального районного суда Одессы (Предс. суда В.Чернушенко и В.Крыжановский).*
- *Создали и апробировали модель Центра медиации ровесников в средней школе (1999 год) на базе СШ №1 г.Ильичевска (ныне Черноморск).*
- *Отработали проект Центра семейной медиации «Гера», несколько раз поддержанный финансированием местными органами власти.*
- *Проект «Ресурный центр по культуре мира для юга Украины», 1999-2002 гг. В сотрудничестве с Институтом повышения квалификации Одесской области. Темы разнообразия и толерантности, конфликтологии в системе среднего образования. Первая попытка создания учебника по культуре мира versus истории войн.*
- *Миротворческая деятельность ООГМ. Деятельность на Северном Кавказе с 1999 года, Кыргызстана, Беларуси.*

- Завели в Украину международную программу «Альтернатива насилию» (AVP), создали организацию, которая в последствие создала сеть организаций AVP.
- Первая международная конференция, соединяющая медиацию и миротворчество «Практика ненасильственного разрешения конфликтов и споров в постсоветском пространстве», 2005 г., Одесса.
- Разработали проект муниципального центра ювенальной юстиции (2005-2007 годы) в сотрудничестве с областным управлением Криминальной милиции по делам несовершеннолетних при УМВД Одесской области. Первые учебные пособия по ювенальной юстиции для милиции.
- механизм применения медиации в системе управления (на базе района области, 2008-2010 гг).
- Фестиваль школьной медиации Украины по проекту «Все различны – все равны» при поддержке фонда Бёлля, 2011 г., Одесса.
- Провели совместно с медиатором Коалиции по продвижению медиации в Украине Татьяной Худяковой при партнерстве с Владиславой Каневской Первую специализированную Международную конференцию «Современная практика медиации», 2012 г. Одесса.
- Создали первую диалоговую площадку в Украине по ценностным конфликтам, конфликтам идентичностей с людьми, имеющими разные ценности взгляды, – апрель 2014 год
- Создали и описали «Одесскую модель диалогов» (2014 г),
- Завели и развиваем международную миротворческую программу «Сила добра».

И это еще не все факты и достижения ООГМ.

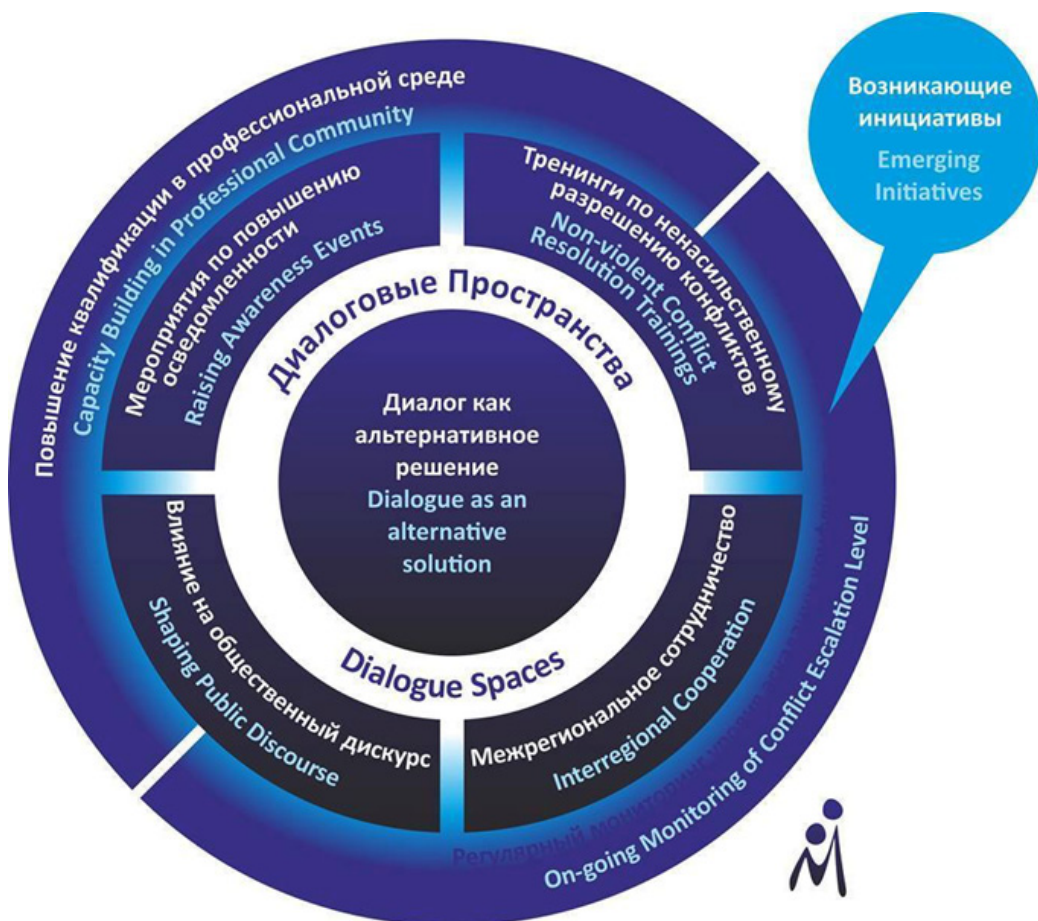
Миротворческая деятельность. Известно, что в мире практика медиации и миротворческая деятельность идут параллельными потоками. ООГМ удалось их совместить в своей деятельности и довольно быстро, почти в начале нашей деятельности. Все произошло благодаря моему знакомству в 1990 году с квакерами из Великобритании – Росвитой и Питером Джарман. В 1996 году я приняла участие в первом для себя таком мероприятии, связанным с молодежными организациями Южного Кавказа. А дальше мы уже командами имели прекрасную возможность отработать программы на Северном Кавказе, за что отдельная благодарность Крису Хантеру и организации CPD за веру в наши возможности. Это был значительный этап в развитии организации, а также, как я сейчас понимаю, - подготовка к тому, чтобы включиться в такую же деятельность в нашем городе, в нашей стране.

Затем был интересный опыт в Автономной Республике Крым, ситуация в котором также нуждалась в налаживании социальных и культурных связей. Еще был Кыргызстан, создание миротворческой сети на севере страны. Мы познакомились с их моделью медиации, и помогали ее описывать. На юге страны процесс проведения миротворческой деятельности начался спонтанно, не зависимо от других частей страны. Свою сеть они назвали «вестники мира». А затем уже и работа у нас в стране. Мы были одной из немногих организаций, имеющих опыт и понимание особенностей работы с социальными конфликтами.

Диалоги. Одесская модель диалогов. События 2-го мая в Одессе активизировали деятельность профессиональной организации – Одесской областной Группы медиации (ООГМ).

Деятельность ООГМ в организации жителей города для осмысления того, что происходит, началась еще с апреля 2014 года. Мы проводили конфликтологическое обучение для понимания сути конфликтных процессов, мы работали на совершенствование коммуникативной компетентности.

С мая 2014 года в организацию пришла стажерка из Японского университета, Ротари стипендиантка Анна Славинская, которая к тому времени уже имела большой опыт как работы в миротворческой деятельности в крупных западных миротворческих организациях, так и не одной магистратурой в сфере миротворчества. И приход этой стажерки дал возможность подойти к работе в «сшивании Одессы» системно, проанализировать опыт и описать его. В результате обобщения деятельности и появилась Одесская модель диалогов, которая сформулировала и обосновала Анна Славинская, опираясь на практику работы ООГМ. За что ей отдельная благодарность. Впервые эта модель была представлена на международной конференции в декабре 2014 года в Одессе.



Основная идея этой модели: диалог, диалоговая площадка решает вопросы конфликта несколькими способами и системно, в соответствии с актуальными вызовами в сообществе. Эта модель важна для понимания комплексной работы с конфликтом на разных этапах. И сейчас, когда ООГМ немного снизило активность в развитии диалога в городе, эта модель продолжает функционировать в Одессе, где продолжают действовать диалоговые площадки, появившиеся в результате нашей активной работы.

Формы объединения медиаторов в Украине. Какие они были, эти разные формы объединения? кто их инициировал и для чего? Стремление к объединению медиаторов сопровождало всю историю медиации в Украине. Первый проект Украинская группа медиации и первая попытка создания ассоциации, которая, к сожалению, закончилась конфликтом и перераспределением сил. Это совпало с появлением второй волны медиаторов, в большей мере медиаторов-юристов, которые вливались в среду «медиаторов-социальщиков». На волне конфликта появилось одно из объединений Межрегиональная ассоциация Групп медиации Украины (МАГМУ), опубликовали меморандум и сделали все же те действия, которые позволили локализовать конфликт и сохранить на тот момент медиацию.

В дальнейшем усилиями Романа Коваля и его организации были попытки объединить в ассоциацию тех, кто занимается восстановительным правосудием (ВП). Но сложность была еще и в том, что это была попытка объединения разных волн медиаторов – имеющих уже почти 10-летний опыт работы медиаторов и новичков, работающих в одной из парадигм медиации – ВП.

Дальше был озвучен запрос от европейских организаций, что если бы медиаторы объединились, у них было бы больше возможностей. И вот мне удалось, провести переговоры с крупными центрами того времени, и мы создали по сути закрытый клуб «коалиция по продвижению медиации», куда входили: Роман Коваль, Галина Еременко, Лада Каневская, я, Инна Терещенко, и независимый медиатор Татьяна Худякова. Было много вопросов и проблем, что и для чего мы делаем. И что можем делать вместе. Много опасений. Но результат – мы инициировали создание Национальной ассоциации медиаторов Украины (НАМУ) и предложили возглавить эту организацию Татьяне Билык, руководителю одной из первых специализированных коммерческих организаций семейной медиации. Она и помогла на тот момент создать бренд НАМУ. Ну а потом все немного изменилось. Политическая ситуация тоже отразилась на этом процессе. И первым президентом НАМУ была Галина Еременко, которая сказала, что возьмет эту функцию на год. А потом уже взросление и укрепление организации под руководством Дианы Проценко. Но это уже отдельная история о том, как начали развиваться еще и специализированные ассоциации.

Каждое такое появление объединений отрабатывает свои, уникальные задачи. И теперешнее состояние в этой сфере отражает и собственно этап в развитии медиации в Украине – масштабирование и расширение сфер применения медиации. А также создание рынка медиационных услуг. Как говорит мой коллега Андрей Гусев, мы находимся на этапе завершения «романтического этапа» в развитии медиации, - становления рынка. А деятельность ООГМ, на мой взгляд, это опыт проб и ошибок, романтики и фантазий, мечтаний, которые реализовывались, потому что не знали, что так не принято, что это нельзя и невозможно. Мы делали историю медиации. Организации в 2019 году уже 25 лет. Это огромный срок. Но радует и то, что являемся частью современной медиации, с новыми идеями и амбициями и в ряду большого числа медиаторов и организаций, которые строят свои проекты и имеют отличные от наших представления о путях и перспективах медиации. И это то, ради чего я так долго в профессии, - появление многих разных профессионалов, развитие видимой и значимой профессии.

У медиации сейчас есть разные возможности в развитии. И я очень надеюсь, что будущее будет таким, в котором крупные и маленькие центры медиации, известные, опытные и молодые медиаторы смогут найти свое место и будут развивать медиацию на равных.

К 25-ЛЕТИЮ МЕДИАЦИИ В УКРАИНЕ

Виктор Яценко,
медиатор

Какие воспоминания о становлении медиации в Украине я могу добавить к воспоминаниям моих коллег? Я не был первым и вряд ли являюсь лучшим среди тех, кто оказывает помощь людям в разрешении конфликтов. Для меня медиаторская практика сейчас всего лишь вспомогательная, и работаю я только с коммерческими спорами. Так что о «своем вкладе» вряд ли стоит писать.

Я решил написать о людях, которых я встречал на этом пути, а в качестве примера привести все-таки не медиационный случай, а один из эпизодов работы с сообществами в проекте «Крымский диалог» 2002 года, как яркий пример практики, которую стоит возобновить в нынешней сложной и противоречивой ситуации, в которой находится наша страна.

Мое знакомство с медиацией состоялось в 1998 году. Я проходил подготовку в Україно-Американській програмі «Українська група медіації» з 1998 по 2000 год. Сотрудники Донецкого Психологического Центра и Донецкой областной Группы Медиации во главе с Николаем Борисовым стали первыми от кого я узнал о медиации. Благодаря проекту «Українська Група Медіації», который реализовывали с 1994 по 2000 год Донецкий Психологический Центр, Региональные Группы Медиации Донецка, Одессы, Луганска, Харькова, Киева, Симферополя, Феодосии, Евпатории (и простите и дополните, если я кого-то забыл), а с Американской стороны Search for Common Ground (привет Адаму Скотту, который провел в Украине 4 года) я смог пройти путь от участника курсов до практикующего медиатора и тренера.

Оля Дацько и Володя Перепечаенко из Луганска, Александр Коваль и Александр Пушкарев из Донецкой области, Алексей Черепухин из Харькова, Гуля Байрамова и Елена Гукасян из Симферополя, Инна Терещенко, Екатерина Гусева, Елена Дрышлюк и Елена Фельдман из Одессы, Роман Коваль и Алена Горováя из Киева – вот неполный список, кого я вспомнил в первую очередь. С кем-то меня объединяют сотни тренинговых часов, разборов кейсов, с кем-то дни и ночи увлекательнейшей работы по подготовке тренинговых и семинарских программ, с кем-то посчастливилось съездить в США на стажировку, с кем-то совместные командировки, сложные переговоры и радость удач, когда удавалось помочь сторонам найти решение.

Хочу вспомнить благодарным словом своих американских менторов: частнопрактикующего Джона Гуда, который точно причастен к развитию медиации в Украине, так часто он приезжал к нам для передачи своего опыта; и Роберта Крио из Американской Ассоциации Арбитров, который может и не приезжал в Украину, но терпеливо отвечал на мои бесконечные «Почему?» и «Как?», принял меня в качестве ко-медиатора, объяснял и показывал, что он делает со сторонами во время медиаций.

Из американских коллег хочется сказать теплые слова в адрес сотрудников Search for Common Ground из вашингтонского офиса, которые терпеливо выслушивали мой жуткий английский язык, умудряясь понять, что я спрашиваю, а потом на трех языках отвечая мне, когда рядом не было переводчика. И сотрудников Департамента Человеческих Ресурсов питсбургской сталелитейной компании, которые русским языком владели лучше, чем я английским и помогали мне понять нюансы работы с производственными и трудовыми конфликтами. Именно благодаря им, мне удалось через несколько лет стать участником тренинга по гарвардской модели переговоров, который проводили специалисты Гарвардского проекта. 5 синхронных переводчиков позволили мне преодолеть смысловой барьер и благодаря им, я все-таки мог не только слушать, но активно тренировать свои навыки в интереснейших кейсах. Я очень дорожу своеобразным сертификатом, который выполнен в виде индейского пера с тотемом волка, воющего на луну, который для меня сделал активист индейской общины, в которой мы знакомимся с проведением примирительных кругов сообщества. Роману Ковалю, кстати, был вручен орел. И учитывая то обстоятельство, что Роман уже много лет является учредителем и директором «Інституту миру і порозуміння», думаю, тотем подобран очень удачно.

Случай, о котором я хочу рассказать, произошел во время проведения программы «Крымский диалог». Программа эта была инициативой организации, которая сейчас называется «Інститут миру і порозуміння». Суть программы состояла не только в проведении диалога в многонациональных сообществах Крыма, но и в передаче местным активистам методики восстановительного подхода в разделенных сообществах, когда разрозненные группы объединяются вокруг решения проблем их сообщества. Эта методика – лучшая практика работы в разделенных сообществах, впитавшая в себя опыт Сербии и Хорватии, Ирландии и других регионов мира, в которых внутривнутриполитические процессы привели к расколу и вооруженному конфликту.

В одну из поездок в Бахчисарай в 2002 году, когда закончились запланированные встречи и подведение промежуточных итогов работы Региональной рабочей группы местных активистов из разных общественных организаций Бахчисарая, куда входили греки, караимы, крымские татары, русские, украинцы, мы оказались втянуты в события, которые известны под названием конфликт между Успенским собором и Зынджырлы медресе.

Бахчисарай в этот день бурлил: в районе Салачика – место слияния четырех ущелий и одновременно площадь, на которой берут свои начала туристские маршруты от ханского дворца к Успенскому собору и Чуфут-Кале, была заполнена представителями российского общества Крыма, приезжими казаками из Севастополя, которые поддерживали настоятеля Успенского собора в его стремлении возвести символические ворота, приезжими и местными крымскими татарами, которые были возмущены деятельностью настоятеля Успенского собора в районе исторического памятника крымских татар – Занджырлы медресе. Стороны не слушали и не слышали друг друга, давка должна была вылиться в массовую драку. Обстановка накалилась появлением отряда семфинопольского ОМОНа, который входя на уже запруженную площадь, фактически толкал одну толпу на другую. Но благодаря усилиям многих людей в этот день кровь не пролилась. И я просто хочу рассказать о том, о чем не писали в газетах. Как удалось предотвратить трагедию в этот день.

Рабочая группа, состоящая из представителей разных этнических групп Бахчисарая и общественных организаций, демонстрируя сплоченность перед лицом общей беды, буквально стала барьером между тремя сторонами. Группа людей разных национальностей, объединенная общей любовью к своему городу, и многократно повторяющая разными словами одну и ту же мысль: «Я не хочу, чтобы в моем городе были беспорядки, угрожающие моей семье и близким» были услышаны.

Я приведу тут список участников рабочей группы. Не все они в тот день были там, но эта группа и организации, которые они представляли, смогли совместно реализовать не один социальный проект в городе Бахчисарай.

Михаил Владимирович Шеремета, казаческая община «Бельбекская долина»

Михаил Андреевич Горьковенко, казаческая община «Бельбекская долина»

Людмила Владимировна Щекун, редактор газеты «Бахчисарайский вестник»

Анна Александровна Джелилова, журналист газеты «Бахчисарайский вестник»

Исмаил Аблаев – координатор социальных программ молодежной организации «Арслан»

Зарема Хайрединова – Общество «Азизлер»

Алим Меметов – «Крымские аспекты»

Борисов Валерий Николаевич – председатель Бахчисарайской Русской Общины Крыма

Попова Галина Александровна - работник Бахчисарайского Государственного Историко Культурного Заповедника (греческое общество)

Иванов Михаил Эдуардович – инженер геодезист ЧП «Землемер» (греческое общество)

Спаи Олег Викторович - греческое общество

Хоменко Ирина Вячеславовна - караимское общество

Шенская Галина Михайловна – пенсионерка (караимское общество)

В тот день они смогли организовать диалог между враждующими сторонами, сначала настояв на том, чтобы руководители, привезшие и приведшие всех этих людей на площадь, уговорили своих сторонников воздержаться от немедленных агрессивных действий.

Хочется вспомнить хорошими словами капитана ОМОН, который фактически разрядил обстановку тем, что по нашей просьбе приказал первому ряду бойцов опуститься на одно колено. Люди увидели, что ОМОН не собирается нападать, и это создало островок спокойствия, на который смогли выйти настоятель Успенского собора и муфтий. А когда им принесли лавочки из рядом стоящих кафе и они сели в центре, то фактически наступила фаза переговоров. И следует отдать должное религиозным лидерам, которые присоединили свой авторитетный голос к голосу местных активистов, и после короткого общения вместе обратились к людям с обещанием урегулировать конфликт и призывом не допустить беспорядки, которые могут навредить тем святыням, защищать которые люди собрались. Важным моментом урегулирования накалившейся обстановки явилось то, что работники бахчисарайского заповедника смогли найти и обнародовать документ столетней давности, в котором предки жителей Бахчисарая смогли договориться в подобной ситуации. И та часть документа, в которой говорилось, что площадь, ведущая к трем святыням: Чуфут-Кале, являющемуся историческим памятником караимов, Зынджырлы медресе – не только религиозному, но и научному историческому центру крымских татар, Успенскому монастырю – святыне православной, должна навеки остаться в общем пользовании, вызвала одобрение людей.

После того как опасения людей развеиваются, наступает фаза, когда они готовы и могут услышать друг друга. Личные истории неоспоримы и сочувствие помогает преодолеть разделение на «своих» и «чужих». Осознание общей проблемы дает возможность, может, не объединяться в общем проекте, но работая пусть и рядом, но на общее благо своего сообщества, все-таки не видеть друг в друге опасность.

Именно такой опыт нужен сейчас нам. Если идейные и политические лидеры Украины смогут принять общую ответственность, и, признав свои ошибки, приведшие к расколу в сообществе, направить усилия на восполнение причиненного ущерба людям Донбасса, перестав делить на «своих» и «чужих». Если украинским специалистам, прошедшим специальную подготовку в проведении программ примирения, социальных диалогов дадут возможность работать с сообществами в своих регионах. Если местные власти будут поощрять развитие у молодежи навыков решать спорные вопросы без противостояния. То у нас есть шанс не оказаться в общей яме, которую мы роем своими руками, пытаясь закопать своих политических, идеологических и прочих оппонентов.

МЕДІАЦІЯ НА ЛУГАНЩИНІ: ІСТОРІЯ, ДОСВІД ТА ПЕРСПЕКТИВИ



Олександр Звонук,
медіатор

Вперше про ініціативу створення Луганської Групи медіації я дізнався від студентів-психологів, які здобували другу вищу освіту на базі одного із ВНЗ Луганська. Звісно, як молодий викладач, який щойно успішно закінчив аспірантуру у м. Москва і захистився за спеціальністю «соціальна психологія, соціологія та психологія особистості», я мав деякі уявлення відносно світових тенденцій у вирішенні конфліктів, і тому підключився до групи ентузіастів (Ольга Дацко, Володимир Перепічаєнко та інші).

Луганська Група медіації в 1994-1995 роках інституційно затвердилася як недержавна громадська організація, що поєднувала науковців та практиків-конфліктологів, які займалися інноваційними підходами у вирішенні конфліктів (по суті, вона стала піонером в частині розвитку медіації в Україні, поряд з Донецькою (Микола Борисов) та Одеською (Інна Терещенко) групами медіації).

Були і деякі перестороги, адже буремні 90-ті давали знати про себе. Мене, а на той час я вже став працювати викладачем в Луганському інституті внутрішніх справ, здивувало, що на засідання групи медіації стали з'являтися люди із оточення тоді досить відомого луганського кримінального авторитету.

В подальшому вдалося вдержати ситуацію під контролем, і практично весь час існування Луганська Група медіації була під впливом ентузіастів-психологів. Таким чином, був закладений потенціал в реалізації альтернативних систем управління конфліктами і становлення технології медіації в регіоні через плідну співпрацю недержавної організації Луганської групи медіації та державної організації науково-юридичної спрямованості – нині це Луганський державний університет внутрішніх справ імені його засновника Едуарда Олексійовича Дідоренка. Звісно, що в різні періоди співпраці та реалізації багатьох проектів відбувалася плідна взаємодія з Товариством конфліктологів України (Андрій Гірник), Луганським обласним відділенням Соціологічної асоціації України (Борис Нагорний), Луганським гуманітарним центром (Василь Поклад), Олександр Коваль та інші.

На той час Україна обирала свій шлях вирішення політичних і гострих соціально-трудових конфліктів, де був лідером Донбас, а країна перебувала на роздоріжжі зміни формації і становлення державності.

Так, у 1995–1998 рр. була реалізована спільна американо-українська освітня програма з підготовки та сертифікації медіаторів, загальним обсягом 150 навчальних годин, яку пройшли представники даних громадських організацій: психологи,

соціальні працівники, викладачі ВНЗ. Надалі це дозволило застосувати можливості посередницько-примиренської діяльності у вирішенні гострих шахтарських конфліктів.

А доходило до крайнощів. Проводжу лекцію, аж раптом мене викликають до коридору люди, які представилися службовцями з управління внутрішньої політики облдержадміністрації, і серед них – наша студентка-заочниця. Звертаються з проханням терміново втрутитися в конфліктну ситуацію як посереднику. Близько восьми сотень жінок шахтарів м. Краснодон вийшли пішим походом на Київ, протестуючи проти заборгованості шахтарям, але сил та засобів вистачило, щоб пройти декілька десятків кілометрів від міста, а залишатися, або повертатися зворотно сил не було. Що потрібно від мене, то це переконати протестувальників, щоб в цьому заході не брали участь хоча б малолітні діти та вагітні. Ну що ж, переодягнувся в цивільне і поїхав на перемовини, звісно, сідини добавилося, але проблему зняли і навіть більше. Ця і інші ситуації, що склалися в регіоні при вирішенні шахтарських конфліктів, вдала практика використання спектру нових соціопсихотехнологій: як фокус-групових досліджень на етапі вивчення, так і конструктивного управління конфліктами методами фасилітації та медіації, переконала в необхідності працювати більш цивілізовано і системно на рівні світових стандартів та створити необхідну державну інституцію – Національну службу посередництва та примирення (НСПП).

Крилатий вислів, що я вперше почув у Києві у грудні 1998 р. на організаційному засіданні при створенні НСПП: «Держава не може бути одночасно і суддею і підсудним», на мій погляд, повинен був стати девізом в її діяльності при розв'язанні всіх внутрішніх конфліктів в країні.

І дійсно, при всіх складностях становлення і розвитку НСПП, службою і перш за все її регіональним відділенням (Анна Мосіна) був знятий високий рівень деструктивної конфліктності в соціально-трудої сфері. Гострі шахтарські конфлікти пішли на спад. Звичайно, виникало багато питань по рівню підготовленості, компетентності і корекції діяльності інституту незалежних посередників.

Так, необхідна була корінна переорієнтація в їх діяльності від трудового арбітражу та експертної оцінки, а по суті правової інспекції праці до безпосередньо посередницької (медіаційної) діяльності у всій соціальній сфері. Подальший розвиток і перенесення посередницької діяльності в сферу сімейних, земельних, кримінальних, політичних, релігійних та ін. виду конфліктів міг стати наступним етапом розвитку альтернативних систем вирішення конфліктів в Україні та зміцнення основ її державності. Але не так сталося, як гадалося, і яскравий тому приклад звільнення засновника та першого голови НСПП Миколи Руденка після вдалої роботи посередників в вирішенні соціально-трудоого (вже мабуть політичного) конфлікту державного масштабу.

Поряд з цим на регіональному рівні з метою становлення конфліктологічної культури, розширення співпраці державних і недержавних організацій та розвитку альтернативних систем вирішення конфліктів, в Луганському державному університеті внутрішніх справ ім. Е.О. Дідоренка була створена кафедра юридичної психології, конфліктології, кримінології та соціології (друга в Україні після Києво-Могилянської академії кафедра з ключовим словом конфліктологія у назві).

Паралельно з проведенням відповідних профілю навчальних курсів і дисциплін, були підготовлені десятки публікацій та проведено ряд науково-практичних заходів, в тому числі науково-дослідницьких робіт на замовлення НСПП.

Іншу сферу розвитку альтернативних форм і методів вирішення конфліктів та медіації в Україні та відповідно в регіоні умовно можна пов'язати з 2005 р, коли в Києві відбулася міжнародна науково-практична конференція «Формування української моделі відновного правосуддя», за ініціативи Українського Центру Порозуміння (Лада Каневська, Роман Коваль), де на перше місце висувалися проблеми міжособистісних конфліктів, в першу чергу кримінально-правового характеру. Цей захід надав імпульс до роботи на місцях.

Так, в січні 2007 р в ЛДУВС ім. Е. О. Дідоренка і Луганській Групі медіації (Галина Тищенко), за підтримки МФ «Відродження», було проведено регіональну науково-практичну конференцію «Підготовка фахівців з реалізації психотехнологій відновного підходу в сфері ювенальної юстиції».

А з 2010 р в Луганському університеті внутрішніх справ ім. Е. О. Дідоренка стала факультативно реалізуватися освітня програма підготовки медіаторів «Луганська школа медіації». Програма апробувалася та впроваджувалася за безпосередньої участі волонтера Корпусу миру США Вайомінг МакКензі – сімейного медіатора, у минулому офіцера служби пробації. Слід зазначити, що цей базовий курс медіації містив тільки необхідний мінімум у 45 навчальних годин і викладався безкоштовно. Факультативно базовий курс з медіації при ЛДУВС ім. Е. О. Дідоренка за три роки пройшло більше 80 волонтерів: студентів, магістрів і практиків-юристів, соціальних працівників, викладачів вузів. Відбулась міжнародна науково-практична конференція «Кримінологія та медіація».

Завдяки спільній ініціативі державних і недержавних організацій Луганщини до переліку державного кодифікатора професій в НДІ соціально-трудова відносин включений фахівець у вирішенні конфліктів в соціально-трудова та сімейно-побутова сфері.

Однак, в подальшому стали проявлятися негативні тенденції, були ліквідовані як структурні одиниці навіть ті рідкісні науково-практичні підрозділи, які проводили конфліктологічні пошуки і виконували НДР на замовлення НСПП. Ключове слово «конфліктологія» з назв кафедр вилучалося як неактуальне і навіть шкідливе.

Всі спроби привернути увагу політиків-можновладців, причому різноспрямованих сил, до проблеми конструктивного управління конфліктами в усіх соціальних сферах життя держави показав їх короткозорість, невігластво, в кращому випадку, а то і злочинну недбалість, що, на наш погляд, і призвело до сучасних сумних наслідків.

Причина, на наш погляд, одна – конфлікти в Україні стали власністю не тільки юристів, але і політиків (див. Нільс Крісті «Конфлікт як власність»). Політична доцільність превалювала навіть над елементарним почуттям самозбереження.

Дискредитація посередницько-переговорної та примиренської діяльності постмайданною владою призвела по суті до повного ігнорування медіації як такої,

і яскравий тому приклад – провал в останньому читанні законопроекту про медіацію в Верховній Раді. Зараз Україна, мабуть, єдина в Європі країна, яка не має відповідного закону, що явно вступає в дисонанс з єврооупремліннями і майбутнім цивілізаційним вибором.

Що стосується актуальної роботи луганських медіаторів, то в 2017 році була реалізована програма базової підготовки медіаторів в м. Миколаєві, «Миколаївська школа медіації», – за підтримки посольства Німеччини. Це здійснювалося за старою перевіреною схемою співпраці державних і недержавних організацій і на базі попередніх напрацювань, де ініціатором був ЛДУВС ім. Е. О. Дідоренка. Крім того, наприкінці 2017 року була започаткована магістерська програми з медіації та вирішення конфліктів в ЛДУВС ім. Е. О. Дідоренка для правоохоронців, які навчаються в університеті.

Для практичного втілення результатів навчання магістри частково були задіяні в проекті «Громадська безпека шляхом реалізації програм відновного правосуддя у партнерстві з правоохоронними органами» (2018 рік), який здійснювався за підтримки МФ «Відродження».

Є творчі контакти з іншими установами та навчальними закладами щодо подальшого впровадження магістерських програм з медіації. Так, у лютому за підтримки Британської Ради було здійснено візит до університету Сент-Ендрюса в Шотландії і намічені плани подальшого співробітництва щодо академічних ініціатив з медіації.

Целише невеликий огляд регіональної специфіки становлення і розвитку медіації на Луганщині. Необхідна подальша робота щодо законодавчого закріплення медіації як посередницько-примиренського виду діяльності. Без належної законодавчої бази ця діяльність, що має, на наш погляд, широку базу при вирішенні внутрішніх соціальних конфліктів, ще довго буде перебувати «в тіні», даючи привід для розвитку корупції та інших асоціальних проявів в країні.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ:

1. Звонок О.С. Деякі актуальні проблеми створення вітчизняної моделі альтернативного вирішення конфліктів у сфері відновного правосуддя // Формування української моделі відновного правосуддя. Мат між. НПК.- К.: Український Центр Порозуміння, 2005.- С. 58-61.
2. Подготовка специалистов по реализации психотехнологий восстановительного правосудия в сфере ювенальной юстиции: Мат. региональной НПК (г. Луганск, 26 января 2007 г.). - Луганск: ЧП Пальчак, 2007, -109 с.
3. Звонок А.С. Особенности становления и развития медиации в Украине //Мировой судья.- №4-5.- М., 2013.
4. Криминология и медиация: Криминологические исследования: Выпуск 8 / Луганский гуманитарный центр; [Гл. ред. канд. филос. наук В.И. Поклад]. - Луганск: ЛГЦ, 2014. - 316 с.
5. Звонок О.С. Досвід впровадження медіації в Луганському державному університеті внутрішніх справ імені Е.О. Дідоренка //Медіація в судовій, правоохоронній та правозахисній системах. Матеріали міжн. наук-практ. конф., Одеса, 30-31 травня 2019 р.- Одеса: ОДУВС, 2019.- С.83-88.

ПРОПАГУЙТЕ РІЗНІ ВАРІАНТИ ВИРІШЕННЯ СПОРІВ, ДАЙТЕ ЛЮДИНІ ВИБІР¹²!

Ірина Зарецька,

медіатор, почесний член Національної асоціації медіаторів України

Цією статтею хочеться привернути увагу до (при)судової медіації, яка суттєво відрізняється від традиційних форм розв'язання спорів, таких як судове провадження, мирові суди, арбітражні суди, примирення чи врегулювання спору за участю судді тощо.

Як підказує здоровий глузд, будь-яка країна, що шукає шляхів задоволення зростаючого попиту суспільства на ефективну і неупереджену систему правосуддя, має створити повноцінний комплекс різноманітних процедур врегулювання спорів задля покращання доступу до правосуддя. У зв'язку з цим в Європі здобув великої прихильності рух із запровадження медіації, про що свідчить значна кількість міжнародних інструментів Європейського співтовариства та Ради Європи¹³.

Із самої природи "альтернативності" вбачається, що кількість методів Альтернативного Вирішення Спорів (АВС) є необмеженою, постійно з'являються їх нові та іноваційні види.

У судовому процесі сторони часто поводяться як діти: прийшли до суду, бояться невідомого і хвилюються, як хтось за них вирішить їх проблему. У переважній більшості випадків сторони розчаровуються у суді, коли усвідомлюють, наскільки глибоко втратили контроль над власними проблемами у тому, що стосується вибору судді, випрацювання судового рішення, його виконання тощо. У медіації ж сторони самі напрацьовують рішення. Медіатор, керуючись спеціальними техніками, уміло підводить їх до цього.

Судова медіація являє собою добровільну, конфіденційну, швидку і безкоштовну для сторін процедуру альтернативного врегулювання спорів, в якій нейтральна третя сторона (суддя-медіатор) допомагає сторонам розв'язати спір досягненням обопільної згоди, що відображає інтереси сторін, і, яка оформлюється письмовою угодою, зміст якої не розголошується. Медіація дає можливість сторонам відновити добрі стосунки між собою в майбутньому і змінити ставлення одна до одної.

¹² Хочу подякувати Роману Ковалю і Ладі Каневській за те, що привели мене у світ медіації.

¹³ Рекомендація № R (2001)9 Комітету міністрів державам-членам щодо альтернативного судовому вирішенню спорів між адміністративними органами влади та приватними особами від 5 вересня 2001 р.;

Рекомендація № R (2002)10 Комітету Міністрів державам-членам щодо медіації у цивільних справах від 18 вересня 2002 р.;

Рекомендація № R (98)1, Комітету міністрів державам-членам щодо медіації у сімейних справах від 2 січня 1998 р.;

Рекомендації Європейської комісії з ефективності правосуддя CEPEJ(2007)14 щодо відношення покращення реалізації існуючих рекомендацій по медіації в сімейних і цивільних справах від 7 грудня 2007 р.;

Рекомендації № R(99)19 Комітету міністрів державам-членам стосовно медіації у кримінальних справах;

Директива 2008/52/ЄС Європейського Парламенту та Ради від 21 травня 2008 р. «Про деякі аспекти медіації у цивільних та господарських правовідносинах»;

Дослідження «Перезавантаження «Медіація: оцінка обмеженого впливу і вироблення заходів зі збільшення кількості медіацій в ЄС» (The Mediation Directive: Assessing The Limited Impact Of Its Implementation And Proposing Measures To Increase The Number Of Mediations In The EU Study) - <http://www.europarl.europa.eu/committees/en/studies.html#studies>.

Щоб краще зрозуміти процедуру судової медіації слід звернути увагу на такі її особливості:

- судова медіація проводиться суддею-медіатором і не створює конкуренції іншим формам позасудової медіації, а також відрізняється від них, насамперед, тим, що судова медіація можлива лише у випадках високої напруженості конфлікту, тобто у разі подання позову до суду;
- як і у разі успішного завершення процедури медіації та укладання угоди, так і у разі продовження судового провадження після закінчення процедури медіації не виникає жодних додаткових витрат;

Проведення медіації ніяк не заважає сторонам, які згоди не дійшли, потім вирішувати свій спір у судовому порядку.

Завдяки своєму характеру, процедура медіації, на відміну від звичайного судового розгляду, може привести до рішень, які виявляються швидшими, менш витратними, більш креативними і краще адаптованими до інтересів сторін. Посередництво являє собою важливий перехід від процедури розв'язання суперечки до процедури управління суперечками за допомогою концепції «зробіть це самі».

У судовій справі є лише один переможець, а часто немає жодного.

Медіація намагається створити виграшну ситуацію для всіх сторін.

В Україні поки що законодавчо не закріплена норма щодо проведення медіації суддею. Залишається питання: чи потрібне таке регулювання?

Що стосується різних способів сприяння посередництву з боку урядів, важливо зазначити, що уряди двох країн Європи з добре розвинутою політикою посередництва, Англії та Уельсу і Голландії¹⁴, не є *прибічниками регуляторного підходу*. З іншого боку, більшість нових європейських демократій чи країн перехідного періоду спершу прийняли закон про посередництво, і лише згодом намагалися практикувати посередництво (Хорватія, Чорногорія, Сербія, Македонія, Словаччина, Мальта, Боснія та інші).

Існує певна *пересторога* стосовно будь-якої законодавчої ініціативи з цього питання, оскільки вона може поставити під загрозу характерні риси посередництва, такі як гнучкість та можливість для *приватної автономності*.

Що стосується *переваг* регуляторної бази для посередництва, багато хто вважає, що закон має освітню дію на посередників, суддів, адвокатів та громаду загалом, і тому може підвищити довіру громадськості та впевненість під час застосування посередництва.

Що стосується переваг регуляторної бази для посередництва, багато хто вважає, що закон має освітню дію на посередників, суддів, адвокатів та громаду загалом, і тому може підвищити довіру громадськості та впевненість під час застосування посередництва.

Загальною метою регулювання в галузі посередництва може бути: *заохочення в застосуванні посередництва; регулювання процедури медіації та професії посередників*.

¹⁴ Лише 15 листопада 2012 року у Нідерландах набув чинності Закон про медіацію.

Якщо оцінювати розвиток посередництва в країнах, які розпочали сприяння застосуванню посередництва без попереднього регулювання (Нідерланди, Словенія, Англія та Уельс), та порівняти з труднощами в країнах, які прийняли закони про посередництво до здійснення будь-якого посередництва на практиці, здається, що є ризик надмірного регулювання посередництва на цій початковій стадії.

У всіх трьох вищезгаданих європейських країнах посередництво набрало обертів шляхом експериментів, пілотних схем, які розробили самі суди. Найкращими прикладами влаштованих судами (пілотних) схем посередництва є:

- програми посередництва районного суду Любляни (див. опис нижче) з цивільних, сімейних та комерційних справ, що були нагороджені спеціальною відзнакою Ради Європи та Європейської Комісії в 2005 році (Європейський приз – кришталеві ваги правосуддя);
- моделі посередництва за участі суду від суто добровільної до наполовину обов'язкової (суди Англії та Уельсу);
- схеми посередництва за участі суду, які діють по всій Голландії з 1 квітня 2005 року.

Словенська модель пілотного впровадження судової медіації¹⁵

До 2000 року Словенія не мала традиції посередництва. Постачальники цієї послуги на відкритому ринку навряд чи існували, не було чіткої регуляторної бази, що створювала б основу для посередництва. Тому посередництво не регулювалося ні законом, ні нормативними актами, які можна було б впроваджувати.

Відсутність ініціативи з боку приватного сектору щодо розвитку та застосування процедур вирішення суперечок було причиною того, що таку ініціативу тимчасово взяли на себе державні суди. Суди тлумачили загальні положення статті 307 Цивільно-процесуального акту, який приписує обов'язок суду допомагати сторонам у примиренні в будь-який момент судового розгляду, як достатню процесуально-правову основу для пропонування добровільного посередництва. Суди тлумачили статтю 62 Закону про суд, як достатню законодавчу базу для створення програми посередництва під егідою суду, та статтю 171 Правил судочинства, як нормативний акт для його впровадження. Обидва вищенаведених положення передбачають обов'язок суду створити програму для скорочення кількості нерозглянутих справ, які офіційно затверджує голова суду. Таким чином, посередництво під егідою суду було запроваджене, як спеціальна програма для зменшення надмірної кількості нерозглянутих справ у відповідних районних судах. Основні принципи, правила та етичні стандарти посередництва описуються цією програмою.

Основні правові характеристики посередництва під егідою суду в Словенії є такими:

- посередництво є добровільною процедурою для позивача і для відповідача;
- суд пропонує сторонам посередництво листом-запрошенням та брошурою в додатку, що описує процедуру та її переваги;
- запрошення до посередництва надається на ранній стадії судового процесу, після обміну текстами позову; суддя може також запропонувати справу до посередництва у будь-який момент під час подальшого розгляду справи, якщо сторони про це попросять;
- сертифіковані посередники (судді, відставні судді, практикуючі юристи, сімейні терапевти, соціальні працівники у випадку сімейного посередництва), підлягають моніторингу та акредитації з боку суду;

¹⁵ До первинної системи розв'язання суперечок: глобальні тенденції цивільного та сімейного посередництва (Огляд передового досвіду в Європі), Алеш ЗАЛАР, Старший суддя районного суду, Віце-Президент Словенської асоціації суддів, Київ, 2007.

- посередництво відбувається в суді, забезпечується працівниками суду та фінансується судом;
- суд забезпечує посередництво безкоштовно для сторін;
- у випадку примирення сторони вибирають вид угоди (контракт або обов'язкове до виконання рішення суду) і мають право на 50% знижку на сплату судового мита. Словенський досвід показує, що не завжди необхідно створювати систему посередництва за допомогою закону. Правові дії, здійснені державною владою на основі спеціальних поправок до існуючого законодавства, можуть виявитися передчасними. Суспільство в країні без традиції посередництва має спершу зрозуміти та визнати перевагу посередництва, визначитися зі сприйняттям та очікуваннями від посередництва до того, як приймати будь-яку жорстку нормативну базу, що дозволить посередництво.

Як же почуває себе судова медіація в Україні?

Загальний розвиток медіації як соціальної інституції в Україні можна розглядати як такий, що складається з двох взаємопов'язаних, але все-таки відмінних рухів: того, що очолюється донорами, і того, що походить з народних мас.¹⁶

Спільною Програмою Ради Європи та Європейського Союзу «Прозорість та ефективність судової системи України» вперше в Україні було започатковано у 2007 році пілотний проект по впровадженню присудової медіації, як альтернативного судовому методу вирішення спорів, який передбачав дослідження чинного законодавства України на предмет його достатності для застосування медіації національними судами; навчання суддів, адвокатів, представників зацікавлених державних установ та науковців основам медіації та навчання з розпізнання справ, які можна передати на медіацію¹⁷; широку інформаційну кампанію та *про-ведення тижня медіації*¹⁸. Найбільші перестороги та побоювання виникали при обговоренні шляхів впровадження присудової медіації в адміністративних судах. Щоб розвіяти їх, експертом програми Фрідріхом Мемелем, головою суддею адміністративного суду Гамбурга (Німеччина) були підготовлені роз'яснення про можливості впровадження медіації в рамках діючого на той момент Кодексу адміністративного судочинства України. Витяги із дослідження дивіться нижче¹⁹.

¹⁶ Тетяна Кисельова, Роль міжнародних донорів та місцевих НУО в розвитку медіації в Україні, травень 2014 року. <http://ukrmediation.com.ua/files/Kiselova.2014.pdf>

¹⁷ Практично всі справи придатні до посередництва, але не всі сторони суперечки готові до нього. У принципі, не існує обмеження кола справ, придатних до проведення медіації. Стратегії вирішення конфлікту можуть бути так само складними і різноманітними, як і привід та причини його виникнення. Тому жодна категорія справ не може бути відкинута як непридатна для проведення медіації. Завжди, коли обидві сторони добровільно погодилися на проведення медіації, можна вважати, що їхній конфлікт, в принципі, підходить для медіації. Як показує досвід, такий спосіб вирішення спору варто застосовувати передусім у справах, де за суто правовим конфліктом приховані спірні моменти, викликані іншими причинами, наприклад, психологічного, соціологічного, економічного характеру тощо, тобто які у судовому провадженні, можливо, будуть згадані, але не опрацьовані й не з'ясовані так, як того нерідко бажають сторони (примітка автора).

¹⁸ Більше інформації про результати проведення тижня медіації дивіться тут: Зарецькая И. Альтернативное решение споров – путь улучшения доступа к правосудию http://jurliga.ligazakon.ua/yurtv_detail/211.

¹⁹ Медіація в адміністративному судочинстві України. Про можливості впровадження медіації в рамках діючого Кодексу адміністративного судочинства України (КАСУ), Фрідріх-Йоахім Мемель, головоючий суддя адміністративного суду м. Гамбург, медіатор, 2007 - http://www.voas.gov.ua/upload/337_mediac2.pdf.

«Оскільки в Кодексі адміністративного судочинства України чітко не вписано інститут медіації як частини судової практики і відсутні будь-які відсилання до інших кодексів, які б дозволили таке тлумачення, то тут залишається, мабуть, лише одна можливість, а саме пропонувати медіацію як частину адміністративної діяльності судів. У такому разі за згоди учасників процесу формальне судове провадження переривається з метою проведення процедури медіації. Після цього суддя іншої судової колегії або – оскільки мова йде не про судову практику – науковий співробітник суду виступає у ролі медіатора і проводить медіацію. Саме судове провадження тимчасово зупиняється. При успішному завершенні медіації перед судовою колегією, яка власне розглядає справу, має бути заявлено про укладання мирової угоди або іншу форму припинення правового спору (відмова від позовних вимог або їхнє визнання), після чого належний суддя офіційно закриває судове провадження за правилами, встановленими КАСУ (пор., на стадії підготовчого провадження – ст. 121, на стадії судового розгляду – ст. 157 КАСУ). На практиці це можна розв'язати й таким чином: в разі успішного завершення медіації законного суддю зі згоди сторін запрошують за стіл медіації, де він нібито без будь-якого переходу продовжує формальне провадження і офіційно закриває розгляд правового спору. Як виявляється, впровадження судової медіації у адміністративних судах України як частини їхньої адміністративної діяльності не вступає у протиріччя з нормами КАСУ».

Починаючи із тижня медіації у період з червня по жовтень 2010 року, впровадження медіації у Вінницькому окружному адміністративному судді мало наступні результати.

З червня по жовтень 2010 р. 28 справ було передано на медіацію.

Співвідношення проведених медіацій до справ, переданих на медіацію – 93%.

Співвідношення успішних справ до проведених медіацій – 69 %.

Співвідношення виконаних угод до проведених медіацій – 83 %.

Із 8 медіаційних процедур, результат яких був негативним – в 5 випадках сторони не досягли спільного вирішення конфліктної ситуації, в 3-х – не з'явилися на наступні зустрічі без пояснення причин.

Тривалість процесу медіації – від 40 хв. до 4,5 годин.

Кількість учасників (сторін медіації): мінімальна – 2, максимальна – 5.

Процедура медіації проходила таким чином.

Після того, як суддя запропонував сторонам взяти участь у медіації, пояснив її суть і цілі, отримав усну згоду сторін на участь у медіації, він призупиняє судовий розгляд справи і передає її для забезпечення проведення медіації до аналітичного відділу суду, де відповідний працівник веде облік справ з медіації, чергу їх передачі до суддів-медіаторів та документообіг за цими справами.

До судді-медіатора справа не надходить, він отримує тільки картку передачі справи на медіацію, в якій визначені сторони, предмет конфлікту та суддя, який направив справу на медіацію. Ніяких попередніх зустрічей зі сторонами суддя-медіатор не проводить, з'ясовує суть спору вже в ході медіації. Медіації проводяться у приміщенні суду в спеціально обладнаній окремій кімнаті.

Після успішного проведення медіації та укладання медіаційної угоди існують три варіанти розвитку подій по справі: відкликання позовної заяви позивачем; закрит-

²⁰ За результатами впровадження в пілотних судах медіації був знятий фільм «Шлях до порозуміння або переговори без поразки» <https://www.youtube.com/watch?v=QZYBPgxN4m8>

Медіаційна угода разом з карткою про результати медіації зберігається у аналітичному відділі суду. Співробітник відділу також вносить інформацію в картку про виконання медіаційної угоди.

Якщо сторони не дійшли порозуміння в процесі медіації, вони повертаються до судового розгляду справи, а у картку за результатами медіації вноситься відповідна інформація.

Під час інтерв'ю судді-медіатори визначили кілька позитивних аспектів впливу медіації на ефективність виконання судом покладених на нього функцій: швидкість вирішення справ; прийняття взаємовигідного рішення; емоційне задоволення сторін та медіатора; високий рівень виконання рішень.

На запитання «Наскільки Ви задоволені результатами медіації?» із 28 респондентів відповіли: «повністю» – 17 (60%); «частково» – 9 (33%); «зовсім не задоволений» – 2 (7%).

Серед сильних сторін впровадження медіації у Вінницькому окружному адміністративному суді були відзначені: широка інформаційна кампанія в ЗМІ, круглі столи з представниками суб'єктів владних повноважень, підтримка впровадження медіації головою суду, високий рівень організації процесу впровадження, віра та натхненне ставлення до процесу суддів-медіаторів.

Досвід впровадження судової медіації пілотними судами України показав, що через відсутність традиції посередництва та, беручи до уваги рівень правової культури в суспільстві, буде особливо необхідно завоювати довіру сторін спору, адвокатів та громадськості загалом до посередництва у тих судових системах, де посередництво є значною або навіть повною новиною. Судді можуть функціонувати, як ключові гравці, оскільки вони наділені повноваженнями та репутацією. Надання послуг посередництва безкоштовно, заради суспільного блага, паралельно з виконанням суддею основних обов'язків, захищають суд від будь-якої критики щодо отримання суддями-посередниками оплати за послуги одночасно із заробітною платою, оскільки посередництво включає справи, які суд зобов'язаний вирішити в будь-якому випадку.

На думку Тетяни Кисельової²¹ в Україні необхідно створити загальнонаціональний попит на послуги медіаторів.

Європейський Союз опублікував політичне дослідження, в якому вказується на необхідність вжиття урядами більш енергійних заходів для «перезавантаження» процесу медіації в ЄС, включаючи запровадження схем обов'язкового передання справ на медіацію в судах²².

Наведу нижче ще деякі міркування пана Пітера С. Адлера²³ із доповіді на VII Національній конференції Ради медіації у цивільних справах, Лондон, 2 травня 2013 року «Сподівання та розчарування. Спогади про те, як розвивалася медіація в США»:

²¹ Тетяна Кисельова, Роль міжнародних донорів та місцевих НУО в розвитку медіації в Україні, травень 2014 року - <http://ukrmediation.com.ua/files/Kiselova.2014.pdf>.

²² Дослідження «Перезавантаження «Медіація: оцінка обмеженого впливу і вироблення заходів зі збільшення кількості медіацій в ЄС» (The Mediation Directive: Assessing The Limited Impact Of Its Implementation And Proposing Measures To Increase The Number Of Mediations In The EU Study) - <http://www.europarl.europa.eu/committees/en/studies.html#studies>.

²³ Пітер Адлер очолює ACCORD3.0, групу незалежних консультантів, що спеціалізуються на прогнозуванні, встановленні обставин та досягненні консенсусу. В минулому він обіймав посаду Президента та Головного виконавчого директора The Keystone Center, а також керівні посади у Вищому суді Гавайїв, Фонді правосуддя Гавайїв та Місцевому центрі правосуддя Гонолулу.

“... говорячи про «медіацію», ми маємо справу з простим, складним і слизьким поняттям. Перш за все, медіація, якою ми знаємо її сьогодні в США, насправді має дуже довгий шлейф... Її коріння необхідно шукати в перших торгових гільдіях кінця 18-го – початку 19-го століття, з подальшим офіційним оформленням Законом Вагнера в ході робочих заворушень в 1900-х роках; вона досить широко і ефективно застосовувалася Урядом США у вирішенні спорів, пов’язаних із сегрегацією та дискримінацією, в 1960-х роках, була запозичена громадами та системами примирення в суді в 1970-х роках, поступово проникаючи в різноманітні інші куточки і шпаринки систем адміністративного провадження на рівні штатів та на федеральному рівні... Медіація проявляється в різних цікавих декораціях і для різноманітних цікавих та корисних цілей. Вона використовується, наприклад, в різних методиках «права, що ґрунтується на співпраці сторін», «дорадчої демократії», «суспільного діалогу», «сімейної конференції», «примирення серед колег», «тижнів примирення», «спільного з’ясування обставин» та «розслідування з розумінням» та інших. ...І останнє, ми повинні пам’ятати, що медіація – дуже-дуже старе поняття, яке було присутнє в багатьох культурах протягом довгих періодів історії... Це не нове. Це внутрішньо притаманно нам як суспільним істотам. В певному розумінні, все, що ми спостерігали останні 30 років в США і, можливо, Англії, – це подальша трансформація того древнього, схожого на вірус розуму, поштовху допомогти людям знайти правильне рішення проблем, які їх засмучують. Що б не сталося в майбутньому в обох країнах, я зберігаю оптимізм, що це продовжиться як глибока і давня традиція...».

Лорд Вульф сказав ²⁴: «Медіація пройшла довгий шлях, але ще довший шлях лежить попереду. Сьогодні, щоб стати справжньою професією, ця сфера повинна швидко еволюціонувати. Високі мінімальні стандарти практики та етики повинні бути встановлені, стати прозорими та досягнуті на міжнародному рівні; користувачі - споживачі - медіації повинні бачити, що ці стандарти ефективно застосовуються. В розпорядженні медіаторів повинно бути більше вдосконаленої інформації про їхні вміння, можливості та особистості. Якість та Прозорість стануть ключовими факторами росту медіації.»

Майкл Лізис²⁵ у своїй праці «Концепція до 2020 року. Яким буде світ медіації через 10 років?» зазначив, що «просування медіації – річ дорога, але необхідна. Медіація значною мірою залишається недооціненою. Як наслідок, медіація все ще широко не сприймається як ефективна альтернатива. Це зачароване коло необхідно розірвати, інакше медіація так і застопориться на траєкторії повільного горіння. Головне в нашій справі – досягнути статусу професії. Це може статися тільки в результаті цілеспрямованих зусиль, а не завдяки щасливому випадку. Ті, хто забезпечують надання послуг – медіатори, провайдери, викладачі та інструктори – повинні співпрацювати в таких зусиллях. Вони повинні зосередитися на збільшенні загального пирога, а не тільки свого шматка. Збільшення пирога буде на користь всім, але вимагає ефективної співпраці та діалогу...Задовго до 2020 року медіація може стати першою дійсно глобальною професією. Давайте працювати всі разом над тим, щоб головне залишалось головним».

Незабаром вже і 2020 рік. На якому етапі становлення медіації ми, чи виконали ми всі необхідні умови для її ствердження в Україні? Є ще купа запитань, на які ми маємо відповісти.

²⁴ Лорд Вульф оф Барнс (Lord Woolf of Barnes) був лордом-головним суддею Англії та Уельсу (2000-2005рр.) Звіт Вульфа від 1996 року став поштовхом для розвитку медіації в Англії та Уельсі. Він є суддею (непостійним) Суду останньої апеляційної інстанції Гонконгу, Головою суду у цивільних та господарських справах Фінансового центру Катару, був нагороджений Премією за життєві досягнення Міжнародної академії медіаторів в 2009 році.

²⁵ Майкл Лізис, директор Міжнародного інституту медіації (International Mediation Institute, IMI) та колишній керівник юридичної служби ряду міжнародних компаній.

СПОГАДИ



Андрій Гірник,

кандидат філософських наук,
професор, НУ «Києво-Могилянська академія»

З медіацією я познайомився в 1990 році на радянсько-американському семінарі, який проходив у Пущі Водиці під Києвом. Семінар проходив з середини травня по кінець червня і складався з низки дво- або три- денних семінарів-тренінгів, які провели Дж. Парелла, У. Уілкінсон, Н. і Ф. Баретта, Б. Бест і М. Бердж, Р. і П. Кросбі, Р. О'Донелл, К. Клоук. Участь у семінарах була платною і Київський інститут удосконалення лікарів, в якому я тоді працював, оплатив мою участь в одному семінарі. Завдяки своєму інституту, а також завідувачу Київського психологічного центру Сергію Доброродневу, який був організатором семінарів, я здобув неоціненний досвід, який визначив мою подальшу діяльність як викладача і тренера на багато років вперед. Сергію я вдячний за те, що дозволив мені безкоштовно взяти участь у ще двох семінарах, на які не з'явилися деякі учасники з організацій, які оплатили їх участь.

Перший тренінг проводила професор Джільда Парелла, яка кардинально змінила мої погляди на викладання і яка досі є для мене еталоном вискоєфективного тренера. Треба згадати, що така форма проведення занять як тренінг на той час була практично невідома київським психологам. До нас доходили чутки, що у Москві і Ленінграді приїжджі іноземні психологи проводили якісь незвичні за формою заняття, але не більше. Тому враження від тренінгу Джільди були дуже сильні – це і захоплення, і вдячність, і бажання самому викладати саме у такий спосіб. Тренінг був присвячений розвитку навичок розв'язання конфліктів. На третій день тренінгу ми моделювали розв'язання конфлікту за допомогою медіатора, але ця тема не була основною. Передусім нас орієнтували на зміну погляду на конфлікт, на уважність до позиції іншої сторони і на таку зміну власної позиції, яка робила можливим обопільний вигравш.

Наступний семінар, у якому я взяв участь, проводили Бонні Бест і Маргет Бердж. Форма викладання була швидше лекційна ніж тренінгова, хоча були і вправи. Бонні і Маргет повідомили нам багато нової інформації про міжособистісні і організаційні конфлікти, докладно зупинилися на розгляді медіації, її процедури і етапах. Ми вивчали вправи на активне слухання, на управління емоціями.

Нарешті семінар Кена Клоука присвячений технології медіації. Кен був професійним медіатором, керівником Центру розв'язання конфліктів у Санта-Моніці (Каліфорнія). Він докладно розповів нам про техніки, які застосовує медіатор, особливо наголошуючи на необхідності врахування емоційного стану сторін.

Сам він постійно демонстрував досконалу техніку активного слухання, тонко відчував, що саме цікавить аудиторію, просто і з використанням наочних прикладів пояснював непрості нюанси роботи посередника. Особливо звертав нашу увагу на важливість аналізу мови сторін конфлікту, на необхідність творчого підходу до кожного випадку. В своєму старому конспекті я знаходжу формулювання кількох десятків питань, які Кен рекомендував використовувати в роботі зі сторонами конфлікту, його аналіз випадків з практики, рекомендації щодо оформлення угоди між сторонами, розгляд впливу національних, гендерних та побутових стереотипів на поведінку людей у конфліктах, аналіз типових помилок медіатора. В кінці тренінгу ми в командах аналізували умови, необхідні для роботи посередників в СРСР, і розробляли план дій щодо успішного поширення посередництва в країні, зокрема передбачалося створення професійної асоціації медіаторів.

Через півроку СРСР було ліквідовано, Україна стала незалежною, а кількість проблем і конфліктів різко зросла в цей період. Між учасниками семінару були встановлені дружні зв'язки, які ми в багатьох випадках продовжували підтримувати, але це не переросло в об'єднання з метою впровадження медіації в Україні. Кожен виживав і працював самостійно – хтось використовував отримані знання в консультативній роботі, більшість почала проводити тренінги – на цю форму навчання виник попит і робота тренера добре оплачувалася. Наприклад, вже через два тижні після закінчення радянсько-американського семінару я працював у складі команди, яка проводила навчання депутатів місцевих рад. Мої колеги по команді викладали техніку публічного виступу, а я проводив одноденний тренінг оптимізації поведінки в конфліктах. Інші учасники радянсько-американського семінару також почали проводити тренінги ефективного спілкування, переговорів, медіації, управління конфліктами. Серед учасників семінару були викладачі університетів, які почали впроваджувати теми управління конфліктами, переговорів і медіації в навчальний процес, публікувати наукові, методичні і науково-популярні розвідки на ці теми. Зокрема я опублікував у 1992 році брошуру «Як досягти успіху у переговорах», в якій передусім виклав те, що особливо запам'яталося з минулого семінару. Сподіваюся, що просвітницька діяльність випускників семінару 1990 р. до певної міри готувала ґрунт для поширення ідей медіації в Україні, але рух, представники якого вже 25 років впроваджують медіацію в Україні, виник не в Києві і біля його джерел стояли зовсім інші люди.

В 1994 році я перейшов на роботу у Військовий гуманітарний інститут МО України професором кафедри психології і конфліктології, яку очолювала Марія Іванівна Пірен. Марія Іванівна пройшла навчання щодо розв'язання конфліктів в одній із скандинавських країн і була великою ентузіасткою поширення знань про конфлікти та шляхи їх подолання. Щороку вона організовувала представницьку всеукраїнську конференцію, присвячену проблематиці конфліктів. На одній з таких конференцій у 1995 році було засновано Товариство конфліктологів України, президентом якого обрали мене. Товариство планувало різні напрями діяльності, зокрема популяризацію і впровадження в Україні медіації як метода ненасильницького вирішення конфліктів.

Найбільш гострими конфліктами були в той час у сфері трудових відносин. Працівникам регулярно затримували заробітну платню, ті, в свою чергу, страйкували. Мене почали запрошувати проводити заняття для профспілкових лідерів. Саме завдяки контактам з профспілками я взяв участь у кількох зустрічах, присвячених обговоренню майбутнього закону щодо регулювання колективних трудових спорів, а потім виконавці проекту Тасіс «Демократизація соціально-трудова відносин на основі соціального партнерства» запропонували мені підготувати брошуру при посередництві в трудових конфліктах. Такий рукопис я підготував і якраз трапилася приємна подія – Верховна рада схвалила закон про «Про порядок вирішення

колективних трудових спорів (конфліктів)». В брошуру була внесена коротка інформація про закон і її було видано в 1998 році. Посібник «Посередництво в трудових конфліктах» був першою в Україні спробою системно висвітлити участь посередника в переговорах сторін трудового конфлікту.

В 1998 році мені довелося у складі групи посередників брати участь у залагодженні конфлікту між профспілкою працівників нафтової і газової промисловості України і Державною акціонерною холдинговою компанією «Укргаз». Предметом спору була заборгованість із виплати заробітної плати, що перевищувала 100 мільйонів гривень. В групі посередників були також народний депутат України В. Хара і завідувач відділу науково-експертного управління секретаріату Верховної ради України І.Зуб. Переговори йшли досить легко, бо з одного боку профспілка обмежила свої вимоги виплатою заборгованості і не порушувала питання про причини її утворення чи про якісь компенсації або персональну відповідальність, з сторони другого боку, представники «Укргазу» знали про плани уряду щодо його ліквідації і передачі майна до НАК «Нафтогазу», що схоже стимулювало їх до підписання угоди з профспілкою. Сторони домовилися щодо поетапного повернення заборгованості і узгодили помісячний графік виплат.

Приблизно в цей час я почав відвідувати заходи – дискусії, навчання, які проводила київська група медіації. Там я познайомився зі Скоттом Адамсом, Олександром Ковалем, Віктором Яценко, Ладією Каневською, Андрієм Загурою, пізніше – з представниками обласних осередків – Олександром Звонком (Луганськ), Інною Терещенко (Одеса), Романом Ковалем (Одеса), Миколою Борисовим (Донецьк), Володимиром Перепечаєнко (Луганськ), Олексієм Черепухінін (Харків), Гулізар Байрамовою (Крим), Олександром Пелінін (Ужгород). Я вступив до київської групи медіації і разом з ними брав участь у кількох навчальних семінарах і стратегічній сесії щодо планування роботи асоціації груп медіацій в Україні. Треба відзначити, що всі медіатори є приємними у спілкуванні людьми, але найтісніші дружні стосунки в мене склалися з Олександром Звонком і Олександром Ковалем, з якими ми більш менш регулярно спілкуємося і які допомогли мені в реалізації кількох дослідницьких проєктів в Донецькій і Луганській областях. Олександр Звонко очолює відділення Товариства конфліктологів України в Луганській області і чимало зробив для популяризації медіації і її впровадження в навчальний процес Луганського державного університету внутрішніх справ, де у 2010–2013 рр. курсанти, студенти і практичні працівники (психологи, соціальні працівники, працівники ОВС) проходили 45-годинний волонтерський курс медіації і отримували відповідне посвідчення. За його участі у Луганському державному університеті внутрішніх справ ім. Е.О. Дідоренка була створена кафедра юридичної психології, конфліктології, кримінології та соціології (третья в Україні після Київського військового гуманітарного інституту, НУ «Києво-Могилянська академія» кафедра з ключовим словом конфліктологія в назві). Маючи договір про співробітництво кафедри, яку він очолював, з НДІ соціально-трудова відносин Міністерства соціальної політики України, О. Звонко любив включення до державного кодифікатора професій спеціальності соціальний працівник, фахівець у вирішенні конфліктів в соціально-трудова та сімейно-побутова сфері. З 2017 року у ЛДУВС започаткована магістерська програма з медіації та вирішення конфліктів у вигляді спеціалізації «Превентивна діяльність та медіація» для правоохоронців.

Олександр Коваль був активним учасником донецької і київської групи медіації. Зараз він мешкає у селищі Велика Новосілка Донецької області і вже тривалий час практикує як медіатор. Він створив свою оригінальну систему надання послуг, в якій поєднана медіація, психологічне консультування і коучинг.

В 1999 році ми організували міжнародну конференцію з конфліктологічної експертизи та посередництва в трудових конфліктах. В конференції взяли участь науковці, перший заступник міністра праці та соціальної політики України, представники профспілок і Українського союзу промисловців і підприємців. За результатами конференції було видано збірник статей («Конфліктологічна експертиза: теорія і методика». Вип.2, К., 1999).

Протягом 90-х і «нульових» років нам неодноразово доводилося брати участь у навчальних семінарах, які проводили зарубіжні фахівці. Як правило, користі від участі в таких семінарах було небагато, бо вони були розраховані на початковий рівень ознайомлення з проблематикою конфліктів і медіації. Нам щоразу розказували про переваги медіації, про Гарвардську школу переговорів і про необхідність розвитку навичок активного слухання. Приємним винятком став семінар «Стати нейтральним посередником», який провів у 2000 році Боб Берт з Канадського інституту розв'язання конфліктів. На семінар потрапили особи з різним рівнем підготовки, але Бобу вдалося зробити його корисним як для початківців, так і для тих, хто тривалий час вивчав посередництво і мав досвід проведення медіацій. Мені сподобалося методичне забезпечення семінару і я постійно використовую матеріали, які нам надав Боб, у своєму курсі навчання посередництву.

Десь на початку 2000-х до мене звернулися представники Федерації профспілок України з пропозицією стати координатором групи фахівців, які мали підготувати нову редакцію Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)». В той час з'явилася інформація, що Федерація роботодавців України нібито підготувала і планує внести на розгляд Верховної ради свій проект закону, який вигідний роботодавцям і не вигідний профспілкам. Профспілки вирішили відповісти на це своїм проектом закону про колективні трудові спори. В групу входили юристи і профспілкові лідери, які мали кардинально протилежні позиції з низки положень закону. Моє завдання полягало у підтримці конструктивного обговорення і досягненні таких формулювань, які б задовольняли всіх членів групи. З певними складнощами нам вдалося узгодити спільний проект, який, на мою думку, усував низку недоліків чинного закону і посилював позицію профспілок. Але цей проект так і не був внесений у Верховну раду. Можливо, його роль була у тому, щоб блокувати внесення проекту роботодавців. Після підготовки проекту закону моє співробітництво з профспілками припинилося, що очевидно зумовлено суттєвим послабленням страйкового руху в Україні.

В 2002 році я переходжу на роботу в НУ «Києво-Могилянська академія», де починаю читати курс «Психологія і технологія посередництва в конфлікті». Спочатку у межах сертифікатної програми «Практична психологія» для студентів-магістрів, а з 2017 р. як вибірковий предмет для студентів-магістрів. Також веду «Практикум з медіації» для бакалаврів. Керую двома сертифікатними програмами для бакалаврів «Соціальна психологія та конфліктологія» та «Медіація та управління конфліктами». В 2010 році виходить з друку мій підручник «Основи конфліктології», в якому є розділи присвячені переговорам, фасилітації та медіації. В Києво-Могилянській академії ми продовжуємо традицію проведення міжнародної конференції «Конфліктологічна експертиза: теорія і методика», яку почали організовувати, працюючи у Київському військовому гуманітарному інституті. Загалом проведено 18 конференцій.

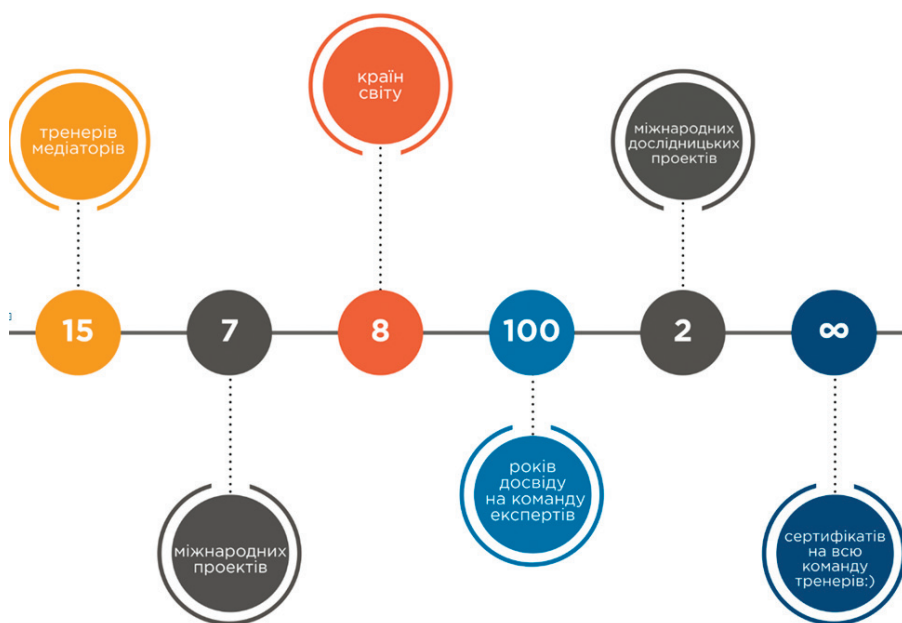
Я вдячний долі, яка звела мене з вчителями і колегами, що розробляють проблематику управління конфліктів і медіації. Дякую Одеській обласній групі медіації, яка започаткувала корисну справу збору спогадів тих, хто був залучений до розвитку медіації в Україні. Зичу успіхів Національній асоціації медіаторів України і сподіваюся, що закон про медіацію в Україні буде найближчим часом прийнятий Верховною радою України.

СПОГАДИ



Галина Єрмоєнко,

к.ю.н, керівник та викладач Українського
Центру Медіації



Я дивлюся на ці цифри і гадки не маю, як так могло статися, що 10 років життя позаду, і ми опинилися там, де ніхто з нас опинитися не сподівався. Бо коли все починалося, Декан Києво-Могилянської Бізнес-Школи Павло Шеремета сказав: «Галино, я не вірю не в медіацію, ні в гроші від медіації. Якщо Вам дуже хочеться, то беріть і робіть. Робоче місце (стіл) Вам дадуть».

Бажання щось зробити також підігрівали дослідження, які робили міжнародні організації щодо можливостей впровадження медіації в Україні. І питання від них іноді звучали таким чином, що здавалося, що від тебе очікують підтвердження гіпотези, що це не можливо зробити в Україні, бо українська ментальність А ми вирішили спробувати. Трішечки. І от уже більше 3000 випускників різних програм, і я все думаю: «Коли і як ми встигли?»

Нам є чим пишатися, тому ще це робила не я, не «вона або він», а «МИ». Я безмежно вдячна Владиславі Ряботі (IFC (WB)), яка сказала : «Ти зможеш!»; Ользі Шепель, яка пішли зі мною в «нікуди», не розуміючи чи є майбутнє у проекту, і чи зможемо ми жити на кошти від проекту, бо цей проект став основним у нашій життєдіяльності.

Вдячна за підтримку Владиславі Каневській, яка підтримала центр під час перших кроків і від імені IFC (WB) адмініструвала проект з Києво-Могилянською Бізнес Школою.

Вдячна всьому сучасному тренерському складу, з якого багато хто є випускниками центру, а також вдячна тим членам команди, чия робота не помітна до тих пір, поки вона робиться добре: нашим координаторам і консультантам центру.

І, звичайно, Києво-Могилянська Бізнес-Школі, яка є нашим пристанком, нашою величезною удачею, наша підтримкою в усьому.

Вдячна всім-всім випускникам за прихильність ідеї медіації, без них не було б нічого!

Вдячна тим, хто не дочекався успіху, але зробив дуже багато для того, щоб медіація в Україні була там, де вона зараз є.

Я дуже жалкую, що не можу згадати всіх і кожного і сподіваюсь, що їхнє життя також змінилося на краще після знайомства з медіацією.

Я не дуже люблю мемуари, мабуть тому, що «медіація не дивиться у минуле...»

*Але погляду уроків, які можуть виявитися корисними для інших, з радістю зазначу-
таке:*

1. Не чекайте, коли Ви будете готові робити медіації, бо я впевнена, що Ви вже готові. Ми у наших перших тренерів з CEDR (UK), запитували, коли нам вже можна робити медіації? І вони впевнено відповіли: «Вашої кваліфікації достатньо!». А навчалися ми між іншим всього 4-5 днів, а потім склали іспит на акредитацію у CEDR (UK).

2. Якщо страшно одному – об'єднуйтеся. Робіть медіації парами, попередньо виробивши правила для ефективної взаємодії.

3. Співпраця – це сила! Один у полі не воїн. Це стосується і тренерської роботи, і комедіацій, і розвитку ринку послуг. Наші правила, які ми собі напрацювали 10 років тому, є для нас «священною коровою» і досі. Секрет про те, що «Правила дуже покращують людські відносини» є дуже доречним і для медіаторів.

4. Coopetition = кооперація + конкуренція. Робіть все навпаки, особливо, якщо вам кажуть, що це не

ПИТАННЯ	СТАНДАРТ
ГОЛОВНЕ ПРАВИЛО КО-ТРЕНЕРСТВА	Берегти один одного (особливо в дні тренінгу!!). Не дорікати і не звинувачувати. Запитати, чому так було зроблено. Подумати, як наступного разу можна зробити краще.
ПОРЯДОК ВИСТУПІВ	Розповідає свою тему – ОДНА людина. - Якщо йому не вистачає прикладу або потрібна допомога колеги у відповіді на питання - він про це просить фразою "Чи є що додати у мого колеги?" Колезі не можна встрявати без дозволу....

Наші правила взаємодії:

спрацює. Нам пропонували стати елітною командою медіаторів, які поділять ринок на 5-6 осіб і буде всім щастя. Але це абсолютно неправильно, тому що через кооперацію конкурентів можливо з меншими витратами розвинути більший ринок послуг і тоді усім вистачить роботи! Стандарти послуги, стандарти навчання можливо підтримувати тільки разом з метою захисту ринку і себе від недоброякісних і недоброчесних послуг.

5. Потрібна інституалізація: створюйте інституційних гравців! Коли ми спробували побудувати діалог з Державою, Держава запитала: «Медіатори, де ви? Там одного бачу. І там парочку. Ви не гравці!» І ми створили Асоціацію. Правда також були сумніви щодо готовності. Ось напишемо ще один документ і потім... Рішення виявилось правильним і зараз вже видно, що разом ми сила.

6. Чесно давайте собі відповідь на питання: «Навіщо мені це треба?», «Чи знаходжуся я в межах своєї фінансової безпеки?» Спочатку треба подбати про себе, як це не дивно звучить, а потім рятувати світ або, як кажуть у літаках: «Спочатку кисневу маску вдягніть на себе, а потім на дитину». Хоча, якщо відповідь зрозуміла, дійте, і рухайтесь тільки вперед з впевненістю і вірою.

7. Ставтеся до медіації як до бізнесу, якщо для вас важлива комерційна складова. «Хто мій клієнт? Навіщо йому це треба? Як, де і коли я йому про це можу розповісти?», - це про маркетинг, а не про удачу, яка «одним посміхається, а іншим ні». Ми любимо медіацію, але «Наживка повинна подобатися рибі, а не тому, хто її ловить!»



8. Не шукайте пророків на чужині!

Я багато їздила, бачила, маю сертифікати з Великобританії, Німеччини, США, і можу впевнено сказати: наша українська школа медіації дуже сильна. У мене є конкретні приклади, коли нашим випускникам за кордоном пропонували роботу тренерів, коли вони показували, що знають і вміють. І є деякі теми в медіації, за висвітленням яких наші колеги з ближнього зарубіжжя приїжджають саме до нас і просять пошепки: «Навчи мене працювати з інтересами. Цього там, де ми навчалися, немає».

Ми робимо дива, розвиваючи медіацію на ринку, де немає закону. І вона таки розвивається і правильно розвивається, хоча, можливо, не так швидко, як нам би хотілося. В той же час були випадки, коли до мене зверталися «ініціатори медіації», які казали, що друзі запросили їх бути їхніми медіаторами (!) (Алілуя! Вони знають це слово!), але, що більш важливо, ці люди відмовилися, (Ооооо! Раніше ми про це навіть не мріяли) і сказали, що знають, що вони не медіатори, і сторонам треба звернутися за професійною допомогою.

9. І на останок: цінують свою роботу і допомагайте іншим зрозуміти, що це важко, відповідально і «дорого». Пам'ятаю розповідь Ірини Василенко про те, як під час однієї з конференцій молодий медіатор намагався переконати всіх, що медіація – це дуже добре, що це швидко і дешево. Міжнародний експерт на це відповів: «Це швидко, але не дешево! Це цінна послуга у всіх сенсах». Якщо ви не будете цінувати свою роботу, її не буде цінувати ніхто.

СПЕЦИФІКА НАВЧАННЯ ПОСЕРЕДНИКІВ У КОНТЕКСТІ ПІДГОТОВКИ СОЦІАЛЬНИХ ПРАЦІВНИКІВ У НУ «ЛЬВІВСЬКА ПОЛІТЕХНІКА»

Олеся Бік,

медіатор, старший викладач кафедри соціології
та соціальної роботи Національного університету
«Львівська політехніка»

Сприйняття посередництва як нової сфери професійної діяльності піднімає ряд питань, зокрема, щодо його особливостей, а також професійної підготовки фахівців до здійснення цього нетрадиційного підходу до розв'язання конфліктних ситуацій. Розгляд посередництва, хоча і представлений великою кількістю публікацій, переважна частина яких є іншомовними, не забезпечує достатнього рівня поінформованості в українському суспільстві стосовно цього альтернативного способу вирішення спору. Разом з тим є перші приклади того, що у вищих закладах освіти України вже започатковано процес впровадження нових навчальних програм для підготовки посередників з числа майбутніх соціальних працівників, економістів, правників, а також представників інших професій [2, 4]. У зв'язку з цим виникає потреба пошуку ефективних шляхів професійної підготовки фахівців для відносно нової в Україні сфери професійної діяльності.

Підготовка посередників у міжнародній практиці розвивається в напрямі професіоналізації і відображає широкий спектр підходів до посередництва як до зрілої професії, а також різноманітних форм навчання – від інтенсивних курсів, спрямованих на вироблення вмінь, до програм на здобуття ступеня доктора наук. Студенти коледжів та університетів навчаються ефективно керувати розв'язанням конфліктів у бізнесі, адміністративній діяльності, кримінології, праві, освіті, психології тощо.

У зв'язку з розвитком руху АРС колишній президент Гарвардського університету проф. Д. Бок у 1983 р. передбачав, що «наступні десятиліття будуть відзначені прагненнями людей до співпраці і компромісних рішень на протигагу суперництву і ворожому протистоянню. Якщо правники не виявляться лідерами у винайденні механізмів сприяння співробітництву, вони не зможуть перебувати в центрі найбільш творчого соціального експерименту нашого часу» [7, с. 12]. Новий сплеск зацікавлення посередництвом висунув його на передній край сучасної практики розв'язання конфліктів. Цей ненасильницький підхід до вирішення проблем все більше використовується у безлічі соціальних і правових справ [8, 8].

Сьогодні посередництво набуває в Україні визнання та поширення. Ілюстрацією цього є створення асоціацій і груп посередництва / медіації у різних частинах країни [4]. В українських університетах розпочато підготовку фахівців у галузях права, економіки та соціальної роботи до здійснення посередництва та інших форм АРС [4]. З 1999 р.

Національний університет «Львівська політехніка» здійснює підготовку фахівців до здійснення посередництва за спеціальністю «Соціальна робота».

Однак історія розвитку медіації на теренах Львова починається задовго до перших лекцій для студентів кафедри Соціології та соціальної роботи. Початком медіації у

Львові можна визначити 1992 рік, коли за ініціативою Манітобського університету (м. Вінніпег, Канада) за підтримки Канадської міжнародної фундації CIDA, трьом кандидатам від викладацького персоналу Львівської політехніки було запропоновано пройти магістерську підготовку у Манітобському університеті в галузі «соціальна робота» з можливістю вузької спеціалізації за рядом соціальних напрямів. Одним із них було обрано саме медіацію.

Згодом, у 1994 році у Львові зареєстровано ГО «Львівська група медіації», яка виникла в рамках міжнародного проекту з розвитку медіації і охопила низку міст України, в тому числі Одесу, Луганськ, Київ, Львів та ін.

В галузі професійної освіти в Україні посередництво пройшло відтоді чималий шлях. На сьогодні існує більше десяти вищих закладів освіти, які готують фахівців для сфери «соціальна робота». Серед них такі відомі, як Національний університет «Києво-Могилянська Академія», Ужгородський національний університет, Національний університет «Київський політехнічний інститут» та інші. Проте зазначимо, що конкретні кроки в напрямі підготовки соціальних працівників до здійснення посередництва робить Національний університет «Львівська політехніка». Моделлю професійної освіти у сфері соціальної роботи, створеною і впровадженою у Львівській політехніці у співпраці з Факультетом соціальної роботи Манітобського університету (м. Вінніпег, Канада) в рамках виконання міжнародного канадсько-українського проекту «Реформування соціальних служб» (1999–2003 рр.), передбачено, зокрема, викладання навчальних курсів з посередництва та вирішення конфліктів для студентів бакалаврату (курси «Альтернативні способи вирішення конфліктів», «Посередництво і вирішення конфліктів») і магістратури (курс «Управлінські аспекти посередництва при розв'язанні конфліктів»). Основною метою цих дисциплін є підготовка соціальних працівників до здійснення посередництва.

Одночасно кафедра соціології та соціальної роботи, яка готує соціальних працівників, проводить практичні семінари – тренінги з посередництва та вирішення конфліктів для представників сфери соціальних послуг [3]. Як наслідок, у 2003 році у м. Львові зареєстровано громадську організацію «Асоціація посередників», яка спрямовує свої зусилля на підвищення рівня поінформованості в українському суспільстві стосовно посередництва, а також сприяє впровадженню відповідних соціальних послуг, зокрема у роботі з родинами. Існують і інші приклади асоціацій, груп посередництва/медіації та навчальних програм, за якими до здійснення АРС готують фахівців у сферах права і економіки тощо [6]. У тому, що в Україні розпочата і здійснюється підготовка фахівців різних професій до здійснення посередництва, головним чином, соціальних працівників і юристів, можна побачити відображення певних тенденцій. Вони сформувалися у світовій практиці за умов, коли послуги посередництва переважно надають правники (доволі часто прихильники директивного підходу до цього альтернативного способу розв'язання суперечки), і соціальні працівники (які акцентують його трансформативну модель), що, у свою чергу, знаходить пояснення у специфіці цих двох професій.

На практиці, залежно від обставин, ефективне застосування посередництва у тій чи іншій ситуації може визначатися, більшою чи меншою мірою, потребою у певній базі спеціалізованих знань посередника. Наприклад, у конкретній ситуації розлучення посередник повинен бути обізнаним із законодавством про шлюб, специфікою врегулювання фінансових та майнових питань, а також із особливостями розвитку дитини, динаміки сім'ї, реакції дітей та дорослих на розрив родинних стосунків.

Аналогічні спеціальні знання можуть бути також потрібні в контексті вирішення виробничих конфліктів, розв'язання бізнесових суперечок тощо. Такі знання дають посереднику можливість ефективно та чутливо справлятися з питаннями, що є характерними для конкретної ситуації, та гарантують, що жодна важлива проблема не буде залишена поза увагою.

Соціальні працівники мають навички і знаряддя для того, аби стати посередниками через те, що вони здавна виконували цю роль, здійснюючи професійне втручання у практиці соціальної роботи. Працюючи з «системою клієнта», незалежно, чи цим клієнтом є окрема особа, сім'я, група, громада чи суспільство, соціальна робота бере на себе роль партнера у стосунках, де потреби «системи клієнта» і його основне право на самовизначення є найважливішими завданнями. Дотримуючись своєї системи цінностей, соціальна робота часто обирає активістську орієнтацію і виступає на захист змін у соціальних службах, що ефективніше б реагували на потреби вразливих груп суспільства [6, с.9].

Навчальна програма з соціальної роботи в Національному університеті «Львівська політехніка» розроблена для підготовки генералістичних фахівців-практиків. Ця програма професійної освіти ґрунтується на визначенні генералістичної практики як застосування бази еkleктичних знань, професійних цінностей та широкого спектра умінь та навичок з метою здійснення впливу в мікро-, мезо- та макросистемах заради змін у контексті чотирьох основних процесів: (1) прийняття широкого діапазону професійних ролей, (2) використання критичного мислення, (3) дотримання процесу запланованих змін, (4) наголосу на наснаженні клієнта [2, с. 21]. Поєднання теорії і практики є основною характерною ознакою цієї програми професійної освіти та знаходить відображення у назвах і змісті курсів, включених до навчального плану (див. Таблицю). Студентів спеціальності «Соціальна робота» навчають працювати спільно з клієнтом у партнерських стосунках, що, у свою чергу, відповідає потребі реагувати на проблеми соціального функціонування [3, с.22]. Студентів готують допомагати людям у вирішенні як їхніх індивідуальних особистих питань, так і дуже широких проблем, що впливають на всю громаду.

Процес формування програми професійної освіти в галузі соціальної роботи супроводжувався нововведеннями і певними труднощами. Одним із таких нововведень було впровадження навчальних курсів, яких немає у навчальній програмі Манітобського університету, а також не мали аналогів у вищій освіті України. Прикладом таких курсів є саме «Посередництво і вирішення конфліктів» (семестр 5).

Згідно з принципами соціальної роботи та нормами викладання цей курс ґрунтується на інтерактивному підході, при застосуванні якого студент є активним учасником навчального процесу. Навчальний матеріал викладається в процесі короткотривалих лекцій із застосуванням унаочнення та роздаткових матеріалів. Очікується, що студенти регулярно опрацьовуватимуть рекомендовану літературу. Інтеграція навчального матеріалу і розвиток незалежного критичного мислення підкріплюються в процесі аудиторних дискусій, роботи в групах в аудиторії і поза її межами, а також під час виконання індивідуальних та групових завдань.

Робота в аудиторії також характеризується поєднанням теорії і практики. Презентація лекційного матеріалу, практичні вправи та обговорення у групі поєднуються в межах одного аудиторного заняття у процесі застосування інтерактивних, «спрямованих на студента», методів викладання. Значна увага приділяється роботі в малих групах, оскільки значний обсяг роботи виконується саме на основі групової діяльності.

Як наслідок того, що цей курс має вагомий практичний компонент з наголосом на роботі в групах, а також формуванні практичних умінь, відвідування занять та участь у виконанні практичних вправ є першочерговою вимогою. Студентам, які пропускають заняття, буде дуже важко надолужити прогаяне у вивченні навчального матеріалу. Велика кількість пропущених занять незалежно від причин пропуску може потягнути за собою отримання незадовільної оцінки.

Курс підготовки посередників умовно поділяється на три великі взаємопов'язані блоки:

- природа конфлікту та підходи до його вирішення,
- модель посередництва,
- застосування посередництва.

Теоретичною базою для ролі посередника є теорія конфлікту. Теорія систем виступає теоретичною базою практики соціальної роботи. Стимулювання взаємодії між системами, такими, як індивіди і групи, організації і громади не обов'язково дає взаємоприйнятний результат. Натомість може мати місце подальший тиск з боку більш потужної системи на менш сильну. Визнання конфлікту між системами пропонує контекст для ролі посередника.

Не існує єдиного визначення конфлікту, проте численні автори роблять висновок про те, що конфлікт – це природна і невід'ємна частина життя. Оскільки наш світ стає надзвичайно взаємозалежним, дедалі більше людей наштовхуються один на одного у міжнародному середовищі, що швидко змінюється. Сам собою конфлікт не є ані поганим, ані добрим. Це неминучий наслідок зміни, особливо у ситуації невпевненості. Взагалі суперечку можна було б розглядати не як проблему, а як можливість для морального зростання і перетворення. Конфлікт може бути конструктивним, якщо його розв'язанням керувати добре, і деструктивним, якщо ним управляти погано [8, 8].

Отже, для застосування практики вирішення конфлікту студенти повинні володіти знаннями про природу та динаміку конфлікту, загальні принципи теорії вирішення конфліктів, природу гніву та його роль у конфлікті, природу кривди в міжособистісних стосунках, перелік та розуміння різноманітних підходів до вирішення конфліктів, елементи культури в конфлікті та вирішенні конфліктів, особисті підходи до конфліктних ситуацій та їх вплив на вирішення конфлікту.

У наші дні прийнято вважати, що конфлікт є двостороннім. Однак жодна суперечка не відбувається у вакуумі. Третім учасником є оточуюча громада, яка може служити стримувальним фактором у конфлікті, що поширюється. При відсутності такого стримувального фактора серйозний конфлікт між двома учасниками легко переростає у руйнівну боротьбу. Проте в середині цього стримувального фактора конфлікт може поступово перейти від конфронтації до співробітництва. Таким чином, третя сторона править за своєю ідентифікованою системою, що запобігає розповсюдженню вірусу насильства. Третя складова – це люди, які використовують силу рівних собі для підтримки діалогу і відмови від насильства, щоб отримати певний результат – «потрійну перемогу». Ми переходимо від пасивності до активного втручання оточуючої громади. Третій учасник – це ми. Скривджені діти і побиті дружини більше не трактуються як «сімейна проблема». Групи підтримки, консультування подружніх пар і посередництво у сімейних справах стають все більш нормальним явищем у сучасному суспільстві [11].

У другому блоці нашої навчальної програми подано не лише загальні принципи та елементи посередництва, а й особливості стратегічного управління процесом посередництва та вміння, необхідні для посередника. Стадії моделі процесу посередництва представлено з ілюстрацією на прикладі сценарію розгляду справи [2].

Цей блок викладений у посібнику «Модель процесу посередництва: концепції, методи та прийоми» укладеному Андрієм Журавським (магістр гуманітарних наук, магістр соціальної роботи, фахівець з посередництва, викладач коледжу Менно Сімонз Вінніпезького університету, Канада) та Ніною Гайдук (філолог-германіст, магістр соціальної роботи, кандидат педагогічних наук, завідувачка секції соціальної роботи кафедри соціології та соціальної роботи Національного університету «Львівська політехніка») і виданому друком у рамках виконання Канадсько-Українського проекту «Реформування соціальних служб» (1999–2003 рр.) для потреб програми професійної освіти в галузі соціальної роботи, створеної в Національному університеті «Львівська політехніка». Вперше це видання було використано на практиці під час викладання курсу «Посередництво та вирішення конфліктів» як частини навчальної програми бакалаврату з підготовки соціальних працівників. Посібник призначений для використання як викладачами, які читають навчальні курси з посередництва, так і студентами під час підготовки до практичних занять із таких курсів.

Під час еволюції практики посередництва сформувалася низка моделей процесу посередництва. Основна відмінність між ними полягає у деякій зміні способу, який викладачі / практикуючі фахівці обирають для розташування матеріалу, що представляє різні стадії моделі процесу посередництва. Проте з погляду наявності основних компонентів ці моделі залишаються достатньо подібними. Модель процесу посередництва, представлена нашою програмою, є продуктом певного набутого авторами досвіду навчальної діяльності у сфері розв'язання конфліктів та досвіду, отриманого при безпосередньому наданні послуг з посередництва. Вона пропонується як універсальна модель і ґрунтується на погляді, згідно з яким посередництво як засіб розв'язання конфліктів є придатним для широкого застосування у різноманітних ситуаціях включно з міжособовими, сімейними, освітніми справами та такими, що пов'язані з місцем праці, проживання, бізнесом, а також національними та міжнародними відносинами. Залежно від вимог контексту, в якому здійснюється посередництво, а також від умінь та досвіду посередника специфіка цієї моделі може бути дещо змінена.

Загалом посередництво можна окреслити як процес вирішення проблем, що ґрунтується на використанні структури, процесу та принципів ефективного спілкування. При тому, що цей підхід до розв'язання конфліктів видається оманливо простим, його успішне застосування на практиці вимагає відповідного рівня професійних умінь та майстерності. Як і будь-яке втручання у справи людини, посередництво може виявитися невдалим і, ймовірно, навіть завдати шкоди, якщо особа, яка бере на себе обов'язок керувати процесом конструктивного вирішення конфлікту, не є відповідно підготовленою до цього або вправною. Як і в інших сферах роботи з людьми, посередництво вимагає певного рівня самоусвідомлення ролі посередника. Як мінімум, посередники повинні визнавати межі своєї бази знань та вмінь, необхідних для посередництва, для того, аби не дозволяти собі заходити у ті сфери, що перебувають за межами їхньої компетенції. Основним принципом посередництва є те, що учасникам принаймні не повинні завдати шкоди в цьому процесі. Добре виконаний процес посередництва є не лише винятково ефективним засобом для розв'язання конфліктних ситуацій та суперечок, але може бути терапевтичним та «трансформативним» («перетворюючим») процесом [3, с 11].

Роль соціального працівника як посередника не є просто функцією об'єктивного, незацікавленого, безстороннього третього учасника, який здійснює професійне втручання, а є роллю, що призначена допомогти «зібрати» проблеми для обговорення за столом переговорів і сприяти ефективному спілкуванню, що веде до

рішення в рамках ціннісної шкали професії «соціальна робота». Мета і місце посередництва у вирішенні проблеми є невід’ємними чинниками у визначенні практики соціальної роботи [1, 3]. Допомога екосистемам клієнта набути сили і снаги для ведення переговорів з метою вирішення проблеми, є необхідною стратегією, скерованою на наснаження у практиці соціальної роботи. Ця роль повинна виходити за межі розв’язання лише існуючих конфліктів та охоплювати управління соціальною роботою і попередження майбутніх суперечок. Посередництву, в свою чергу, слід взяти на себе дуже важливу роль у виконанні завдань соціальної роботи в суспільстві [10].

Таблиця

Структура навчального плану базової вищої освіти за напрямом 0402

Рік 2

Семестр 3

- Міжособистісне спілкування I
- Поведінка людини і соціальне середовище в соціальній роботі

Семестр 4

- Теорії і методи соціальної роботи
- Питання неповносправності в соц. роботі
- Політика соц. забезпечення
- Вступ до практ. соц. р-ти

Ознайомча практика

Блок: 2 тижні = 80 год.

Тривалість одного навчального курсу: 60 ауд. год. (приблизно)

Рік 3

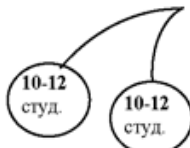
Рік 4

Соціальна робота з дітьми і сім'ями	<p>Семестр 5</p> <p>Навч.-дослідн. практикум 1 Частина 1</p> <p>1 день*15 тжд = 120 год.</p>	<p>Семестр 7</p> <p>Навч.-дослідн. практикум 2 Частина 1</p> <p>1 день*15 тжд = 120 год.</p>	Актуальні проблеми соц. р-ти 2: практична робота з сім'ями
Посередництво і вирішення конфліктів			Соціальна робота з групами
Феміністичні аспекти соціальної роботи			Права людини і соціальна робота
Соціальна політика в Україні			
Актуальні проблеми соц. р-ти 1: насильство в сім'ях	<p>Семестр 6</p> <p>Навч.-дослідн. практикум 1 Частина 2</p> <p>1 день* 10 тжд = 80 год. Блок практики: 5 тжд = 200 год.</p> <p>Разом за рік: 400 год.</p>	<p>Семестр 8</p> <p>Навч.-дослідн. практикум 2 Частина 2</p> <p>1 день* 8 тжд = 80 год. Блок практики: 5 тжд = 200 год.</p> <p>Разом за рік: 400 год.</p>	Актуальні проблеми соціальної роботи 3: узалежнення
Міжособистісне спілкування II			Актуальні проблеми соц. забезпеч.: міжнародний соц. розвиток
Соц. р-та з органами та громадами			Курсова робота
Курсова робота			

Рік 5

Семестр 9

- Порівн. політ. соц. забезп.
- Менеджмент у соц. роботі
- Планування та інновації у соціальному розвитку
- Інші дисципліни



СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ:

1. Актуальні проблеми професійної підготовки фахівців соціальної роботи в Україні і за рубежом. Зб. наук. праць.- Ужгородський національний університет, 2003.
2. Гайдук Н., Журавський А. Основи посередництва: концепції, методи та прийоми // Навчальний посібник. – Національний університет “Львівська політехніка”, 2001.
3. Модель процесу посередництва: концепції, методи та прийоми: Посібник. 2-ге вид., доп. / За ред. А. Журавського, Н. Гайдук. – Вінніпег; Львів: Малті-М, 2004. – 151 с.
4. Медиация в Украине. http://www.mediation.org.ua/index_r.htm
5. Реформування соціальних служб. Зб. наук. праць. – Національний університет “Львівська політехніка”, 2003.
6. Черепухин А. В. Система альтернативного разрешення конфликтов // Учебно– методическое пособие для высших учебных заведений. – Харьков: Торнадо, 2001.
7. Bok, D. C. What are America’s law schools doing wrong? A lot. // Student Lawyer. – 1983. - №46. – С. 12.
8. Isenhard, M. W. & Spangle, M. (2000). Collaborative approaches to resolving conflict. London: Sage Publishers, Inc.
9. Kolb, D. M. (1983). The mediators. Cambridge: The MIT Press.
10. Picard, C.A. (1998). Mediating interpersonal and small group conflict. Ottawa: The Golden Dog Press.
11. http://www.mediation.org.ua/index_r.htm

В статье рассматриваются вопросы, касающиеся посредничества / медиации как альтернативного подхода к разрешению конфликтов. Для иллюстрации развития посредничества как профессиональной сферы приводится пример программы профессионального образования в сфере социальной работы в Национальном университете “Львовская политехника”, ведущей подготовку социальных работников к осуществлению посредничества.

In the article the issues related to mediation as an alternative approach to conflict resolution are considered. To show the development of mediation as a professional area the example of the program of professional education in the sphere of social work at Lviv Polytechnic National University training social workers to practise mediation is provided.

ІННОВАЦІЇ ДЛЯ РОЗВИТКУ СФЕРИ МЕДІАЦІЇ: ДОСВІД УКРАЇНИ



Діана Проценко,
медіатор, президент НАМУ

Ця стаття про те, як створювали організацію ГО «Національна асоціація медіаторів України» (надалі – **НАМУ, Асоціація**) і чому саме у такому форматі, які були виклики при цьому, як їх долали, що маємо як результат. Початок матеріалу з аналізом ситуації «у» та «навколо» НАМУ під назвою «Правда про ...» було написано у січні 2017 р. (після невдалої стратесії у грудні 2016 р. та на базі зібраних на ній позицій, бачень учасників), презентовано на відкритій зустрічі медіаторів, аби загострити увагу на викликах, з якими зіштовхнулись. Продовжено написання у 2019 році, коли з'явилися нові виклики та здобутки. Викладено не як наукову публікацію, а як історію очима тих, хто був усередині всіх подій, та як розповідь про спроби знайти правильний шлях, та щоб не забулось, як було насправді.

Із вдячністю Наталі Мудрак, виконавчій директорці ГО НАМУ, за ці спільні пошуки і дії разом.

Zoom OUT: контекст

Розвиток медіації у різних державах напевно різний, але є кілька ключових характеристик, за якими можна було б порівняти всі історії розвитку:

- є закон про медіацію чи нема
- є сприяння держави (створення умов для розвитку медіації із законом чи без) чи нема
- є активний вплив на модель медіації та формування ринку з боку держави чи нема
- вертикальна ієрархічна система врядування медіаторів чи горизонтальна та розподілена
- вимоги до медіаторів (у практиці та навчанні) встановлюються державою чи визначаються самоврядно самими медіаторами тощо.

В країнах англосаксонської системи права (прецедентного права) зазвичай єдиного закону про медіацію нема або з'являється лише на пізніших етапах для врегулювання окремих аспектів сфери, судді вільніші в упровадженні необхідних ефективних механізмів, не обмежені нормами процесуальних кодексів так, як в Україні.

В країнах континентального права закон про медіацію зазвичай приймають на початкових етапах, аби змоделювати сферу, коли стають відомі правила гри та статуси дійових осіб, що зазвичай сприяє розвитку сфери.

В Україні, країні континентального права, де медіація існує вже 25 років, досі нема закону, хоча за цей час понад 10 законопроектів було зареєстровано у Верховній Раді України. Різними донорськими, міжнародними проектами навчено сотні суддів, але лише одиниці спокійно спрямовують сторони на медіацію, не очікуючи, коли закон прямо це передбачить. В Україні нема дієвого сприяння, але нема і перешкод з боку держави, а також при цьому нема вказівки з боку держави про те, якою має бути медіація, як мають навчати медіаторів, чи яким має бути самоврядування медіаторів.

При цьому в Україні нема власної традиції справжнього демократичного самоврядування у професійних спільнотах, натомість є приклади боротьби за владу і поділу зон впливу в офіційних самоврядних організаціях.

І ось на цьому фоні медіатори, які в Україні з'явилися ще у 90-х, змушені були самотужки розвивати сферу, коли депутати не голосують закон, судді не спрямовують справи на медіацію, пересічні громадяни не знають, що таке медіація, не довіряють суду, але ще більше не довіряють тому, чого не знають, адвокати сприймають сферу урегулювання спорів як свою монополію, а медіаторів вважають за конкурентів, і при цьому всьому донорські проекти привчають нечисельних користувачів до безоплатності медіації.

За таких умов у 2014 р., з другої спроби, було створено ГО «Національна асоціація медіаторів України», що свого роду стало продовженням діяльності **Коаліції з просування медіації** (досить закритого клубу ентузіастів-практиків, які прагнули зробити якнайкраще, але самотужки, не розширюючи своє коло).

Після створення НАМУ на шляху її становлення, налагодження зв'язків між різними медіаторськими групами та організаціями, державними органами, установами постійно виникали свої виклики:

у питанні регулювання медіації:

- кілька разів у ВР України подавались законопроекти «парами» – основний та одразу альтернативний – від різних медіаторських груп, коли вже народні депутати натякали медіаторам, аби застосували медіацію;
- коли ні звідки не чекали, з'явився стандарт медіації, як соціальної послуги, про який медіатори дізнались майже на фінішній прямій перед затвердженням наказу профільного міністерства, встигли прибрати «білі халати» та «санітарні книжки», а також розширили медіацію для використання не лише для потреб, що виникають у ромів, аби потім ще багато потрібних змін у співпраці з профільним міністерством вносити після затвердження наказу;
- коли ж бачення медіаторів щодо закону про медіацію були узгоджені та навіть в достатній мірі було знайдено порозуміння із депутатським корпусом - загальнодержавні реформи вже мали інші пріоритети, і законопроект в сесійній залі провалюють у другому читанні, недобираючи кілька голосів;

щодо статусу та типу організації:

- де та в чому б не брала участь НАМУ, постійно виникало питання, кого НАМУ представляє, який статус, яке має право говорити від «медіаторської спільноти»;

- не всі організації медіаторів, які давно існували, одразу були готові визнавати НАМУ та делегувати питання розвитку сфери і професії через недовіру до намірів та експертності, внаслідок чого тривалий час було розпорошення роботи над етикою, стандартами навчання тощо;
- всі спроби розробити стратегію (4 спроби: 2 стратесії для НАМУ, 1 спроба розробки піар-стратегії НАМУ, 1 стратесія для розвитку сталої сфери медіації) – не- або малоуспішні, бо завжди «розбивались» об ключове питання – якою ж організацією є НАМУ, тобто чи це «клуб за інтересами» чи це «самоврядна професійна організація».

- у ресурсній площині:

- НАМУ не надає послуги медіації та навчання/тренування базовим та спеціалізованим навичкам медіатора, аби не створювати конкуренцію партнерам і не розфокусовувати діяльність, тому стабільних прогнозованих фінансових надходжень немає;
- НАМУ існує на членські внески, які не можуть бути великі, тому що «медіатори ще толком не заробляють на медіації»;
- при запрошенні стати членом НАМУ – почасти звучало питання: «А що це мені дасть?»;
- при пошуку можливостей збільшення необхідних на покриття видатків ресурсів щодо поділу внесків на звичайні та збільшені із відповідним розширенням щодо можливостей, виникав спротив серед самих членів НАМУ та Правління, оскільки виникала загроза нерівності серед членів, що протирічить філософії медіації як такої;
- оскільки більшість медіаторів не використовують медіацію як основну діяльність та джерело прибутку, це призводило та досі призводить до того, що більшість навчених медіаторів не виділяють достатню кількість часу на промо медіації, на промо себе, як медіаторів, на pro bono діяльність для потреб спільноти загалом і НАМУ зокрема.

Zoom IN: Асоціація

ГО «НАМУ» – громадська організація без будь-якого спеціально визначеного законом статусу «обов'язкової» для всіх чи щось подібне, що має на меті відповідно до статуту сприяти становленню, використанню та поширенню медіації; **об'єднувати фахівців** у сфері медіації та **розвивати професію** медіатора на рівні кращих світових стандартів; співпрацювати для цього з різними стейкхолдерами в Україні та за її межами; сприяти **імплементції міжнародних норм і стандартів** діяльності медіатора у законодавство України.

На перший погляд нема нічого дивного, складного чи неприйняттого у формулюваннях статутних цілей, але якщо придивитись пильніше, виникне більше питань, а саме:

- *хто є тими фахівцями, тобто для кого саме створена НАМУ? Тобто чи у всіх осіб, які пройшли навчання для медіаторів, однакові потреби та мотиви бути в професії – бути «медіатором»?*
- *чи для всіх важливо піклуватись про розвиток професії, сфери загалом? Що є «сферою медіації»? І відповідно -*
- *хто, яка група, частина множини навчених чи практиків бачить себе членами спільноти? Кого зараховувати до спільноти медіаторів, і відповідно до потенційних членів НАМУ?*

Zoom IN: медіатор

Тепер необхідно докладніше пояснити, чому виникає питання, кого вважати медіатором, адже наче все просто, проте. В Україні мали місце різні програми, в яких учасників тренували навичкам медіації іноземні тренери, згодом українські медіатори почали розробляти та проводити тренінгові програми. При цьому, деякі програми мали 24, 38, 40 годин тощо, включали різні цільові напрями, у деяких сертифікатах зазначалось, що це тренінг з медіації, а в деяких – з ефективного врегулювання спору або покращення судочинства, базові навички медіації тощо. Практично жодна програма не “випускала” медіаторів із сертифікатом «медіатора». Останнє саме собою не найбільша проблема, якби далі всі себе бачили і розвивали як професійних медіаторів, але важливо взяти до уваги, що навчатись на грантові чи комерційні програми учасники йшли та йдуть із дуже різними мотивами, зокрема:

Переважно фах особи, що йде вчитись	Можливі варіації мотивації для навчання медіації та отримання статусу
Будь-який	<ul style="list-style-type: none">• Нова культура в суспільстві, нові відносини, взаємодія• Бажання з цього мати основний заробіток• Втома від постійного «професійного протистояння», новий підхід до роботи з клієнтами
Юристи, адвокати, судді, арбітри, нотаріуси, патентні повірені	<ul style="list-style-type: none">• Модна фішка, обов'язково треба мати в «портфелі»• Спорами займаються тільки правники, тому треба «захопити» сферу ADR• Зниження попиту на основні послуги через економічну кризу, пошук нових джерел прибутку
Менеджери Бізнес-консультанти Аудитори, HR/PR/GR-фахівці, лікарі	<ul style="list-style-type: none">• Збільшення своєї вартості та корисності для клієнтів /роботодавців через розширення власної компетентності новими навичками• Новий підхід до роботи
Громадські активісти	Підвищення ефективності в роботі з протистоянням новий підхід до роботи
Консультанти міжн. організ.-й (МО) з питань примирення	Модна фішка
Держслужбовці	
Психологи, соц. працівники	Додаткова послуга

В результаті випускники однакових програм по-різному далі бачили себе у стосунку до медіації, тому утворились такі рольові групи, а саме:

№ РОЛЬОВА ГРУПА	ХАРАКТЕРИСТИКА
Поінформований споживач	<ul style="list-style-type: none"> • загальна інформація та «розуміння» про медіацію з відкритих джерел чи спеціальних ознайомчих подій • недостатня кваліфікація для самостійного проведення процедури.
Глибоко підготований споживач	<ul style="list-style-type: none"> • навчання в повному обсязі (спеціальний тренінг) • не практикують навички більше, ніж ефективна конструктивна комунікація
Володіє медіаційними компетенціями	<ul style="list-style-type: none"> • навчання в повному обсязі (спеціальний тренінг) • розширили свою компетенцію (принагідне застосування нових технік при виконанні звичайних професійних задач), але • не вважають цю діяльність важливою настільки, щоб опікуватись розвитком сфери та професії разом з іншими в спільноті
Фахівець (адвокат/ суддя/ психолог/ ...) + «медіатор»	<ul style="list-style-type: none"> • навчання в повному обсязі + позиціонування «медіатор» • для них ця діяльність в чистому вигляді неприбуткова чи малоприбуткова, але принагідно можуть проводити медіацію • середня ймовірність інтересу розвитку спільноти та професії
Медіатор	<ul style="list-style-type: none"> • навчання в повному обсязі* + позиціонування «медіатор» • має основний прибуток з послуг медіації та/чи навчання медіаторів • висока ймовірність інтересу розвитку спільноти та професії

Отже від моменту, коли всі завершують навчання в сфері медіації, до усвідомлення себе **медіатором** – велика прірва, а ще більша – від усвідомлення себе «медіатором-індивідуалом» до того моменту, коли є готовність долучитись до інших фахівців, аби робити спільно те, що розвиватиме сферу загалом, що дозволить краще захищати спільні інтереси, тобто спільнодіяти.

Zoom IN: спільнота

НАМУ не є класичною самоврядною організацією, яка за законом має опікуватись професійною спільнотою, розвитком професії та участь у якій є обов'язковою для всіх представників цієї професії. Але оскільки НАМУ прагне виконувати задачі самоврядної організації, то перед керівництвом Асоціації постає питання, як розвивати, гуртувати спільноту, як налагодити взаємодію у спільноті, яким чином для цього можна використовувати організацію як інструмент.

Відповідно для НАМУ було і є важливим розуміти, за яких умов медіатори **самі будуть прагнути** ставати членами організації, де не буде їх залучення до надання послуг медіації (надання можливості заробітку чи практики) та членство в якій не є обов'язковим за законом, а також чи будуть готові виконувати частину спільно важливих задач.

Припускалось, що основні причини, чому медіатори хочуть чи можуть хотіти вступити до НАМУ, та очікування чи вимоги до НАМУ відповідно будуть такі:

МЕДІАТОР (КА) ВЖЕ СЬОГОДНІ САМОТУЖКИ МОЖЕ (з врахуванням індивідуальних здібностей та бажання)	МОЖЛИВІ ПОТРЕБИ ОКРЕМОГО МЕДІАТОРА(КИ) У ПРИНАЛЕЖНОСТІ ДО СПІЛЬНОТИ	
	особисто для себе	для всієї СПІЛЬНОТИ через спільноту
<ul style="list-style-type: none">• проводити медіації• тренувати інших• консультувати з питань вирішення конфліктів• писати наукові чи популярні статті• виступати у ЗМІ, давати інтерв'ю• підвищувати власну кваліфікацію	<ul style="list-style-type: none">• бути частиною більшого• користуватись іміджем та статусом у взаємодії із зовнішнім світом• ділитись успіхами з колегами, обмінюватись досвідом• отримувати професійну пораду колег при індив. складностях і викликах у справах;• супервізійна підтримка• отримувати підтримку, наснаження, натхнення для подальшого розвитку	<ul style="list-style-type: none">• доформувати ПОСЛУГУ:<ul style="list-style-type: none">- встановити рамки якості послуги і підготовки медіаторів, підтримання фахового рівня (ЗАКОН + ПРОФ.СТАНДАРТИ)• просунути ПОСЛУГУ:<ul style="list-style-type: none">- швидше РОЗ'ЯСНИТИ послугу ->- сформувати потребу її споживання ->- створити ринок медіації• захист<ul style="list-style-type: none">- від втрати репутації через недобросовісних колег- фахових інтересів у взаємодії з іншими стейкхолдерами• моніторити стан речей, щоб вчасно змінюватись:<ul style="list-style-type: none">- аналізувати тенденції розвитку сфери з метою корекції всіма своїх індивідуальних дій

На стратесії у грудні 2016 р., що була присвячена розвитку медіації в Україні, де були представники різних організацій медіаторів (не лише члени НАМУ), що були зацікавлені у тому, як розвивати медіацію в Україні, побачили, що мотивація медіаторів бути у спільноті не виглядає як поєднання двох складових із зазначених вище у таблиці, коли медіатор розуміє, що індивідуальні потреби і спільнотні потреби йдуть разом, натомість проявились дві різні тенденції та розшарування на два табори (кольори далі - у термінах «спіральної динаміки»):

1) т. зв. «синьо-помаранчевий», яким важливі

- індивідуальний розвиток

- пріоритет на персональний прибуток від медіації, тому відповідно запит на

- чіткі правила обміну вкладених зусиль і отриманих бонусів та

2) т. зв. «зелені», які зосереджені на

- розвитку спільноти, суспільства

- побудові відносин

- на спільний кошик ресурсів.

З огляду на це після стратесії замислились над тим, що значить така полярність тенденцій у мотивації та інтересах медіаторів для НАМУ та для спільноти загалом, та як власна мотивація «медіаторів» впливає на їх очікування щодо НАМУ та ресурси, які вони готові інвестувати?

Прим.: важливо зрозуміти, що це так само може стосуватись і будь-якої іншої організації, яка бопікувалась саме медіаторами та медіацією, а не була традиційним сервіс-провайдером (послуг медіації чи навчання медіаторів).

НАЛАШТУВАННЯ СПІЛЬНОТИ

«синьо-помаранчевий» ПРАВИЛА, ПРОЦЕДУРИ, ДОСЯГНЕННЯ		«зелений» ГАРМОНІЯ СТОСУНКІВ, РОЗВИТОК СПІЛЬНОТИ, ПРІОРИТЕТ НА СПІЛЬНИЙ КОШИК РЕСУРСІВ	
Готовність вкласти в НАМУ	Очікування від НАМУ	Готовність вкласти в НАМУ	Очікування від НАМУ
<ul style="list-style-type: none"> • Конкретна співмірна за собівартістю плата за отримане • Експертність • Участь в процесах прийняття рішень • Висловлення думки • Інші чітко описані обов'язки 	<ul style="list-style-type: none"> • Лобіювання інтересів в держорганах • Реєстр медіаторів • Промо медіаторів через канали Асоціації • Підвищення кваліфікації через Асоціацію, доступ до освітніх, експертних, інших ресурсів • Регулярне інформування • Доступ до клієнтів на рівних умовах 	<p>коли є час, натхнення, розуміння потреби)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ділитись інформацією • Ділитись ідеями • Робити заходи в командах • Брати участь у напрацюванні спільних рішень • Брати на себе відповідальність за досягнення спільної мети 	<ul style="list-style-type: none"> • Спільні заходи, розвиток • Спільне екологічне просування послуги та членів • Спільний захист інтересів • Можливість проявити себе • Свобода дій, вибору, гнучкість, добровільність в будь-якому залученні • Спільна мета для всіх, яку всі поділяють і спільна відповідальність за її досягнення

«синьо-помаранчевий»
**ПРАВИЛА, ПРОЦЕДУРИ,
ДОСЯГНЕННЯ**

«зелений»
**ГАРМОНІЯ СТОСУНКІВ, РОЗВИТОК
СПІЛЬНОТИ, ПРІОРИТЕТ НА СПІЛЬНИЙ
КОШИК РЕСУРСІВ**

**Готовність
вкладати в
НАМУ**

**Очікування від
НАМУ**

- Чітка зрозуміла структура Асоціації
- чітка система прийняття рішень
- Чіткі і зрозумілі процедури, оперативні рішення
- Можливість впливати через відомі і зрозумілі механізми на стратегічні рішення

**Готовність
вкладати в
НАМУ**

+ Символічний членський грошовий внесок, який всім по силах

**Очікування від
НАМУ**

- Спільні цінності, що слугують орієнтиром
- Відповідальність одне перед одним

Якби на основі аналізу тенденцій з метою задоволення очікувань створити дві різні організації, то відрізнялись би вони напевно таким:

ПИТАННЯ	«СИНЯ»НАМУ	«ЗЕЛЕНА» НАМУ
Кошти	Чіткий спланований і бездефіцитний бюджет	Залежно від надходжень
Адмін. персонал	Постійний, укомплектований відповідно до необхідних функцій	Мінімально необхідний
Можливість стабільно надавати очікувані сервіси	Висока (продукти як сервіси)	Висока (спільнота як сервіс) Низька (продукти як сервіси)
Швидкість виконання задач і реакції на виклики	Висока	Низька
Свобода дій для членів в організації	Низька	Висока
Самосвідомість і відповідальність самих членів за досягнення спільних цілей	Низька	Висока
Залежність кінцевих рішень від консолідованої думки всіх членів	Низька	Висока
Вартість утримання асоціації для її членів	Висока	Низька
Формалізм і врегульованість діяльності	Висока	Низька (за потреби)
Ризик рейдерства, монополізму, маніпуляції	Високий	Низький

Прим.: розглядались характерні відмінні риси, які з огляду на досвід дворічної діяльності НАМУ (2016-2017 р.р.) мають значення для діяльності НАМУ та її членів.

Така чіткість і ясність структури могла б дати очікуваніший результат та спокій всім чинним та новим членам спільноти та/чи організації, проте на момент створення Асоціації не визначились із типом, бо не вдалось досягти згоди, проте вирішили почати рухатись, а далі дивитись та орієнтуватись за ситуацією. Такий невизначений та суперечливий статус на 2017 р. мав такі наслідки:

- *втрата ентузіазму кількох команд, робочих груп;*
- *втома та психологічне вигорання Правління, неефективність Правління;*
- *завислі, незавершені процеси (політики, положення, бюджет), довго приймаються рішення;*
- *виконання експертної роботи без ретельної підготовки та нашвидкуруч по ситуації;*
- *невдоволення частини членів через враження, що непрозорі і незрозумілі рішення, нерівне ставлення;*
- *відсутність своєчасно ресурсів на завершення критично важливих задач (проведення Global Round Conference в Україні);*
- *неактивність членів чи низька проактивність членів, коли необхідно долучитись до виконання спільних задач;*
- *невідповідальність членів, коли треба доводити справу до завершення – низька пріоритетність спільних задач для членів.*

БАЖАНЕ

для членів та Правління

РЕАЛЬНЕ

для членів та Правління

Отримувати готові «сервіси» (реєстр, підвищення кваліфікації, аналітика тощо)

Їх ще ніхто не розробив і навіть не продумав повністю, ресурсів на це немає

Є ентузіазм щось робити + очікування, що хтось інший задасть процедури, продумає рамки, розпише задачі

Нема «інших» які все продумують і дадуть ентузіастам чіткі вказівки, «куди вбудуватись із своїм ентузіазмом»

Щоб члени НАМУ проявлялись і брали активну участь в якихось діях, розробляли проекти + (для безпеки інтересів НАМУ) Правління має оцінити напрацьоване, прийняти рішення “благословити/відмовити”

Правління було перевантажене + тепер вигоріле – не виконує цю задачу => ентузіасти дуже довго не отримують рішення чи пояснень, зникає бажання робити ще щось і запалювати інших щось робити

Реалізувати комплексні задачі (планомірна робота від планування до завершення):

- Написати законопроект, опрацювати депутатів, супроводити інформ. кампанією, моніторити ситуацію, реагувати за необхідності АБО
- Спланувати стратесію, підготувати, провести, розшифрувати, прозвітувати, провести додаткові сесії за необхідності

Штатних працівників в достатній кількості нема, ресурсів на оплатний готовий пакет послуг нема

Тобто очевидно, що є прірва між наявними ресурсами та бажаним, при цьому між бажаним у представників двох різних тенденцій у спільноті – також значна різниця у пріоритетах. Зважаючи на це, залишати ситуацію як є, не виглядало ні безпечним, ні можливим, назріла критична потреба створити візію і шляхи виходу із глухого кута, тобто розробляти стратегію, але вже не на стратегічній сесії через демотивацію після невдалого досвіду, а самотужки керівництвом Асоціації.

Zoom in: варіанти руху у 2017 р. і далі

Отже, з огляду на основні тенденції, які наявні в спільноті («синьо-помаранчеві», «зелені»), та змістовні очікування медіаторів, візія функціональних типів Асоціації може мати такий вигляд:

	ГО = ПРОФЕСІЙНА	ГО = ЕКСПЕРТНИЙ ЦЕНТР	ГО = «КЛУБ ЗА ІНТЕРЕСАМИ»
СТАТУС	Визначений законом	Визначений статутом	Визначений статутом
ЗВ'ЯЗОК	Обов'язкове членство для здійснення проф. діяльності	Експерти-співробітники / за контрактами	Члени добровільно
СЕРВІС	Реєстр, підвищення кваліфікації, стандарти та їх дотримання, етичний комітет, супервізія промоція, лобіювання	Тематичні дослідження на запит за гранти чи комерційно, публікації, (прес-)/ наукові конференції	Мережа, контакти, форуми, спілкування для самоусвідомлення, простір для реалізації місії, майданчик плекання нової культури
ПОТРЕБИ ДЕРЖАВИ, МО, СУСП-ВА В ТАКІЙ ЗА ФУНКЦ. ГО	Зрозумілість акторів, правил, якості, відповідальності, порядку, легкість пошуку провайдера послуги, можливість поскаржитись пошуку провайдера послуги, можливість поскаржитись	Дослідження потреб/ можливостей/ ризиків / свого та чужого досвіду/ аналіз уроків, продумані рішення, розвиток, вдосконалення сфери/ послуги та загалом системи врегулювання спорів в Україні рішення, розвиток, вдосконалення сфери/ послуги та загалом системи врегулювання спорів в Україні	Апробація нових механізмів взаємодії у суспільстві Сприяння досягненню вищих цілей, що уможливають системні зміни, стабільний результат, розвиток

Zoom in: де ми є на 2017 р.

Яким би не уявлялось майбутнє, допоки нема адекватної оцінки реального наявного стану речей, будь-яка стратегія не буде успішною. Такими виглядали можливості та обмеження, ресурси та задачі у 2017 р. (багато із зазначеного досі актуально).

Прим.: розглядались характерні відмінні риси, які з огляду на досвід дворічної діяльності НАМУ (2016-2017 р.р.) мають значення для діяльності НАМУ та її членів.

Така чіткість і ясність структури могла б дати очікуваніший результат та спокій всім чинним та новим членам спільноти та/чи організації, проте на момент створення Асоціації не визначились із типом, бо не вдалось досягти згоди, проте вирішили почати рухатись, а далі дивитись та орієнтуватись за ситуацією. Такий невизначений та суперечливий статус на 2017 р. мав такі наслідки:

ЗАДАЧІ	РЕСУРСИ	ОБМЕЖЕННЯ, ВИКЛИКИ	МОЖЛИВОСТІ
<p>На виході:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Зберегти статус ГО і неприбутковості • Зберегти довіру і лояльність МО, державних органів • Зробити структуру «багаторівневої інтеграції», що задовольняє очікування різних груп членів, а також потреби в НАМУ від МО, держорганів та суспільства <p>В процесі:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Зберегти членів • Зберегти запал та бажання робити щось разом • Знайти охочих робити щось в НАМУ на постійній основі • Здобути довіру організацій • Провайдерів, які допоки не визнають НАМУ • Відповідальності, порядку, легкості пошуку провайдера послуги, можливість поскаржитись пошуку провайдера послуги, можливість поскаржитись 	<ul style="list-style-type: none"> • Лише членські внески і невеликий залишок від проєктних коштів • 70 членів НАМУ + 1 адміністратор • Науковець-почесний член з можливістю ділитись результатами своїх досліджень • Власна грантова історія • Партнерські організації медіаторів • Бета-версія нового сайту з реєстром • Fb: відкритий + закрита група для дистанційних обговорень • Текст консолідованого ЗП • Частково напрацьовані стандарти (етичний кодекс) • Великий пул навчених бізнес-медіаторів, не-членів НАМУ (Київ (УЦМ), Одеса (УАМ) при бл. 50-70) + шкільні медіатори, навчені LA STRADA (готовність до співпраці, 70 осіб) 	<ul style="list-style-type: none"> • Відсутність офісу, спільного постійного простору для обговорення та виконання задач • Вигоріле Правління • Лише 1 найнятий співробітник на неповний день • Проактивні члени НАМУ – в регіонах, що ускладнює комунікацію на початковому етапі налагодження командної роботи • Реформа правосуддя + відсутні людські ресурси на тісний контакт з суддями та АПУ, адвокатами • Відсутність ресурсів на роботу з депутатами • Непрогнозованість офісу РЕ • Шкільні медіатори, навчені LA STRADA (якість навчання?) 	<ul style="list-style-type: none"> • Інституційний грант від Єврокомісії / від SIDA • Партнерство з ОБСЄ і їх потреба в виконавчому партнері для проєктів • Закон проголосовано в 1 читанні + стимул від Doing business рейтинг • Бажання МІО співпрацювати в частині сімейної медіації • Реформа правосуддя • Проєкт РЕ щодо реформи правосуддя • Проєкт USAID «Нове правосуддя» • Лояльність Бізнес-омбудсмена • Global Pound Conference (дозвіл на проведення в Україні) • Реалізувати міжнародну акредитацію укр. медіаторів IMI • Інтерес до медіації зростає • Партнер ААУ

Zoom in: візія НАМУ (2017)

З огляду на наявні задачі, обмеження, ресурси та можливості з кількох описаних вище типів Асоціації зупинились на досяжному на той момент варіанті - «зелена» НАМУ (РОЗ'ЯСНЕНА І УСВІДОМЛЕНА ВСІМА) = «КЛУБ ЗА ІНТЕРЕСАМИ»:

- Діє для всіх медіаторів-членів: для розвитку, креативу, свободи дій, дотримання та захисту цінностей, розуміння чистоти професії
- Кожен член підписує меморандум про приєднання до спільноти (нові та дійсні члени)
- Будь-який член спільноти може ініціювати та реалізувати будь-які активності, сам чи в команді, для досягнення спільної мети від імені НАМУ без додаткових погоджень чи схвалень (за винятком тих, що потребують використання «юр. особи» НАМУ АБО суперечать меті, опудала, мають ризик крим. переслідування).

При цьому ГО НАМУ засновує окремі юридичні особи чи створює відокремлені підрозділи для виконання функцій:

- «професійна самоврядна» = Сервісний центр
- «експертна» = Експертний центр

Вони мають функціонувати на інших умовах – бути «синіми»:

- самоокупність (базова)
- пропрацьованість структур, процедур тощо

На запуск цих одиниць відповідно до сформованого бюджету необхідне отримання цільового фінансування від членів, меценатів або отримання інституційного гранту.

До прикладу, задачі сервісного центру:

- Реєстр акредитованих медіаторів
- Сектор підвищення кваліфікації медіаторів
- Акредитаційний сектор (медіатори, програми навчання, навчальні центри)
- Інформаційний сектор
- Медіаційна клініка (для практики та стажування)
- Служба супервізії
- Секретаріат комісії з етики та розгляду скарг
- Координатор по роботі з членами
- Грантовий офіс

Команда на контракті:

- Виконавчий директор та бухгалтер, юрист, PR, SMM, IT, керівники секторів і служб

Задачі експертного центру:

- Напрацювання норм, проф.стандартів та плану їх погодження між усіма зацікавленими
- План досліджень на запит спільноти/партнерів / держави (через Правління)
- Подання на гранти для виконання (від ГО НАМУ)
- Доступ для потреб досліджень до практиків через спільноту
- Керівник та бухгалтер на контракті
- Команда науковців/експертів (постійна + прозорі процедури залучення інших членів спільноти для виконання експертних задач)

КЛУБ ЗА ІНТЕРЕСАМИ

Правління:

- Прийом в члени ;
- Схвалення та оприлюднення мінімально необхідних. рамок взаємодії

- Постановка задач відокремленим підрозділам (сервісному та експертному центрам) в інтересах спільноти
- Представництво спільноти у зустрічах з МО та держ. органами
- Виступи, інтерв'ю
- Дорадча підтримка та спрямування ініціатив членів
- Стратегічні плани розвитку спільноти та звіти на загальних зборах

Члени спільноти:

- Погодити стандарти; сприяти дослідженням
- Почергова участь в акредитації, етичній комісії, службі супервізії (з компенс. витрат)
- Розвиток галузевих практик та їх стандартів
- Ініціація+реалізація б.-я. проектів (в т.ч. на гранти)
- Проактивна участь в зустрічах з МО та держ. органами, виступи, інтерв'ю
- * будь-які активності члена НАМУ чи команди для досягнення спільної мети від імені НАМУ без додаткових погоджень чи схвалень під персональну відповідальність

Zoom out: результати 2014-2019 р.р.

- *Кількість членів НАМУ зросла до 150, укладено понад 20 меморандумів із різними медіаторськими організаціями та іншими установами;*
- *Меморандум про приєднання до спільноти медіаторів поки не використовується як обов'язковий інструмент, але відновлено бесіди про цінності і очікування при прийомі у члени;*
- *Оновлення сайту з додатковим довгоочікуваним функціоналом для членів НАМУ та зовнішніх споживачів (Реєстр, можливість зв'язку із медіатором, можливість оцінити медіатора тощо); суттєве зростання аудиторії ФБ;*
- *Здобули кредит довіри міжнародних організацій (ОБСЄ, РЕ, USAID, ООН Жінки): готовність співпраці у проектах; почали формувати успішну грантову історію; щороку щонайменше одна загальноукраїнська подія організовується НАМУ за підтримки партнерів чи партнерські події інформаційно та експертно підтримуються НАМУ, що сприяє розширенню кола медіаторів, налагодженню зв'язків, обговоренню складних питань, обміну досвідом, пошук наступних векторів розвитку (Форум медіаторів та фасилітаторів діалогів ОБСЄ, підтримка Львівського форуму медіації, Року медіації та інше);*
- *Здобули кредит довіри від державних інституцій (Мін'юст, парламентарі, Рада бізнес-омбудсмена) – готовність сприймати та чути медіаторів; медіатори разом взаємодіють з Мін'юстом в робочій групі з підготовки нового проекту закону про медіацію, а також посприяли підписанню Україною Конвенції ООН «Про міжнародні угоди за результатами медіації»;*
- *Концепція регулювання медіації в Україні та консолідований законопроект з медіації від спільноти, контакт із різними депутатськими групами та готовність їх підтримувати законопроект; досвід відстоювання інтересів гуртом (відреагували на черговий сюрприз від нардепів по законопроекту влітку 2019, долучившись до організованої у стінах ВРУ національної конференції і висловивши своє бачення щодо запропонованих у законопроекті інститутів та механізмів);*
- *Групою сімейних медіаторів створена Асоціація сімейних медіаторів України (АСМУ), що якоюсь мірою є також результатом зусиль НАМУ у частині діяльності комітету НАМУ з розвитку сімейної медіації, напрацювання НАМУ контактів з Мін'юстом щодо застосування медіації у транскордонних сімейних спорах з викрадення дітей, підготовка механізмів співпраці між медіаторами та міністерством;*
- *Ухвалено Кодекс етики медіатора, що підтримується партнерськими організаціями;*

- Розроблено у співпраці з представниками з різних організацій та регіонів «Основні засади навчання базовим навичкам медіатора» в рамках проекту “Забезпечення якості послуг медіації шляхом стандартизації вимог до базового навчання медіаторів”, що реалізується ГО Національна асоціація медіаторів України” за підтримки американського народу, наданої через Агентство США з міжнародного розвитку (USAID) в рамках Програми «Нове правосуддя»;
- Налагоджені контакти із закладами вищої освіти як для того, аби зазначені вище засади навчання зробити придатними для ЗВО, але і для налагодження співпраці у сфері досліджень;
- Підготовано студентське змагання з медіації за підтримки Координатора проектів ОБСЄ в Україні, що відбудеться у лютому 2020 р. та має на меті знайомити студентів, які переважно будуть працювати у сфері бізнесу, із більш ефективними методами вирішення спорів, знайомити більш широке коло ЗВО, адвокатів, бізнес із спільнотою медіаторів-практиків, особливо підтримувати практиків-початківців;
- Започатковано клуб з медіаторської майстерності при НАМУ на запит та на доповнення до подібних клубів та зустрічей, які на різній основі функціонують при тренінгових центрах в Україні;
 - Прийняте свідоме рішення, що також передане до МЮ, що нема необхідності у створенні однієї СРО у сфері медіації.

На черзі – фінансова стабільність НАМУ, плани наукових досліджень у сфері медіації у співпраці із ЗВО, посилення адміністративної структури, акредитаційні процедури для медіаторів та навчальних центрів, робота з членами, аби ставали усвідомленими і відповідальними членами спільноти, аби прибрати ефект, наче Правління відірване від членів Асоціації, коли Правління працює, але для членів Асоціації наче нічого не відбувається.

Zoom IN: яким чином

Які ж такі інновації дали можливість отримати перелічені результати за наявних обмежень і викликів? Далі те, що сповідувалось і використовувалось, може і не завжди на 100% вдавалось, але з чесним наміром:

Тип Асоціації	Не обмежувались одним, хоча стартували з «зеленого», прагнучи додати зрозумілі та ефективні сервіси, створивши потрібний ринку гібрид.
Популяризація медіації	Гнучкість у навчанні і прищепленні нового підходу до вирішення спорів і пошуку порозуміння широким колом фахівців різних напрямів: не плодити медіаторів і не нав'язувати медіацію, а натомість давати потрібні корисні інструменти і підходи, дати спробувати медіацію на смак через навички ефективної комунікації тощо. Не лякати новим терміном, давати випробувати технологію та підхід та оцінити самостійно користь Проактивність у застосуванні медіаторами медіації до актуальних потреб суспільства України 2013–2019 р.р. у форматі медіації та фасилітації діалогів, підтримуючи та розвиваючи обидві практики та обидві спільноти, переносючи корисні для їх розвитку знахідки між обома сферами.

Стандарти медіації

Створюються зсередини та інклюзивно
Кодекс етика медіатора створюється із широким залученням членів і не членів НАМУ, з регіональним туром для обговорення, схвалюється загальними зборами НАМУ, але не нав'язується.

Стандарти навчання медіації створюються спільно у співпраці тренінгових центрів між собою; заклади вищої освіти, які розпочинають викладати медіацію, не сприймаються як конкуренти чи не-фахівці, а залучаються для консультацій та для передачі розуміння суті медіації, а не форми; формулюються у вигляді «рекомендацій» для кожної цільової групи.

Довіра і співпраця із держ. органами, міжнародними та донорським організаціями

Практикувати те, що сповідуємо і проповідуємо, тобто у взаємодії із органами влади застосовувати підхід медіації та діалогу у роботі з ними та між собою.

Побудова партнерства не лише під грант чи контракт, а на системному рівні, коли у партнерів формується розуміння значимості медіації в умовах сьогодення і співпраця стає стратегічною.

Спільні дії медіаторів для розвитку сфери та професії

Пошук згуртованості через порозуміння, а не через примус на рівні закону щодо створення однієї саморегулювальної організації.

Пошук порозуміння через підкреслення важливості і цінності всіх, без знецінення, без засудження; не топити інших, аби зайняти їхнє місце.

Побудова довіри, коли ділимося ресурсами (доступ до партнерів, грантової підтримки, подій тощо) та шляхом обговорення складних і незручних ситуацій між членами спільноти.

«Розширення пирога» через усвідомлення, що не обов'язково має бути лише одна СРО, не обов'язково визначати її на рівні закону.

Додаток

Меморандум про приєднання до спільноти медіаторів України

- Усвідомлюючи себе як медіатора, нейтрального та неупередженого посередника, що служить всьому суспільству та безпосередньо сторонам конфлікту й спрямовує свою діяльність на надання послуг та/ чи допомоги, сприяючи ефективному вирішенню спорів чи їх упередженню.
- Поділяю спільну мету розвитку медіаторської професії, впровадження і поширення медіації в Україні, становлення нової культури ненасильницького та ефективного врегулювання спорів.

- Поділяю спільні цінності:
 - самовизначення,
 - свободи вибору,
 - свободи творчості,
 - сродної праці
 - спільності;
- Поділяю спільні принципи:
 - добровільності,
 - рівності,
 - чесності та відкритості,
 - послідовності,
 - визрілості,
 - персональної відповідальності за досягнення спільних цілей та
 - консенсусу.
- Усвідомлюючи необхідність власного внеску шляхом моїх безпосередніх дій для впровадження і поширення медіації в Україні, розвитку медіаторської професії, становлення нової культури вирішення спорів у нашому суспільстві, беру на себе відповідальність за досягнення спільних цілей та власний розвиток себе як медіатора.
- Долучаючись до спільноти, не чекаю, що хтось мене буде стимулювати чи мотивувати до дії, чи нагадуватиме про своєчасне та належне виконання взятого мною на себе зобов'язання чи завдання.
- Розуміючи свої сильні та слабкі сторони, межі своєї компетентності в медіації та інших сферах, для досягнення спільної мети я берусь самостійно або допомагаю іншим членам спільноти виконувати ті справи та завдання, які можу виконати якісно, без примусу із задоволенням та радістю.
- Усвідомлюючи цінність спільності, я проактивно інформую інших членів спільноти про свої ідеї чи проектні плани, спрямовані на досягнення спільних цілей, а також про стан виконання взятих на себе завдань; із готовністю відповідаю на будь-які питання про стан, прогрес, досягнення та складності, що виникають при їх реалізації; дбаю про можливість інших членів спільноти долучитись до цієї спільності для синергії.
- Усвідомлюючи людську природу, дбаю про фіксацію проміжних результатів у задачах, які виконую, та забезпечую до них доступ членам спільноти з метою уможливлення продовження виконання завдання іншими зацікавленими членами спільноти та недопущення завмирання спільних важливих для спільноти справ; чесно та своєчасно інформую про неможливість, неготовність чи відсутність бажання продовжувати виконувати взятую на себе задачу.
- Розуміючи важливість кожної дії для досягнення спільної мети та несучи спільну відповідальність за її досягнення, я проактивно цікавитимусь станом, прогресом, успіхами та складностями у кожній іншій справі так, наче кожна справа є життєво важливою для мене, але виключно з метою допомогти ділом чи словом у разі, якщо це буде потрібно і буде мені по силах.
- Діючи в інтересах та від імені спільноти, я усвідомлюю та приймаю, що всі мої дії, їх характер, підхід до їх реалізації можуть як принести користь всій спільноті, так і зашкодити їй, тому максимально турбуюсь про якість, законність, виваженість, професіоналізм та ціннісно правильну орієнтованість своїх дій, а також поінформованість інших членів спільноти про свої ідеї чи дії, при цьому я гарантую, що своїми діями не порушуватиму прав чи законних інтересів інших осіб, а також беру на себе повну персональну відповідальність у випадку завдання шкоди інтересам спільноти загалом чи ГО НАМУ зокрема.

МЕДІАЦІЯ ЯК НЕВІД'ЄМНА СКЛАДОВА СТАЛИХ ГРОМАД: ДОСВІД ТА ПЕРСПЕКТИВИ



Ірина Таран,

медіатор, національний Консультант-тренер по медіації(Програми ООН із Відновлення та розбудови миру), сертифікований фасилітатор ToP в Україні, тренер ToT, тренер з впровадження відновних практик (посередництва), активізації та розвитку громад

Найкращий досвід той, що не просто прожив/ла, а який вплинув на особисте життя, а також на тих, хто поряд. Саме про такий досвід і про те, яким чином медіація та інші відновні практики вплинули на моє життя і життя моєї (і не тільки моєї) громади ви можете прочитати нижче.

Народилась у маленькому місті Пирятин (любители сиру та ті, що часто їдуть з Києва на Харків чи Суми точно хоч раз у Пирятині зупинялися). Так от, народилася, закінчила педагогічний, вийшла заміж, народила сина, посадила дерево, працювала ... ну що ніби можна ще бажати дівчині з провінції. Але долею волі (скажу вам по секрету – політичної) в 2008 році я потрапила на перший в своєму житті тренінг. Це був, як ви вже мабуть здогадались, тренінг з медіації. З того моменту я можу розділити своє життя на ДО і ПІСЛЯ, бо саме там, під час навчання, який проводили Роман Коваль та Альона Горова ГО «ІМіП» (<https://www.facebook.com/NGO.IPCG/>) я зрозуміла справжні цінності та принципи людських відносин!

Це було не просто навчання, а частина пілотного проекту, в якому наша задача, як навчених медіаторів, була сформувати спільну діяльність в громаді та почати співпрацю з правоохоронними органами.

2008 рік, слово «медіація» на той момент часто плутали із «медитацією» і нам, представникам громадських організацій, потрібно налагодити співпрацю з прокуратурою! (Налагодити в сенсі - прокуратура нам повинна була надавати справи (фабули) для проведення медіації між потерпілими та правопорушниками.) Але у нас було бажання ЗМІНИТИ СВІТ і зробити так, що б громада почувала себе безпечно і комфортно. Що ми робили? Шукали шляхи взаємодії, спільні інтереси. На етапі впровадження в рамках проекту ми мали підтримку і можливість постійно вдосконалювати свої навички (під час тренінгів, круглих столів, зустрічей тощо), вивчали законодавство, досвід інших країн, були долучені до процесу впровадження медіації в Україні, змін на законодавчому рівні тощо. У жовтні 2008 року між прокуратурою Пирятинського району і громадською організацією «Жіночі ініціативи» був підписаний Договір про співпрацю щодо впровадження медіації. Ми почали це робити на рівні громади! Чи було це просто? Звісно, що ні. Чи змогли б ми, медіатори, без тісної взаємодії на рівні громади досягти того, що жителі нашого Пирятинського району безкоштовно отримували послугу з медіації? Точно – ні. Цей процес відбувався лише тому, що у його ефективності на той момент були

зацікавлені і органи виконавчої влади, і органи місцевого самоврядування і, звісно, правоохоронна система. Який саме інтерес? Не просте питання і на нього можуть відповісти тільки представники відповідних служб. Але... для органів місцевого самоврядування і виконавчої влади – це, в першу чергу, реальна робота з громадою, для правоохоронної системи – покращені «показники», а ще – «сміливість» бути іншими (але це лише моє бачення).

Хочу розказати вам ще про одну подію, яка вплинула на моє життя. Той самий 2008 рік, Жмеринка, конференція з шкільної медіації. Діти, багато дітей, які хапають тебе за руки і хочуть розказати про діяльність Шкільних служб порозуміння. Про те як вони, діти 14–15 років, проводять медіацію із своїми ровесниками, як покращується атмосфера у школах. На цих дітей ми, дорослі, дивились із захопленням. В думках було: «Що це за діти? З якої вони «планети»?». Розкуті, сміливі, з вогником в очах і бажанням ЗМІНИТИ СВІТ!»

Ми приїхали в Пирятин і зрозуміли, що наші діти також можуть бути іншими!

2008 рік – перший навчальний тренінг «Базові навички медіатора Шкільної служби порозуміння» для учнів Пирятинських шкіл. Кошти на його організацію і проведення збирали в громаді (як то кажуть: хто що дасть). Чотири дні, проведені разом з дітьми на тренінгу, сформувало не лише команду однодумців, а ще і **спільноту, яка сповідує новий спосіб вирішення конфліктів.**

У нас є навчені медіатори, створені шкільні служби порозуміння, налагоджена співпраця на рівні органів місцевого самоврядування (створена Координаційна рада щодо впровадження відновних практик у Пирятинському районі). Результат: лише за рік спільної діяльності відмічається значне зниження рівня підліткової злочинності. Чому? Бо була спільна, узгоджена дія на рівні громади! Цьому допомогла медіація!

2008–2010 роки стали для нас, медіаторів Пирятинського району, часом відпрацювання навичок та об'єднання членів громади для вирішення питань, що їх турбували. Найкращими показниками нашої дії були відгуки учасників після медіації, їх покращений душевний стан та бажання сприяти розвитку медіації на Пирятинщині. На рівні громади ми мали багато прихильників. Пам'ятаю свої відчуття, коли до мене зателефонував житель одного із сіл Пирятинського району з проханням допомогти вирішити спірне питання із сусідом. Коли я запитала: «А звідки Ви дізнались про наш Центр», – відповідь мене приємно вразила, – «Моя донька медіатор у школі, підказала, що до Вас можна звернутися». **Діти-медіатори були не лише послідовниками, вони були нашими провідниками!** Зараз багато з них вже закінчили навчальні заклади, повернулися в свої громади і працюють у місті та селах району юристами, психологами, соціальними педагогами, поліцейськими і я знаю, що саме медіація вплинула на вибір їх майбутніх професій. Вони, «наші діти – медіатори» і на далі сповідують європейські цінності та право вибору, розбудовуючи громадянське суспільство.

А ще медіація певним чином вплинула і на розвиток міста. І про це ще декілька слів...

Нагадаю, що народилась я у маленькому місті, з населенням в 16–17 тисяч (точно вже давно ніхто не рахував). Так от мені, як патріоту свого міста, надзвичайно хотілося, щоб про Пирятин дізналося якомога більше людей (бо місто дійсно на це заслуговує. Взяти до уваги лише те, що заснований Пирятин у 1154 році). На той момент я вже була керівником організації «Жіночі ініціативи» і виконувала функції менеджера (то ж мала можливість залучати ресурси через грантову діяльність). В своїй громаді ми створили Центр порозуміння в громаді, функціями якого було надання медіаційних послуг населенню, організація та проведення навчальних тренінгів з медіації, налагодження/розширення співпраці на рівні громади, а також надавали і юридичні послуги. І саме тим як функціонував наш Центр і зацікавилися жителі інших сіл та міст України.

Для маленького міста приїзд гостей – завжди подія. А коли жителі таких міст як Одеса, Львів, Миколаїв, Харків, Київ, Дніпро, Донецьк їдуть за досвідом – це визнання! Таких гостей у нас було багато і не тільки з України. Коли приїжджали “гості”, то це також впливало і на економічний розвиток, бо ми поселяли учасників заходів у нашому місцевому готелі, харчували у місцевих закладах громадського харчування, ми купували необхідні канцтовари у свого підприємця і цим самим давали можливість збільшити товарообіг продукції місцевого бізнесу. Ми надавали нові можливості для розвитку!

Ще один випадок, який хочеться згадати. Це був тренінг з Базових навичок медіації, який проходив у нашому Центрі. Тренінг чотириденний і зранку до Пирятини повинні були з'їхатись учасники майже з усієї України. Одна з учасниць приїжджала о 3 годині і ми, організатори, порадили їй взяти таксі та їхати до місцевого готелю «Удай». Коли учасниця сіла зранку в таксі (а вона була з м. Донецьк (це відбувалося до подій 2014 року) та сказала адресу готелю водію таксі, то у відповідь почувла: «Ви на медіацію приїхали?». Коли ми почули від учасниці цю ранкову історію і її: «Уявляєте, тут навіть таксистки знають, що таке медіація», – для нас, медіаторів, це було справжнє визнання! Нас підтримують, нас знають, нас визнають у громаді!

Так медіація дала віру і впевненість у тому, що ми сповідуємо правильні цінності, що ми йдемо європейським шляхом, що ми будуємо нове громадянське суспільство!

Наступним «викликом» для нас, медіаторів в громаді, стали події, що розгорнулися в країні в 2014 році.

Війна, непорозуміння, конфлікти міжособистісні, нові люди (ВПО, що шукали порятунку в нашій громаді). Щоб «стримувати» непросту ситуацію ми почали використовувати ДІАЛОГИ, як інструмент порозуміння та механізми взаємодії. Десятки діалогів, під час яких вирішувались питання взаємодії та забезпечення співіснування членів однієї громади, що мають різні погляди. Ми вчили людей домовлятися!

Не менш важким був виклик для медіаторів та фасилітаторів діалогів (ми пройшли чергові навчання та оволоділи ще однією технологією), коли з війни почали повертатися ветерани АТО. Ми зіткнулися із проблемами та наслідками війни, хоч були далеко від лінії розмежування. Відновні підходи зуміли стримати агресію та направи-

ти людські ресурси в об'єднуючі ініціативи. Доказом цьому є участь ветеранів АТО, їх дружин, а також представників органів місцевого самоврядування, виконавчої влади, громадськості у діалогах, що стримували прояви агресії та протиправні дії. В громаді навчилися домовлятися! І доказом цьому є те, що відновні практики «прижились» у громаді і зараз використовуються на різних етапах знаходження порозуміння.

В процесі впровадження медіації в громаді я знаходжусь вже більше 10 років і за цей час переконалася, що підхід з позиції сили та права не завжди є ефективним, якщо ми говоримо про громади, які приймають виклики і не зважаючи на обставини/зміни, що відбуваються – цивілізовано захищають свої інтереси та потреби. І в цьому ефективним інструментом для налагодження комунікаційних зв'язків є медіація та інші практики, які я звикла називати відновними. Чому відновні? Бо, в першу чергу, відновлюються зв'язки в громаді, міжособистісні відносини/стосунки, з'являється відчуття підтримки та взаємодії. Громада стає згуртованою та вміє цивілізовано вирішувати конфлікти.

Сьогодні багато говорять про громади та їх сталість. А в чому ж визначається та «сталість» і до чого тут медіація?

Коли шукала визначення «сталості громад» то натрапила на слова В'ячеслава Негоди: «Співробітництво громад є основою сталого, стратегічного розвитку їх територій. Це інструмент, який дає можливість громадам економити ресурси, підвищувати ефективність їх використання. Звісно, кінцева мета такого співробітництва – підвищення якості послуг для населення громад. А ще така згуртованість довкола розвитку своїх громад, як свідчить досвід, приваблює інвестиції» (<https://decentralization.gov.ua/news/8477>)

Тобто для того, що б громада була сталою і розвивала свої території потрібен інструмент співробітництва? **Саме медіація та підходи, що вона сповідує, може стати інструментом розвитку сталих громад.**

Зараз я координую галузеву практику «Медіація в громаді» в ГО «Національна асоціація медіаторів України» і можу сказати, що багато медіаторів – практиків поділяють моє бажання розвивати медіацію в громадах. Спілкуючись із колегами можу зробити висновок, що громади вже готові до прийняття медіації як інструменту сталого розвитку. Для мене це означає, що громади **готові до змін та прийняття особистої відповідальності за розвиток своїх громад та України! Заради майбутнього!**

REFLECTIONS ON MY CONTACT WITH INNA TERECHENKO AND ORGM

Roswitha Jarman

First of all I want to express my great respect and admiration to all who have been involved with ORGM. It is wonderful that you can now look back on 25 years of peace work in your country. You have touched many lives and promoted the ideas of solving conflicts in a peaceful and skilful way with many different groups of people.

I have been alongside Inna and the creation of ORGM in the early years, mainly in the years around 2000 when ORGM was still very young. As I look at my notes from this time, I am amazed at how many different groups Inna contacted and engaged with.

In all my time working with Inna I have always admired her ability to apply her exceptional knowledge and education in the most humble of settings. The variety of groups and people she influenced is a long list and the work she was able to set in motion covered much more than simple mediation, although this was a big and important part of ORGM.

Let me make a list from my notes: Inna engaged with lawers, courts and police in processes of mediation. There were Round Table meetings on the Crimea. There was work in schools with psychologists, teachers and students, and the program of peer mediation. What was of particular help to me, was her presence in some of the training in the projects for people of the north Caucasus. This was my particular area of work and concern. I was engaged with healing and reconciliation after violence, developing skills in dealing with conflict and how to help in the healing of trauma after violence.

On one occasion Inna and I also took part in a conferece organised by UNOY (United Nations of Youth, a Dutch initiative) in Yalta for youth from the regions of the north Caucasus. I appreciated her sensitivity on one particular occasion.in helping me to a better way of being present!

We grappled with many issues in those early years of ORGM. Our great hope and inspiration was the United Nations decision to initiate a Decade of Peace. Inna and I collected material from the UN office in Moscow to underpin our peace work for this decade.

There were many difficult issues we had to deal with. I remember ORGM gathering a small group of people for my first workshop to be held in very primitive accommodation. The difficulty was to attract people both for workshops and volunteering, people who would commit themselves to this work over a longer period of time. Volunteering was not attractive for people who were desperately looking for work and some small income to support themselves and their families. The Civil Society had not yet established itself.

One constant issue was of course how to find funding for this work. Inna had managed to find some small amounts of local funding, but that was not enough. I was able with the help of some German friends to find some larger sums.

Looking back at this time, I realise how good it would have been if I had been able to do more and to keep better contact. I was however heavily engaged with the issues around Chechnya, Ingushetia and North Ossetia. This took much of my energy and time. I like to apologize for not being as helpful as I might have been had ORGM been my main project.

As I think about my time with Inna and ORGM I realise that it is important to understand, that we all come with our narrative, our background experiences, our values and personal philosophy. We meet as two strangers and gradually we connect and have a sense of the other and our different approaches.

My narrative was and of course still is: I am German, my father was in the Wehrmacht, he came to the Ukraine and to Odessa. He always talked very positively about his contacts in the Ukraine and even established some friendships.

(He died shortly after the war, so I was never able to have an adult conversation with him. He was not in the SS and he was a very good man caught up in a beastly dictatorship).

I was horrified by what my country had done and I committed myself to building peaceful relationships. I also know and value that we are more than our physical, mental and emotional beings. Deep within us we can be touched by a universal spirit that is beyond name or form. I am a member of the Quaker Society which upholds these beliefs. They have guided my actions.

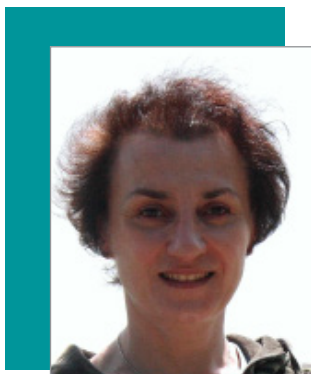
I do not believe in evil, but I recognise that people can do evil deeds for whatever reasons. I am not talking of mental illness, that is a separate chapter. As peace activists we can do much to help people change destructive actions into good ways. I was touched by a young man in North Ossetia who said to me, after we had talked about the situation with the Ingush: I guess when we feel helpless, we begin to hate. This is such a wise insight. Emotions that are not recognised or dealt with, can make us feel helpless and we can act in destructive ways. I recognised that my peace work was to help people deal with their emotions in such a way, that they did not cause harm. We are in the business of sharing good skills with people, that help to promote peaceful relationships.

Inna and you precious people of ORGM also have your narrative, whatever you have inherited from your family, social setting and living as part of the Soviet Union which has shaped you. Beyond the personal narrative and all the differences, there is our human nature in which we can meet one another with love and compassion. As I think about you my heart is full of love and friendship for you. I hope that ORGM can continue and grow in strength and influence and touch many people in a very positive way.

I feel greatly honoured to have been a very small part of ORGM. I wish you a wonderful conference. Thank you for being engaged in this good work. May it be a blessing for the Ukraine.

August, 2019

DIALOGUE AS A VEHICLE FOR POLITICAL CHANGE: WHAT IS MISSING?



Natalia Mirimanova

Dialogue is particularly useful where disagreement between stakeholder groups is not merely due to misunderstanding, miscommunication or lack of accurate information, but stems from deeply-rooted conflicting visions of their future, unresolved grievances, perceived threat(s) to their identity or well-being, mistrust and bad relationships. The process of dialogue is designed and run in an egalitarian way, gives all participants equal voice, encourages them being considerate to each other's views, and creates safe and humane environment. Dialogue permits deliberation, exploration, discovery, and relationship building.

Needless to say, such environment is often in stark contrast to the actual situation on the ground. The gap between equal significance of voices and ideas within dialogue space and inequality of the sides in terms of their power, resources and capacity in real life is apparent in the situation of conflicts that involve state and non-state actors, such as non-violent or armed groups in opposition to the ruling party or ethnic minorities seeking autonomy, independence or power sharing. Power disparities in the international arena often hinder genuine dialogue even on issues of global concern, such as climate change. Furthermore, framing of the conflict by the sides, the scale and nature of violence pursued and losses sustained are decisive for a dialogue to get off the ground. Even well-meaning pro-peace and pro-dialogue individuals on the opposing sides have difficulty to agree on the very essence of what to dialogue about. Thus, Tamils in Sri Lanka wanted to talk about rights, while Sinhalese were determined to talk about peace, for Catholics in Northern Ireland injustice and inequality were primary conflict drivers that needed state action, while the government was investing in community dialogue²⁶.

Dialogue is about nurturing change and by virtue of this is an essentially political process because it alters relationships, rules, views and attitudes, the factors that shape relative power of groups. There are measures and course of action that opponents can agree upon within the existing political framework using existing procedures, laws and practices. Dialogue helps clear misconceptions, establish facts, correct stereotypes and foster trust and a spirit of cooperation. However, the longer the conflict has persisted, the greater the losses, the deeper the cleavages, the stronger the fear and mistrust the lower the probability that the issues could be resolved with the existing instruments and attitudes.

²⁶ Hoole, Rajan (2009) Sri Lanka: Ethnic Strife, Fratricide, and the Peace vs. Human Rights Dilemma, *Journal of Human Rights Practice*, Volume 1, Number 1, March 2009; Bell, C. and Fitzduff, M. (2002) Principles versus pragmatism, *Carnegie Council for Ethics in International Affairs*, March 25, 2002, retrieved from https://www.carnegiecouncil.org/publications/archive/dialogue/2_07/articles/243

To ensure non-violent, inclusive, creative and constructively managed transition that does not lead to new patterns of social exclusion and injustice the process and the substance of change requires dialogue, deliberation and trust building across various stakeholders. However, inviting people or groups that aspire to challenge the status quo to engage in dialogue with the guardians of the status quo in contexts where the current power and decision-making setup is such that no significant reform is feasible inevitably discredits the very notion of dialogue.

There is a danger that the community of practice – including all those who favor dialogue, promote its stronger presence in the politics and community, design and facilitate dialogue processes, engage in dialogue themselves or fund dialogue projects – may become complacent and mistake dialogues that manage to foster relationships of trust and cooperation between formal or informal representatives of the conflicting sides in the room for an actual political change. The question on what are the risks of «asking people to learn rather than resist?»²⁷ should be necessarily considered before and throughout the dialogue process. Although this question may not have a straightforward answer because answers would differ radically depending on the conflict experience, professional standards and beliefs and would also strongly depend on the historical context and the actual moment some strategies may be useful to consider.

Strategic sequencing and synergies between confrontational (rallies, protests, disobedience, legal procedures) and non-confrontational (dialogue, mediation, symbolic actions) strategies may strengthen both. For this to happen dialogue and human rights communities should talk more and design context-specific collaboration or distancing tactics. Recognition of each professional community's strengths, limitations and principles is of utmost importance. In an ideal case, achievements in one field become a stepping stone, a prop for the other.

Dialogue is not a process that restores justice or rules verdicts, there are legal procedures and bodies charged with this task. But in the process of dialogue the sides are encouraged to dig deeper into what justice – and injustice – means for their adversaries in human terms? Empathy that dialogue is good at nurturing is an important precursor to generate willingness to address the issue of justice in a way that is conducive to future co-existence, such as restorative justice, compensations, amnesty and political procedures that re-balance power and opportunities for all.

Dialogue should not avoid discussing politics where issues of collective survival, systemic oppression, marginalization and exclusion of certain groups are at stake, but need not be paralyzed by political discussions. Keeping a focus on viable political alternatives to the status quo, policy measures, institutional and procedural amendments helps unblock tabooed matters, such as power and legitimacy while aims at setting up new collaborative policy making mechanism.

Happening in a secluded space with selected individuals, dialogue nevertheless should and could lead to a stronger impact.

²⁷ Wahl. R. (2017) Learning from Our Enemies: Human Nature, Democratic Conflict, and the Risks of Dialogue, *Philosophy of Education* 2017, pp. 603-617

ODESSA MEDIATION, BY MICHELE GULLICKSON



At the 1995 National Conference on Peacemaking and Conflict Resolution in Minneapolis, Minnesota, my future changed forever in a wonderful way!

I sat down at a large, round table in the back of a huge conference room to listen to a luncheon speaker. To my right, two men were speaking to each other in Russian. I have always been curious and am not shy, so I asked the man next to me where they were from. In perfect American English, he said Washington D.C.! That was my introduction to Matt, who then introduced me to Nikolai Borisov. He explained that Nikolai was attempting to bring conflict resolution to Ukraine – specifically mediation, but other

forms would be needed as well.

Matt then asked me what brought me to the conference – what did I do for work? *«I am the Director of Regional Development for the Minneapolis Regional Office of the American Arbitration Association and I specialize in growing the use of mediation in a four-state area.»* His eyes got big! He translated to Nikolai.

Matt started asking a series of questions:

Do you perform case management for mediations and arbitrations?

Do you train mediators?

Do you evaluate mediator performance?

Do you train staff to do case management?

I answered «Yes!» to all of these questions. MORE questions followed.

What kinds of mediation do you provide mediators for? “We have Commercial, Contract, Insurance, Divorce, Construction and many other kinds of mediation. Oh, and did I mention I am a community mediator for the neighborhood mediation group here locally?” Again, their eyes and faces looked astonished.

Do you have materials we could use to create our materials? I said, *«Yes! Absolutely! In fact, I can get you both the American Arbitration Association materials and the community mediation materials, which might be easier to use at the beginning.»*

Once again, their faces showed astonishment. I had to know why, so I asked, *«You keep looking at each other and talking very enthusiastically. I was wondering if I might know why?»*

«We have been trying to find as much case management information as we can, so when we go back to Ukraine, we have resources to get things going.» said Matt. *«We have not found enough – and then we started talking with you! I do not think we have to look for more.»*

It was the following year that I first went to Ukraine; I visited Donetsk, Lugansk and Odessa. Scott Adams was the person I relied on for help getting to where we needed to be and managing all the logistics – I will forever be grateful to him. Arriving in Odessa late one night, I was taken to my room in a beautiful building and I was told that the next day, we would tour Odessa.

Such a beautiful place!

I met Anya (immediately, I felt I had known her all my life), who was the best tour guide. After seeing the oldest parts of town, we went to the Mediation Center – back then, they had two small rooms within which to work.

One room was the office with two or three desks, a computer and phones. The other room was a meeting room with chairs in a circle and a huge samovar used to make tea. I remember smiling when I saw the Post-It flipchart paper on the wall. Anya made sure I had tea, a good chair and that my translator knew she was going to work hard as soon as the others arrived.

The group was noisy and full of jokes until Inna called the meeting to order. She asked me to present my qualifications and asked if I would answer questions. «Absolutely!» I said. And the questions rained down on me. I looked at my translator, who very candidly said she could not keep up with that many questions all at once. Inna took charge and guided the questions through several topics: case management, difficult parties to mediation, convincing parties to mediate, advertising and outreach, paperwork, funding and fees, etc.

The next day, while answering even more questions, I was interviewed by two TV stations and one radio station! I remember asking which person had concerns about how to let the public know about their work – of course, it was Anya! I told her that throughout my six years of work in conflict resolution, I had not been able to get ANY TV or radio station interested in what we were doing. Odessa Mediation did NOT need help getting the word out to the community!

Later that day (or was it the next?), we started a strategic planning session that lasted into the evening. Roman was deeply interested in getting a workable plan in place so that the next three to five years had focus. My poor translator! I think she even wrote out some of the ideas generated in order to keep up with the conversation. After a few hours, there were several flipchart pages full of good ideas and tasks to grow the group and its work.

I was fortunate enough to come back to Ukraine seven more times throughout the next 5 years, visiting Odessa again. It was such a pleasure to see their growth in such a short time, and to visit with colleagues who had become friends as well. To think that it has been 25 years does not seem possible (especially since I am only 39 years old!). I am very proud of the group for continuing the work of mediation and for seeing their original strategic plan come to fruition. I am honored to have been there at the beginning and I am very honored to have been invited back for this enormous milestone anniversary.

Much love, Odessa Mediation Group!

MEMORIES

Otto and Florence Driedger

We have been involved in collaboration Ukrainian human service professionals since 1991. One of the areas of involvement is and has been in restorative justice

Our first involvement was in Odessa with Dr. Boris Khersonsky in the development of «Socium», an institute for graduate education in social work and justice. One of the courses developed in the curriculum was restorative justice which includes mediation. Roman Koval took some of the courses which was one component of his interest in developing the mediation service he later established in Kiev. Following a conference on Restorative Justice in Zaporizhzhya in January January 1999, we have collaborated with him on various projects and met with him most years when traveling to Ukraine. We have been privileged to have had him come to western Canada for engagement with restorative justice and mediation agencies including Person to Person in Prince Albert Saskatchewan, MCC Sask, Restorative Justice conferences in Regina and British Columbia, meetings with leaders in Canada in the justice field including Judge Barry Stewart, Gerry Baragar and his wife who taught in the BC Justice Institute while in BC, and with local Regina persons involved in denominations and other faith groups.. We were also able to facilitate persons such as Rod McKendrick, with Regina Police and Ministry of Justice, Sask, Gerry Baragar and Doug Coleman with RCMP, Regina and with Hetty van Gurp, President of Peaceful Schools International, Nova Scotia, travel to Ukraine providing seminars and workshops adding linkages between Canada and Ukraine. In addition, Roman was involved in work with Youth Justice services as leader of Ukraine Centre for Common Ground, facilitating development of 100+ Peace centres in schools and 14 + peace centre in Ukraine.

In 2003 Canada was asked by Ukraine to assist in development of legislation for delinquent youth. Canada, through CIDA asked us to be involved. We were invited to work with the Youth ministry and develop a proposal for involvement of Canada in the process. Part of the process included us first meeting with senior justice officials in Ukraine and then arranging a visit of 10 senior Ukrainian justice staff and judges to visit Ottawa and Regina to gain an understanding of legislation which is a federal responsibility, and its implementation which is a provincial responsibility in Canada. The groups spent a week in Ottawa and then 10 days in Regina where we arranged visits to provincial governmental and NGO services. After the process, we prepared a report for CIDA which resulted in a long term collaboration of Canadian experts with Ukrainian persons engaged in youth justice in Ukraine.

When collaborating with the National University in Zaporizhzhya in developing their social work and justice curriculum, we also provided a course on restorative justice. On exchange visits, Dr. Romanenkova and then Natasha Mosel, a student, now professor at the Zaporizhzhya National University, took classes and also visited restorative justice initiatives in Canada, including mediation services.

As a result, initiatives have been taken in Zaporizhzhya through the University and the Community Education Centre (Florence Centre) in several areas. They include education at the University; services to a youth detention centre outside Zaporizhzhya, classes and peer mediation in a number of schools in Zaporizhzhya and some exploratory work with probation in the development of its services in Zaporizhzhya.

September 10, 2019

UKRAINE MEMORIES

John&Diana Lampen

We first visited Kiyiv (Kiev) for a week in 1995 at the invitation of the Ukrainian Association of UNESCO Clubs, which had heard of our peace education work in Belarus and wanted to consider if it would be suitable for Ukraine. During our work we met Valentina Dzyabenko, Organising Secretary of the Ukrainian branch of the international movement Teachers for Peace & Mutual Understanding and Nikolai Anikin, a senior official in the Ministry of Education who both played an important role in our subsequent work. The UNESCO Clubs invited us to return in 1996, after which Teachers for Peace & Mutual Understanding took over and arranged a series of annual visits up to 2001.

Some work in Odessa and Donetsk was separately arranged by two Regional Mediation Groups (started by the American agency Search for Common Ground) which at that point wanted to develop mediation programmes in schools.

Our visits were funded by British sources: Charity Know How, The Polden Puckham Charitable Trust and the Westcroft Trust, who also paid for the translation of materials into Ukrainian or Russian. The Ukrainian children and young people with whom we worked, the teachers and school psychologists, the education authorities and our organising partners have often expressed gratitude to those who financed our work. We too of course are most grateful to them for the opportunity to help these people and have some fascinating experiences and wonderful friendships along the way.

Our aim was to introduce new practices into Ukrainian education, helping teachers and children to handle conflict more constructively and creatively, and also encouraging the use of more interactive teaching methods. Many teachers had already lost faith in communism when we first worked in Russia and Belarus in 1991 but they had no alternative to the didactic communist methods in which they had been trained. We found in all three countries a great aspiration towards a more peaceful world and society, as the founding of Teachers for Peace & Mutual Understanding in 1991 with nationwide support had shown. Valentina told us later, «We had the dream of peace through education—but you showed us the practical methods we must use to make it come true.»

Peace education trains children in the skills of co-operation, good communication and showing respect. When a conflict is approached using these skills the chances of a win-win solution greatly increase. In mediation, the mediators introduce a process which encourages the contestants to use these skills. Peer mediation trains and empowers children as mediators, so that they can help their classmates to resolve their differences without teachers having to intervene. This lightens the teacher's task and changes the children's whole approach to conflicts then and in adult life.

We gave trainings in Belarus, North Ossetia, Ukraine and the former Yugoslavia. In many

ways Ukraine was the most fruitful country to work in, due to the Ministry of Education's support, and the good standing of Teachers for Peace & Mutual Understanding which was selected from the whole world for the UNESCO Peace Education Prize in 1997. Generally our experiences were good, and we always received great friendship. We loved the history and old buildings of L'viv, Odessa, and Sevastopol, and our visits to the circus and ballet. But there were occasional difficulties: being detained at the border on a journey from Minsk to L'viv, questioned for some hours in a hut in the forest and then refused entry because of a visa mistake; a night in a student hostel in Lutsk with no heating, one blanket and no bedroom door; long journeys in buses which were overdue for retirement; and unexpected additions to our programmes by hosts who seemed to think we could handle any challenge!

We had our worst working situation once in Odessa when the Mediation Group arranged a session with the local police force. We planned for a workshop with 20-30 people, using our usual activities. Instead we were brought to a huge hall, where over a hundred police were assembled to hear a lecture from us. We did not perform well. Given that our day-to-day planning was generally in the hands of local hosts who had not met us in advance, it is remarkable that this type of situation was so rare.

In our main work we hoped to see results at two levels: the first and hardest to assess was by giving individual teachers (and through them countless children) skills and understanding to find positive outcomes to their conflicts; the second was in helping the national programme for peace education to develop in a self-sustainable way. Teachers for Peace & Mutual Understanding's membership was very varied, including schools, youth projects, university departments, city education authorities and teacher-training establishments. As our local work was organised by a different agency in each city, the people we met and the trainings we gave were very diverse, and we expected this to be reflected in different outcomes. But we tried to build links, specifically through the international, national and regional conferences which we helped to organise and finance, so that people could share their own ideas and maintain contact.

We managed to work in many areas of the country, though some visits were too brief to expect much impact. The plan was to reach out to new places on each visit while also doing some consolidating work in cities already visited. (The Kharkiv region was the main omission.) People sometimes travelled quite long distances to join our workshops. The following list shows how our organisers deliberately expanded the range of our visits from year to year.

April 1995 (1 week) Exploratory visit: Kiyiv (Kiev)

May 1996 (2 weeks) Kiyiv, Odessa

April 1997 (3 weeks) Kiyiv, Zaporozhzhya, Odessa

September 1998 International Conference in Belarus (with Ukrainian delegates)

October 1998 (3 weeks) Tour through north-west Ukraine: L'viv, Lutsk, Rivne, Ternopil, Khmel'nitsky, and Kiyiv.

Sept. 1999 (3 weeks) Donetsk, Zaporozhzhya, Dnipropetrovsk; national conference in Kiyiv.

July 2000 (2 weeks) Summer school in the Crimea for teachers from everywhere we had worked.

Sept. 2001 (3 weeks) «Final» visit: regional conferences in Dniepropetrovsk (south & central), Truskavyets (west), and Kiyiv (north); also some work in L'viv and Zhitomir.
October 2001 (2 weeks) Supplementary visit to Odessa, working briefly also in Ilyovsk, Mikolaev and Kherson. (John alone)
September 2004 (3 weeks) Evaluation visit by John.

A highlight of the series was the week-long Summer School arranged with the assistance of the Ministry of Education in Sevastopol in 2000. Thirty three teachers from L'viv, Donetsk, Zaporozhzhya and Kiyiv attended. There was a concurrent programme for a group of thirteen teenagers from the Kiyiv Mediators' club and eight from the Sevastopol Young Diplomats Club; the young people worked with us in many of the sessions. Crimea is rich in natural beauty and history, and we had marvellous outings together. This was our longest programme with a single group of people. We spent some time on encouraging the teachers to invent their own peace education activities, based on the principles we were sharing with them. We brought our laminator so that they could make permanent versions of their materials.

The success which we felt we had had in Ukraine was largely due to Teachers for Peace & Mutual Understanding. As a national movement of people already concerned about peace and involved in education, it was well focused to spread ideas and methods. It's work was greatly helped by our funders' contributions towards the translation and publication of suitable working materials. We saw these in use almost everywhere we went, and they are the best evidence that our work has had lasting results, since many of them are in the hands of those who have also been trained to use them. Valentina keeps reproducing copies when any title runs out.

But her path was not always easy. In our early years the Movement was in very good standing with the Ministry of Education; we regularly had meetings with senior officials concerned with personal and social education, and on one occasion with the Deputy Minister. The Ministry could not fund our work but they gave us free visas and opened many doors. But not long after the Movement was awarded the prestigious UNESCO Prize, its official friends were transferred to other ministries, new educational priorities were set, and it was ejected from its free offices and left to find its own way. At this point our programme to introduce peace education into every region of the country was halted after ten years of visits.

But what was already achieved in many different place seems well-rooted. On his evaluation visit in 2004 John found it was still practised in many schools, either by the psychologists who are called in when there is a conflict, or by the teachers themselves. It is also valued in a number of places where teachers and psychologists are trained, and by a few people with official responsibilities for the curriculum in their Regions. Beyond this is the invisible effect on all those people, especially children, who have gained insights which make their lives happier and more peaceful. When one teacher spoke sadly of the size of her country's problems and the smallness of what she could do, John asked her: «Who will be your President in twenty years' time?» «I don't know.» «So,» he said, «it could be one of these children whom you are teaching to handle conflict well.» As we found several times on these journeys, we can't foresee all the results of our efforts.

A teacher who worked with us over many years wrote: «They came at the right time (1991) and offered the very thing we needed most: practical instruments to reacquire self-confidence, optimism and belief in mutual help and support, in love and care. It was the time of the collapse of the whole social system in the country, it resulted in the evanescence of the moral and social values. This created a state of anomie, a feeling of disorientation and alienation. So people were ready to pin the blame for their situation on the others and became prone to violence, deviance, drug and alcohol abuse. In this desperate atmosphere not only the young and old but even we working psychologists began to lose hope. Within their visits and numerous workshops John and Diana helped us to realise that it hinges on every one of us to change the situation for the better. So they gave us insights, and we in our turn offered the same to our students. Nowadays we are facing other problems—uncertainty about the future, social apathy and depression—but we're ready to tackle and cope with them in the best way. And that is to some extent due to Diana and John Lampen.»

СВІТОГЛЯДНІ ОСНОВИ МЕДІАЦІЇ В КОНТЕКСТІ УКРАЇНСЬКИХ РЕАЛІЙ: ОГЛЯД ТА ПЕРСПЕКТИВИ ЗАСВОЄННЯ



Андрій Гусєв,

медіатор, психолог, тренер, к.психол.наук,
доцент кафедри психології та особистісного
розвитку ННІМП ДЗВО «Університет менеджменту
освіти», керівник Київської філії Одеської обласної
групи медіації (ООГМ)

Однією з особливостей медіаційного підходу до вирішення конфліктів є те, що всі його різновиди тісно пов'язані з відповідними світоглядними та ціннісними орієнтирами. Як кажуть автори трансформативної моделі медіації Роберт Буш та Джозеф Фолджер: «Вибір будь-якого підходу до медіації означає вибір певного набору цінностей. А втілення таких цінностей у практичній діяльності означає певною мірою «нав'язування» їх сторонам за допомогою процесу до якого їх залучає медіатор» [4, с.208].

В умовах переходу української медіації від «романтичного» до «прагматичного» етапу розвитку технології, який характеризується новою хвилею інтересу до неї з боку юридичної спільноти та державних структур, розширенням професійного співтовариства і спробами переходу до «потоків» практики [5, с.60], актуалізується нова проблематика, пов'язана з необхідністю масового розповсюдження та засвоєння світоглядних підвалин цієї технології, поява якої, між іншим, є додатковим свідченням «дорослішання» медіаційного руху в нашій країні.

Як і будь-які технології, що базуються на чітких ціннісних та світоглядних орієнтирах, медіаційні підходи мають властивість у ході повсякденного масового використання втрачати зв'язок зі світоглядними «першоджерелами» та спрощуватись у свідомості їх носіїв до виключно прикладного рівня, що в свою чергу призводить до різноманітних трансформацій, тісно пов'язаних у вітчизняних реаліях не лише з різницею у принципах побудови та функціонування правових систем країни походження та країн-реципієнтів, але і зі специфікою розвитку ціннісних та світоглядних орієнтацій у пострадянських суспільствах.

З одного боку, ці перетворення можна (та потрібно) інтерпретувати як свідчення набуття технологією ознак певної «універсальності», а з другого – як свідчення розмивання, а інколи і втрати первісних ціннісних орієнтирів на користь виключно прагматичного бачення мети та завдань впровадження цих технологій. Прикладом цього може слугувати відома тенденція розглядати кількісні показники як головні при оцінці ефективності впровадження медіації в сферу потоків практики.

Міжтим, саме ціннісно-світоглядний рівень є першоджерелом виникнення більшості проблем навчання, використання та інституалізації медіаційної технології. Так, наприклад, в процесі навчання, обов'язковою умовою повноцінного опанування практичними навичками медіації є відсутність у слухача внутрішнього ціннісного протиріччя (а, краще, присутність внутрішньої згоди) з базовими цінностями технології. Однією з перепон широкого використання медіації у вітчизняних реаліях є наявність у суспільстві системи переконань, яка передбачає уникнення власної відповідальності за прийняття важливих рішень, та відсутність довіри до можливості успішної реалізації міжособистісних домовленостей, не підкріплених загрозою покарання з боку держави у разі їх недотримання. А численні спроби ухвалення закону про медіацію регулярно впираються у несприйняття юридичною та законодавчою спільнотою самої ідеї повернення людям права на вирішення конфліктів, та самостійне визначення того, що для них є справедливим вирішенням конфліктної ситуації. Крім того, в українських реаліях ситуація значно ускладнюється наявністю перманентної кризи, військових дій та постійних спроб соціально-політичного реформування країни, що створює додаткові етичні та ціннісні виклики як на рівні окремих фахівців, так і в цілому перед медіаторською спільнотою.

Все це породжує необхідність періодичного звертання практиків до світоглядних першоджерел для налаштування ціннісного та ідеологічного «камертону», за умов відсутності якого неможливий повноцінний розвиток цієї технології.

Одними з перших зробили акцент на світоглядних засадах медіації автори трансформативного та відновного підходів. Саме в їх роботах значна увага приділяється розкриттю релігійно-філософських та етичних аспектів формування цих технологій.

Відповідаючи на питання стосовно того, що саме робить цінності трансформативної медіації значущими для її прихильників, автори підходу резюмують відповідь терміном «ідеологія», під яким вони розуміють «фундаментальний набір уявлень про природу суспільних відносин» [4, с.214]. Сутність трансформативної ідеології полягає в її протиставленні «ідеології соціальної роз'єднаності та управління конфліктом» (ідеології індивідуалізму), яка розглядає конфлікт як щось негативне, «що підлягає контролю з боку розуму», під чим лежить фактична відмова людям у елементарному вмінні взаємодіяти один з одним, та вирішувати конфлікти без того, щоб не нашкодити собі та іншим [4, с.220]. У трансформативному підході, який базується на реляційному світогляді, конфліктна взаємодія розглядається як позитивний феномен, оскільки «людина володіє вродженим запасом власних сил і почуттям причетності до оточуючих..., відповідно до чого немає потреби у зовнішньому контролі для того, щоб конфліктна взаємодія розвивалась у конструктивному напрямку...». Крім того, соціальна взаємодія розглядається як позитивне явище, тому що людина за природою своєю є істотою соціальною, відповідно, люди намагаються «діяти в певних рамках особистої автономії, а також суспільних взаємозв'язків, керуючись не тільки свободою, але і відповідальністю...» [4, с.226]. Конфлікт порушує в учасників базове відчуття себе як людини, а мотивацією до трансформації виступає, з негативного боку – «намагання уникнути глибоко нелюдського досвіду негативної взаємодії у конфлікті», а з позитивного – «бажання утвердити базове самопочуття в ситуації, коли воно поставлене під сумнів» [4, с.

Ідеологічним джерелом відновного підходу є ідеї «біблійного правосуддя» в якому підвалинами правосуддя є милосердя та любов, при цьому правосуддя та справедливість розглядається як єдине ціле, в центрі уваги яких знаходиться завдання шкоди; здійснення правосуддя є пошуком рішень (а не встановлення вини), а покарання розуміється як спокутування гріхів, коли вина прощається, однак виникають зобов'язання [1, с.120].

Таким чином: «Об'єктів відновлення вважає жертвами людей і визначає на першому місці саме міжособистісний вимір шкоди. Злочин розуміється як насилля над особистістю і міжособовими взаєминами» [1, с.145]. При цьому чітко визнається «конфліктна природа злочину», а сам злочин розглядається «у сукупності моральних, соціальних, економічних, політичних аспектів» [1, с.146]. Відповідно, метою правосуддя вважається відновлення (наскільки це можливо) усіх аспектів завдання шкоди, включно зі шкодою, яку зазнає правопорушник. Звернемо увагу, що сам автор «розширює» межі відновної парадигми за межі тільки проблем права, розглядаючи в цій площині весь континуум «порушень справедливості» [1, с.147].

Мета створення технології кіл примирення вбачається розробниками в тому, щоб «допомогти нам заново відчувати свою приналежність до спільного роду людського й на цій основі поступово сформувати новий цілющий спосіб вирішення конфліктів» [3, с.31]. А завдання кіл полягає в тому, щоб «дістатися до самої суті нашого істота, відкрити наші серця, душі, істини, щоб знайти цінності, які допоможуть висловити, якими хочемо ми бути насправді» [3, с.96].

При описі базових уявлень про природу людини та її місце у суспільстві, на які спирається ця технологія, автори виходять з припущень про те, що у людини є «природне бажання встановлювати взаємозв'язки» і «кожна людина хоче бути поєднано з іншими людьми доброзичливими взаєминами» [3, с.30]. Крім того вони стверджують, що «представники різних культур, соціальних верств і релігійних переконань визначають однакові базові цінності, які керують їхніми взаєминами» [3, с.54]. При цьому опис та ступінь важливості цих цінностей може залежати від багатьох причин, але всі вони на думку авторів мають схожі характеристики: позитивність, конструктивність, цілющість та «підтримують у нас та інших найкраще». За базовими цінностями визнається роль «компасу у житті», який визначає людську поведінку у конфліктній ситуації.

До складу базових принципів також входить визнання того, що конфлікт є «природною частиною життя», оскільки основу конфлікту складає наша відмінність один від одного. Відповідно конфлікт може розглядатись як можливість приймати та поважати ці відмінності. При цьому «прагнення, щоб відмінності поважали» розглядається авторами, із посиланням на Каролін А. Вестергофф, як одна з базових потреб людини, «яка лежить в основі всіх наших конфліктів» [3, с.39]. Слід звернути увагу, що таке ставлення до природи конфлікту ґрунтуються на релігійному розумінні природи «Богом даних відмінностей», та ставленні до конфлікту як до частини божественного плану та «дарунку». «Конфлікт – це не ціна, яку потрібно заплатити та перетерпіти, а це стан, якого треба прагнути, вітати та плекати...» [3, с.40].

Іншим джерелом створення технології заявлені дохристиянські міфологічні та магічні уявлення про будову світу та людини, запозичені з традиційних культур, але проінтерпретовані авторами технології у дусі близькому до «ню-ейдж». Всі ці уявленні представлені через образ «шаманського колеса» – поділеного на чверті кола, де кожна чверть «символізує певний аспект життя, стадію розвитку чи набір якостей» [3, с.87]. Звідси випливає і погляд на природу людини як на фізичну, психічну, емоційну та духовну істоту, а також проєкція цього підходу на будову громади. З цього бачення виникає ще одна причина виникнення конфліктів – порушення рівноваги, та, відповідно, принцип роботи з нею: «дорога до здоров'я як індивіда, так і громади лежить через зосередження на аспектах, яких бракує, та підкреслення їх повнішою мірою» [3, с.87].

Ще одним способом звертання до світоглядних основ медіації є утримання високої рефлексивної «планки» в рамках традиції філософського та методологічного осмислення принципів побудови та шляхів розвитку технології, яка безпосередньо торкається питань смислового наповнення таких понять як: «справедливість», «влада», «дійсність», «діалог», «визнання», «універсальні цінності» та інших.

Ед Ватцке, порівнюючи медіацію та судово-правничу практику з погляду теорії пізнання зазначає, що «в основі судочинства знаходиться концепція дійсності, яка передбачає існування абсолютної об'єктивності» а «в медіації питання про об'єктивну істину взагалі не виникає», оскільки «медіація базується на конструктивістському розумінні дійсності, яке виходить з припущення, що кожна дійсність конструюється як дією, так і активним пізнанням у процесі обміну діями (в інтеракціях). Дійсність – це результат дуже суб'єктивних процесів конструювання результатів спостереження. Відповідно, об'єктивність завжди відносна, дійсність існує безперервно (перманентно) та виключно у множенні» [2, с.31]. Тому в парадигмі медіації конфлікту ми маємо справу «з різними конструктами дійсності, з різними результатами спостережень, поглядами, життєвим досвідом, способом життя людей, які беруть участь у конфлікті. Ці люди випадково належать до однієї події. Але по-різному ставляться до неї, або взагалі по-різному бачать стосунки між людьми» [2, с.31-32]

Автор також вказує на використання у медіації принципів «сократичного діалогу» та схожість принципу уникання інтерпретацій та оцінок з боку медіатора з принципами клієнт-центрованої терапії К. Роджерса [2, с.32]. В подальшому аналізі принципів функціонування медіаційної процедури він спирається на погляди Грегорі Бейтсона, та розглядає такі поняття: комунікація, контекст та послання, зразки, надмірність, історії, принципи симетрії та доповнення, рівні конфлікту та метарівень, співвідношення тілесного та духовного, супровід та ведення, світи переживань, лінійність та циркулярність, метафори, сублімація підсвідомого сприйняття, перше враження. Він також розділяє думку Бейтсона про те, що «ми всі думаємо за допомогою зразків, які нас об'єднують» [2, с.35], а в конфліктній поведінці, зіткненнях та ескалації, а також у процесах, які ведуть до вирішення конфлікту важливу роль відіграє поняття «надмірності», що дозволяє нам «накопичувати досвід вирішення конфліктних ситуацій, розвивати здатність скоріше розпізнавати повторні моделі, формувати гіпотези на основі яких проводити інтервенції» [2, с.37].

Важливим є також звертання до аналізу сутності поняття «історії» як розповіді, що використовується сторонами конфлікту при описі наявної ситуації, і яка «має на увазі щось набагато більше, ніж сума інформації. Це словесна передача того, що сталося, куди людина знов заглиблюється, знов пізнає, відновлює відносини, і де є можливість також побудувати стрункі послідовні структури та зв'язки... Якщо вдається змусити клієнтів впізнати себе у розказаній історії, ідентифікувати себе з нею та, тим самим знайти зразок (стереотип), який визначає поведінку, то можна очікувати на появу «дискретних» (переривчастих) змін... Розповідь власної історії при цьому передбачає грамотного або професійно навченого слухача, який допомагає оповідачу більш глибоко та чітко зрозуміти власну ситуацію, що само собою має лікувальний ефект» [2, с.33–37].

Кріста Пелікан розкриває сутність кількох важливих механізмів функціонування медіації, серед яких важливе місце займає «причетність», під якою розуміють «визнання автономії сторін (конфлікту)», зміст якої розкривається через роботу з інтересами та потребами, як тим, в чому кожна зі сторін конфлікту має потребу, хоче для себе і чого прагне, «спираючись на власний життєвий контекст та історії, або вдивляючись у майбутнє». При цьому інтереси служать тому, щоб «приводити дії в систему та стати їх суб'єктом», а «активне та безпосереднє дотримання інтересів у медіації визначено Нільсом Крісті як повторне засвоєння конфлікту...». Таким чином замість того, щоб переводити повсякденну реальність в якій виник конфлікт до логіки правових позицій, медіація пропонує надавати допомогу на рівні життєвого досвіду [2, с.47–48]. Цитуючи Тоні Маршалла можна сказати, що медіація це «common sense» (здоровий глузд, суспільний розум). В процесі медіації відбувається активізація інтересів сторін, після чого робляться спроби досягнути їх (інтересів) рівноваги. Елементами, з яких складаються принципи, за допомогою яких можна досягнути автономії сторін, є «визнання» та «дозвіл» («надання повноважень»). «Визнання» передбачає «вміння вислухати та добитися поваги до природних інтересів» [2, с.49], а «дозвіл» позначає «процес, за якого окрема людина, або група, які відчувають відносний дефіцит влади... отримують значно більше влади» [2, с.51]. При цьому влада розуміється авторкою у дусі Хани Арендт: я те, що «відповідає людській здатності не тільки діяти самому... але і об'єднуватись у своїх діях з іншими людьми та досягати з ними згоди» [2, с.52].

З практичного погляду «визнання» та «дозвіл» – це те саме, що надає сторонам медіатор, тим самим стимулюючи виникнення психо-соціальної динаміки, яка розвивається таким чином: «визнання та повага до позицій, інтересів та потреб клієнтів приводить до розвитку самосвідомості та самопідтвердження. Безпека та надійність, яку кожній зі сторін забезпечує розуміння медіатора, надає можливість переглянути попередні, застигли погляди, відійти від непримиримих, закостенілих позицій – розпочати пошук їх рівноваги з погляду реалізації інтересів та потреб сторін» [2, с.50].

Таким чином, можемо підсумувати, що медіаційні підходи до вирішення конфліктів виходять з певних апріорних положень стосовно того, що людині, по-перше, притаманна здатність вирішувати конфлікти, спираючись на «загальнолюдську» систему цінностей, яка, в свою чергу, забезпечує універсальну людську мотивацію (прагнення) до вирішення конфліктів саме мирним шляхом.

Світоглядним підґрунтям створення різних видів медіаційних технологій виступають: теорія конструктивізму, реляційний погляд на природу людини, різноманітні

аспекти християнського релігійного світогляду та пов'язана з ним система «універсальних людських цінностей», а також переосмислені у дусі «ню-ейдж» міфологічні системи традиційних культур.

Важливим є те, що переважна більшість з представлених технологій у кінцевому підсумку мають на меті не тільки і не стільки вирішення конкретної конфліктної ситуації, або досягнення примирення між ворогуючими сторонами, але, на глибинному рівні, володіють претензіями на перебудову «на краще» стосунків у суспільстві та самої людської природи.

Все вищенаведене не може не впливати на сприймання та темпи поширення медіаційної ідеології в українському суспільстві, яке після пережитого тривалого стану аномії, перебуває у активному пошуку власної ціннісної ідентичності, та має в історичному «анамнезі» радикально інший набір базових цінностей. З урахуванням чого, не буде перебільшенням сказати, що вибір мирних засобів вирішення конфлікту в сучасних українських реаліях сам собою означає присутність у людини далекого від «традиційного» набору життєвих цінностей. Відповідно, одним з найактуальніших питань залишається те, чи є наявність у учасників конфлікту відповідної системи цінностей не лише передумовою згоди на участь у медіаційній процедурі, а і запорукою досягнення позитивного результату переговорів.

Крім того, вочевидь, на нас чекає тривалий період засвоєння, адаптації та взаємних впливів світоглядних концептів не лише у формально-правовій сфері, але і у площині суспільної думки та моралі.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ:

1. Зер Говард. Зміна об'єктива: новий погляд на злочин та правосуддя / пер. з англ. М. Яковлева. – К.: Унів. Вид-во «Пульсари», 2004. – 224 с.
2. Медиация – искусство разрешать конфликты. Знакомство с теорией, методом и профессиональными технологиями / Составители: Г. Мета, Г. Похмелкина / перевод с немецкого Г.Похмелкина. – Москва.: Издательство «VERTE», 2004. – 320 с.
3. Праніс Кей, Стюарт Баррі, Уедж Марк Кола примирення. Від злочину до повернення в громаду. – пер. з англ. - К.: Видавець Захарченко В.О., 2008. – 272 с.
4. Роберт А. Бэрк Буш, Джозеф П. Фолджер. Что может медиация. Трансформативный подход к конфликту. – Пер. с англ. – К.: Издатель Захарченко В.А., 2007. – 264 с.
5. Gusiev A., (2018). Современные тенденции и «проблемы роста» в украинской медиации. Zeitschrift für Beratungs- und Managementwissenschaften, 4, 59-63.

МЕДИЦИЯ? А ЗАЧЕМ МНЕ ЭТО НУЖНО? (ЗАМЕТКИ МЕДИАТОРА)



Елена Фельдман,
медиатор, координатор ОО «Одесская
областная группа медиации»

При довольно четком понимании того, как происходит медиация, каковы ее правила, и что должны понимать участвующие в ней стороны, можно отметить, что медиация все равно связана с иллюзиями. И это не только иллюзии конфликтующих сторон, например, относительно необходимости убедить медиатора, что именно та, другая сторона, неправа, а мы хорошие и правильные люди. Существуют иллюзии и относительно того, где начинается медиация, кто и как ее ведет.

Не секрет, что вариант, когда к медиатору приходят обе (все) конфликтующие стороны, настолько же идеален, насколько и маловероятен в практике. Как правило, к медиатору обращается одна из конфликтующих сторон. А что же другая сторона? Другую сторону нужно... пригласить. Этим простым словом описывается порой длительный и непростой процесс общения медиатора с партнером по конфликту. Будем называть его «другой стороной».

Предлагая медиацию, как способ разрешения конфликта, медиатор не просто разъясняет, что это за процедура, и как она работает. Медиатор фактически проводит конфликто-логическое консультирование, фиксируя в процессе беседы, как человек воспринимает предложение, есть ли интерес, и насколько вообще для него важно разрешить этот конфликт.

Первое восприятие предложения в большинстве случаев очень типично – скепсис. Бывают, однако, и довольно жесткие возражения.

Мне встречались разные варианты. Например, когда о медиации слышали впервые и не очень понимали, как это может помочь – «я не знаю, а что я должен (должна) делать? А это точно поможет?». Для таких участников очень важно подробно и мягко все разъяснить, ответить на вопросы, дать информацию о том, где можно прочитать о медиации и о медиаторе (организации медиаторов). Открытость и прозрачность позволят построить первоначальное доверие к медиатору, с которым беседуют, а в дальнейшем – и к самой процедуре медиации.

Нередко сторона очень категорична и изначально проявляет крайне негативное отношение. Это может быть вполне вероятным результатом совокупности серьезного недоверия к другой стороне конфликта и существующего, вследствие этого, отношения к любым предложениям, инициированным этой стороной, как к скрытой уловке, провокации. Здесь категоричное «нет» можно смягчить информацией о медиаторе, разъяснением сущности услуги, акцентом на нейтральности медиатора и добровольности процедуры. Важно также пояснить, что в любом случае мнение человека уважают, и даже его отказ не будет оцениваться. Добровольность и собственное понимание человеком того, как сохранить достоинство в конфликте, должны уважаться.

Наибольшую группу составляют скептики. Они не настроены категорично, но и согласие на любое взаимодействие с другой стороной дается им непросто. Нередко, сам факт принятия предложения, инициированного другой стороной, воспринимается как слабость. Как правило, это вопросы: «А зачем это нужно мне? Почему я должен согласиться?». И очень часто – «ну хорошо, я дам согласие, я могу вести переговоры, но с той стороны совершенно неадекватная реакция, там не с кем договариваться» и т.д.

И в этом, и в двух предыдущих вариантах, кроме изложенного, важно объяснить то хорошее, полезное, выгодное, что может получить человек в процедуре медиации. Важно дать посмотреть на конфликт с другого ракурса.

Переговоры с другой стороной могут продолжаться час и больше, многократно, не-сколько недель с периодическими звонками и встречами. Это неспешный, но важный процесс.

Диалог с другой стороной для медиатора является не только возможностью прояснить и объяснить, узнать взгляд человека на конфликт. Это еще и мощный инструмент для выявления интересов и потребностей, прояснения того, что является важным как в ракурсе конфликта, так и в ракурсе медиации, а также что является важным и в случае отказа от медиации.

Медиатор на этом этапе обработки конфликта может подвести к пониманию того, что стороны конфликта в результате переговоров и достигнутых договоренностей имеют возможность усилить свой потенциал, нарастить ресурс. И речь здесь идет не только о вещах материальных, хотя конфликтов по поводу имущества, финансов и т.д. также довольно много. Ресурс – это и отношения, и связи, и опора на компетенции партнера по конфликту. Интеграция является всегда существенным человеческим ресурсом, а отношения между родственниками, членами семьи могут быть как раз тем самым важным, для чего люди готовы пробовать договориться.

Однако, как и в любом правиле, практика знает и исключения. Моя практика не исключение. Ко мне обратился отец молодой женщины: конфликт с дочерью, нет никакого контакта, внуков не видит. Когда-то он развелся с ее матерью, но все годы поддерживал дочь материально, общался. У него было свое видение причин, и он даже был готов бороться за право видеть внуков в суде, но хотел все прояснить и попробовать урегулировать ситуацию.

Предстоял разговор с дочерью. Что ей сказать? Она давно не общается с отцом и даже не интересуется его жизнью. Очевидно, что его переживания не будут для нее решающим фактором. Но есть закон, внуки, право деда их видеть и возможность защитить это право в суде. Мы будем говорить о перспективе судебного спора, о целесообразности проецировать их конфликт на детей и все-таки о том, что отцу больно.

Встреча с дочерью не дала результата. Меня выслушали, но женщина сказала, что не будет общаться с отцом, чтобы он не предпринимал и этот вопрос закрыт. Потом был звонок с коротким разговором. Потом попытка спросить, не изменила ли она свое решение и ответ, что ничего менять не будет.

Что ж, бывает и так. Отношения в качестве ресурса в этом случае не имели значения. В общем, ничего не имело значения. Но человек вправе принимать решения для себя сам. Добровольность – важнее умения уговаривать и вовлекать. Медиатор старается максимально использовать ситуацию, но иногда важно, не обидев, отступить. Даже если человек не соглашается на медиацию, общение должно оставаться доброжелательным, сохранив в сухом остатке принятие позиции другого человека.

С коллегами периодически возникают дискуссии – а медиация ли это. Всем известен древний принцип медиаторов, согласно которому, в любой непонятной ситуации нужно следовать процедуре. Предварительную работу нередко считают подготовкой, которая только предшествует процедуре медиации. У меня другое мнение, которое подкреплено долгими часами переговоров с разными «другими сторонами». Переговоры с другой стороной, приглашение, вовлечение в процедуру медиации – это также медиация. По сути – это переговоры о переговорах, в которых формируется осознание человеком возможности как урегулировать конфликт, так и получить те ресурсные предпочтения, которые и легли в его основу.

Безусловно, такие переговоры проходят с соблюдением принципов медиации и профессиональных этических норм. Это требует навыков и подготовки медиатора. Такая работа может быть длительной, в ней формируются направления размышлений человека о самом споре, о будущих перспективах, о том, что все-таки важно. Даже не дав ответ медиатору после долгого разговора, человек продолжает обдумывать сказанное им и услышанное от медиатора. Важно задать определенный вектор его размышлениям. И таким образом, небольшими шагами продвигаться к формированию его собственного, хорошо осознанного и неэмоционального решения участвовать/не участвовать в процедуре медиации.

Работа медиатора на этом этапе очень многогранна. Она требует дополнительных навыков и сопряжена со свойственными сопротивлению вызовами. Я думаю, что медиаторов нужно обучать таким переговорам. Это должно стать составной частью процесса повышения квалификации медиаторов, совершенствования их знаний. Для успешной реализации этого этапа, медиаторам нужно владеть специализированными навыками, обладать знаниями, умениями и свойствами личности, которые шире знаний и умений, обычно получаемых при обучении базовым навыкам медиатора.

Важно также не забывать, что эмоциональное восприятие и психологическая включенность медиатора на этапе «переговоров о переговорах», как правило, выше, а значит – токсичнее для самого медиатора. В его руках очень хрупкая взаимосвязь отношений, эмоций и надежд. Именно из такого непрочного материала формируется будущий успех процедуры медиации.

МЕДІАЦІЯ: ЗМІНА ПАРАДИГМИ ВИРІШЕННЯ КОНФЛІКТІВ



Ірина Федорич,

юрист, медіатор, член ГО «Львівський центр медіації»

В умовах глобалізації сучасного соціуму особливий інтерес викликає вивчення проблем комунікації і взаємодії суб'єктів, невід'ємною частиною якої є урегулювання конфліктів. Конфлікти можуть виникати всюди де є взаємодія, адже за своєю сутністю свідчать про наявність протиріч у інтересах, потребах, поглядах і т.п. Ф. Глазл звертає увагу на те, що якщо б усі люди мали однакове бачення, такі ж здібності і недоліки, одні і ті ж знання і досвід, тоді власне, не могло б існувати творчості, оновлення та розвитку. До прикладу, розвиток науки був би неможливий, адже прагнення до пізнання передбачає об'єктивне протистояння різних теорій. Проте не кожен протиріччя ведуть до виникнення конфліктів [1, 10]. Конфлікт виникає у випадку коли одна із сторін взаємодії (чи обидві), відстоюючи свої інтереси намагається, наприклад, заперечити існування інтересів іншої сторони, не визнає чи подавляє їх тощо.

Коли мова йде про способи вирішення конфліктів зазвичай застосовується один із трьох основних інструментів, до яких належать: влада (здатність примусити кого-небудь зробити щось (сила зброї, положення в ієрархії, харизма, залякування)); закон і право – офіційна визнана форма влади та примусу (певні незалежні стандарти, що визнані законними та чесними, щоб визначити, хто правий (наприклад, судові рішення)); переговори засновані на інтересах (потребах, які лежать в основі позицій людей, в основі тих речей, яких за їх словами, вони хочуть) – процес, у якому важливі здатність кожного взяти на себе відповідальність за ситуацію та напрацьовувати рішення, які будуть відповідати інтересам усіх учасників конфлікту («win - win») [2, 8].

Зазвичай сторони конфлікту не можуть самі організувати та провести переговори. Це може бути зумовлено як неможливістю спілкуватися у зв'язку із високим рівнем ескалації конфлікту, так і розумінням переговорів як поступки, чи демонстрації слабкої позиції.

Медіатор як незалежний та неупереджений посередник є ключовим інструментом у налагодженні комунікації учасників конфлікту. Медіатор не приймає рішень щодо змісту конфлікту (спору). Важливо розуміти, що медіатор не просто особа, яка володіє техніками комунікації та знає процес медіації, це особа, яка має такі

особисті цінності, які відповідають цінностям медіації. Як зазначає, Й. Дусс фон Вердт, медіація це не просто фах і не просто процес, медіація – це певний спосіб зустрічі людей, під час якої можуть з'явитися порозуміння та злагода [3, с. 79]. Автор також критикує вузьку спеціалізацію професійної підготовки медіаторів, зазначаючи, що таке навчання передбачає відпрацювання навичок та технік, самого процесу, але не сутності медіації. Опанування навиків та технік медіації повинно супроводжуватися вивченням цінностей медіації та розвитком особистості медіатора. В центрі медіації стоять не техніки і методи переговорів, а завжди особистість: посередництво – це самі медіатори, а засоби -- це їх якості та цінності, їх людська цінність [3, с. 82].

Цінності медіації втілюються у її принципах. Медіація ґрунтується на принципах добровільної участі; активності сторін медіації; самовизначення медіатора і сторін медіації; толерантності, незалежності та нейтральності медіатора; конфіденційності інформації, отриманої під час медіації, та щодо факту медіації [4].

Отже, медіація передбачає структурований процес комунікації учасників конфлікту за участі медіатора, незалежного посередника, який забезпечує процедуру медіації, дотримання принципів медіації та допомагає сторонам у налагодженні ефективної комунікації.

Х.Бессемер як ілюстрацію ефективності медіації у вирішенні конфліктів використовує образ апельсина. Якщо двоє осіб стверджують, що їм потрібний апельсин. Апельсин можуть віддати одній із них, або поділити на половину за рішення третьої особи або ж вони самі можуть дійти до такого рішення, щоб завершити конфлікт. Проте у такому випадку одна з них або ж обоє залишаться незадоволеними таким рішенням.

У випадку ж, якщо від позиції «мені потрібен апельсин» вони перейдуть до того для чого він їм потрібен, які їх потреби стоять за позицією, то з'ясується, що одній із осіб потрібен був сік апельсина, а іншій -- цедра. Таким чином, кожна сторона могла б задовольнити свої потреби і зберегти відносини [5, 27]. Власне потенціал до розвитку у конфлікті реалізовується лише за умови, якщо його учасники самі усвідомлять наявність конфлікту, його істинних причин (потреб, які лежать в основі позицій кожного) та приймуть рішення, яке буде задовольняти всіх учасників.

Нільс Крісті у своїй статті «Конфлікти як власність» дійшов висновку, що держава «вкрала» у людей можливість самим вирішувати свої конфлікти. Конфлікти стали власністю юристів» [6, 1-15]. Проте медіацію у жодному випадку не можна протиставляти системі офіційного правосуддя. Коректніше буде сказати, що вона належить до спектру можливостей, які можна використовувати послідовно або ж одночасно. У контексті розвитку медіації в Україні, ми б сказали, що у нашому суспільстві не приділялося багато уваги розвитку культури вирішення конфліктів через ефективну комунікацію, та баченню конфлікту не як протистояння, яке потрібно припинити, а ситуації, яка потребує вирішення.

Медіація не обмежена юридичними категоріями, і таким чином вона може трансформувати спір в проблему, яку сторонам потрібно вирішити спільно. Медіація розглядає юридичні норми як один із можливих способів бачення проблеми і

оцінки можливих варіантів вирішення спірних ситуацій [7, 21]. Медіація дозволяє вирішувати проблеми шляхом співпраці та інтеграції, а не в дусі змагальності та прагнення отримати для себе найкращий результат. Таким чином, медіація може створювати вигідні для обох сторін результати, які виходять за рамки формального права, вирішувати проблеми і задовольняти справжні потреби сторін в кожній конкретній ситуації [7, 19].

Активний науковий інтерес до медіації останніми роками є цілком закономірним, оскільки зміст медіації як особливого соціального явища є складним і багатоаспектним.

Проте важливо зазначити, що медіація для України не є новим явищем. Адже перші спроби створити підґрунтя для інституціоналізації практики медіації в Україні були зроблені в пізні радянські часи. Після розпаду Радянського Союзу масштабні промислові страйки охопили Донецьку область. Намагаючись взяти участь у вирішенні проблем, група психологів з Донецька вийшла на контакт з Американською арбітражною асоціацією та Федеральною службою посередництва і примирення США та наприкінці 80-х років разом з ними провела низку спільних радянсько-американських семінарів з вирішення конфліктів у Донецькій та Луганській областях. Результатом цієї місії стали два досить незалежних одне від одного досягнення. Так, у 1994 році донецький «Психологічний Центр» об'єднав зусилля з американською неурядовою організацією «Search for Common Ground» з метою створити перший в Україні центр медіації. Унаслідок такої ініціативи було відкрито вісім центрів медіації по всій Україні за підтримки низки грантів від USAID, фонду «Євразія» та інших донорів. Медіатори одного з центрів (Одеська обласна група медіації) провели медіацію першої справи, направленої з суду, ще у 1997 році. Друге досягнення стосувалось трудових спорів. З метою протидії промисловим страйкам у 1998 році уряд України за підтримки фінансованого USAID проекту створив нове урядове агентство – Національну службу посередництва і примирення, що була підзвітна лише Президентові України та уповноважена сприяти врегулюванню колективних трудових спорів [8, 6-7].

З того часу медіатори змогли сформувати свою професійну ідентичність, розробити і зареєструвати у Верховній Раді десять законопроектів про медіацію, розвинути тренінгові програми з медіації і переговорів, пілотувати схеми співпраці між медіаторами та суддями в більш ніж 15 судах загальної та адміністративної юрисдикції. На сьогодні медіатори представляють професійну спільноту, в якій більш ніж 3000 осіб пройшли навчання з медіації, починаючи з середини 1990-х років [9, 2].

Вже сьогодні медіацію доцільно розглядати як новий напрямок професійного розвитку в Україні, не дивлячись на те, що вона знаходиться на перетині різних дисциплін, від яких отримала як теоретичні основи, так і практичний інструментарій. Медіація є одним із перспективних для України альтернативних способів врегулювання спорів. Проте вивчати та популяризувати медіацію лише в такому ключі означало б не використовувати її потенціал. Медіація також використовується як ефективний інструмент попередження конфліктів, наприклад, у супроводі договірних правовідносин, для організації бізнес процесів, налагодження внутрішніх процесів взаємодії в організаціях тощо. Зарубіжний досвід запровадження медіації свідчить, що медіація у кожній країні розвивається з урахуванням культурних особливостей та правового поля кожної країни. Саме тому можна стверджувати, що медіація та особливості її запровадження в Україні є важливим предметом для подальших наукових досліджень.

Підсумовуючи вищезазначене, вважаємо, що медіація як певна система цінностей повинна стати невід'ємним атрибутом громадянського суспільства в Україні, новою парадигмою вирішення конфліктів, заснованою на самовизначенні та активності, незалежності та толерантності, стати ознакою готовності нести відповідальність за свої вчинки та брати відповідальність за виконання прийнятих рішень.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ:

1. Глазл Ф. Семейные конфликты. / Перевод с нем. - К.: НАИРИ, 2014. – 112 с.
2. Базові навички медіації. Матеріали навчальної програми ГО «Інститут миру та порозуміння». – Київ, 2017 р. – 54 с.
3. Duss Von Werdt J. Homo Mediator. Geschichte und Menschenbild der Mediation. – Klett Cotta Verlag, Stuttgart, 2005.
4. Кодекс етики медіатора НАМУ. Офіційний сайт НАМУ//<http://namu.com.ua/ua/info/mediators/ethical-code/>
5. Бессемер Х. Медиация. Посредничество в конфликтах/ Перевод с нем. Н.В. Маловой. – Калуга: «Духовное познание», 2004. – 176 с.
6. Christie N. Conflicts as property/ British Journal of Criminology, 1977. –1-15 P.
7. Роберт А. Бэрк Буш, Джозеф П. Фолджер Что может медиация. Трансформативный подход к конфликту. Пер. с англ. – К.: Издатель Захаренко В.А., 2007. – 264 с.
8. Кисельова Т. Інтеграція медіації в судову систему України: Програмний документ, Рада Європи, Київ, 2017. - 30 с.
9. Кисельова Т. Медіатори і фасилітатори діалогу в Україні: історії успіху / file:///C:/Users/US/Downloads/SSRN-id3092213.pdf

КОНФЛИКТЫ ИЗ БЛИЖНЕГО КРУГА: МЕДИАТИВНЫЙ ПОДХОД



Елена Бурлаенко,

медиатор при супервизии, выпускница Проекта подготовки медиаторов Киевской школы тренеров СПТ при КАППП; более 20 лет банковского стажа

Мой опыт – это попытки что-то сделать с отношениями людей из моего ближнего круга, которые столкнулись в конфликте. Сначала считала, что это не медиации. Но собственное, нетипичное для прошлой жизни, конструктивное, рациональное поведение в окружающих конфликтах, способность на медиаторскую инициативу и смелость в нескольких конфликтных ситуациях, а главное, – управляемый, положительный исход в обстоятельствах, которые ранее казались бы невозможными для проведения договоренностей и урегулирования, – позволили мне начать структурировать мой опыт, как медиативный подход, на примере нескольких историй.

История первая

Киевский застройщик построил и ввел в эксплуатацию жилой комплекс бизнес-класса на 250 квартир. Стройка произведена в период, когда украинское законодательство стоит, в основном, на стороне интересов собственников квартир; в то время как репутации застройщиков по подобным проектам во множестве интернет-ресурсов наносятся удары за ударом жалобами собственников жилья.

Учрежденные для обслуживания новостроек Управляющие компании – инсайдеры застройщиков -- действуют, прежде всего, из своих финансовых интересов, не учитывают нужды собственников. На этой почве возникает множество острых конфликтов. Собственники начинают управлять через законные объединения владельцев. Но это осложнено внутренними разногласиями.

По инициативе руководства застройщика создан чат в вайбере для обмена мнениями и обсуждения разных вопросов. В чате 80 человек, в т. ч. «свои люди» от акционеров Застройщика с разнообразными задачами; там же провокаторы, боты и реальные, отобранные неведомым образом, инвесторы, в том числе я. В ленте – вечный микс из критики, отчетов, полемики, эмоций, претензий, конструктивных предложений и много другого.

Вот обнаруживается разочарование по поводу предлифтового общего холла: он «очень бюджетно» выкрашен в старомодные полосы и признан более, чем 30 жителями грустной отделкой эконом-уровня, как, впрочем, и многие другие инженерные и архитектурные решения по дому.

Я решила начать что-то делать с возникшим столкновением. Понимала выгоду разрешения проблемы так, чтобы все остались довольны (win-win решение). Вопрос отделки холла был одной из самостоятельных вопросов разновекторного конфликта между инвесторами и Застройщиком.

Но как выработать в себе независимую позицию, равноудаленность от каждой из сторон? Понимая, что я в группе заинтересованной стороны, нужно было приложить усилия, чтобы занять позицию «над своими интересами».

Мне виден был объединяющий интерес и понятна возможность найти способ улучшить отделку холла Застройщиком. Прежде всего я отказалась от привычных способов убеждения и требований. Проанализировав законодательную базу, обнаружила отсутствие правовых преимуществ той или иной стороны в судебных разбирательствах.

В чате начинаю подготовку к переговорам: пишу сообщение о своем намерении подготовить письмо должностному лицу Застройщика, запрашивая полномочия. Участники соглашаются, выражают доверие. Задачами обработки конфликта стали:

- *выйти из области формальных отношений в область человеческих;*
- *признать достоинства и правоту каждой из сторон, исходить из равенства интересов;*
- *избегать предъявления претензий;*
- *в первом письме не вести разговор про финансы и правовые аспекты, ничего не доказывать, а говорить про взаимные интересы, подчеркнуть сильные и конструктивные стороны Застройщика в более раннем опыте взаимодействия;*
- *изменить представление сторон о ситуации – вспомнить о возникшем ранее доверии, поблагодарить за выполненные работы; высказать желание быть услышанными; призвать идти навстречу друг другу;*
- *делать все срочно, чтобы не было поздно, но без давления на кого-либо;*
- *найти заинтересованных сторонников изменений со стороны Застройщика;*
- *не делать предположений, не предлагать готовых альтернативных решений;*
- *занять и проявить открытую, честную позицию;*
- *объединяющей потребностью считать высокий рейтинг стройки и удовлетворенных инвесторов (жителей комплекса).*

На 1 этапе, «Подготовке», определены стороны и выделен предмет конфликта, получено одобрение от инвесторов (будущих и настоящих жителей) на ведение переговоров, письменное обращение к Застройщику вместо бездеятельности или защиты интересов в суде.

На 2 этапе, «Сборе историй, тем рассогласования», проведен анализ архивных публичных конфликтов Застройщика по другим жилым объектам; изучены дизайны холлов домов разного класса; изучена нормативная база по критериям отнесения домов к тому или другому классу и требованиям к отделочным материалам; выяснены собственники Застройщика; выделен один из инвесторов – начальник правового Департамента Застройщика – как лицо, заинтересованное в изменениях и принимающее процедуры принятия управленческих решений.

На 3 этапе, «Анализе конфликта и интересов сторон, обеспечении смены перспективы», выяснилось, что жилищное строительство в Украине усложнено для строительных компаний большими расходами помимо сметы строительства; законодательная защита преимущественно потребителя; продажи существенно зависят от

репутации, сформированной, в большей степени, интернет-контентом; экономия по каждой крупной или мелкой позиции расходов для Застройщика обеспечивает рентабельность и выживание на строительном рынке.

В тоже время, инвестор, ориентируясь на ожидания от рекламы и персональные представления о лучшей жизни, четко, зачастую публично, озвучивает недочеты и требования к Застройщику. Покупатель квартиры рассчитывает оказывать влияние и быть услышанным в своих запросах.

На 4 этапе, «Трансформации конфликта, наработке идей», объединяющей потребностью стала «новый холл – хороший имидж дома – довольный инвестор – высокий рейтинг Застройщика – успешные продажи квартир».

Изменение перспективы видения конфликта произошло через предложение переговоров к Застройщику и простую человеческую просьбу улучшить условия проживания без обвинений и претензий. Предложение и просьба, как минимум, не могли ухудшить ситуацию; а, как максимум привести к договоренностям.

На 5 этапе, «Разработке вариантов решения», и на 6 этапе, «Выборе, оценке, экспертизе вариантов», Застройщик и инвесторы пришли к тому, чтобы Застройщик отремонтировал заново предлифтовую зону.

Было подготовлено и обсуждено с инвесторами письмо:

Президенту Холдинга

Добрый день!

Как инвестор Жилого комплекса «МистерДом» выражаю признательность и доверие Вашей компании. Зачастую, решение о покупке квартиры связано с комплексом сложностей и тревог. С ЖК «МистерДом» на каждом этапе все складывалось без напряжения и с хорошим настроением. Спасибо каждому из вашей команды.

Изучив в интернете нормативную базу, которая могла быть полезна при формулировке нижеизложенной просьбы, все-таки принято решение не приводить формальных аргументов и не усложнять письмо. В данной ситуации у инвесторов правовых преимуществ, возможно, нет. Но многое в мире сейчас происходит не из-за перевеса ресурсов, а просто, исходя из желания изменить что-то к лучшему и услышать друг друга. В поле доброго человеческого взаимодействия потом гораздо комфортней жить.

Уважаемая Президент Холдинга!

Представители фокус-группы инвесторов просят рассмотреть вопрос улучшения отделки холла ЖК «МистерДом» до уровня бизнес-класса. К сожалению, на данный момент времени в части отделочных материалов и дизайнерских решений входная ресепшн ЖК «МистерДом» уступает большинству киевских жилых комплексов даже комфорт-класса.

Ответно, проживая в ЖК «МистерДом», мы будем ежедневно чувствовать, как Застройщик проявил заботу в ответ на просьбу инвесторов. При необходимости, совместно с Вашей командой, мы можем стать участниками маркетинговой истории полезной для дальнейших продаж Ваших объектов, также готовы организовать субботник или прочие мероприятия в интересах Вашего бизнеса и настроения.

Надеемся на решение в пользу нового холла. Спасибо за хороший дом!

Подпись»

Проект письма был сброшен в Вайбере начальнику правового департамента застройщика. В ответе стало заметно снижение градуса напряжения: «Превосходно! Я теперь знаю к кому обращаться для написания таких проникновенных и чувственных писем. Имея 13 лет адвокатской практики, я так и не дошел до такого уровня». С третьей попытки, после бюрократических препятствий, письмо в вышеизложенной редакции было передано в приемную. Я отчиталась в вайбере перед инвесторами.

Через несколько дней на мой личный телефон пришло сообщение от юриста: «Вас услышали. Принято решение о приведении холла в надлежащее состояние. Готовится проект в мраморе». Еще через неделю в чат дома сбросили фото доставленных на стройку мраморных плит.

Так была выбрана основа для построения отношений, обращения и дальнейшей коммуникации. И я убедилась, что медиация, в отличие от всех других процедур, носит очень человеческий и часто непредсказуемый характер.

История вторая

Следующая история очень бытовая и заурядная.

Обдумывая сложность соседских отношений в подъезде моих родителей, я понимала, что не нейтральна по отношению к результату. Но также знала, что я могу выступить посредником в формировании договоренностей. Я перестала опираться на понятия «очевидные вещи», «неадекватные люди», «вопрос не решиться никогда». Я заранее признала жизненный опыт и причины поведения каждого участника. Без претензий и советов стала пытаться выводить на понимание объединяющего всех интереса.

Тридцать пять лет не производился ремонт на этаже панельной многоэтажки моих родителей. Жильцы десяти квартир в разном составе неоднократно обсуждали этот вопрос. Их мнения: «Несомненно, что ремонт должен сделать ЖЭК»; «Но все-таки, проще в нашей стране на ЖЭК не надеяться»; «Если браться самим за ремонт, то надо делать капитально»; «Давайте договоримся хоть про элементарную косметику»; и так без конца ...

Среди жильцов, с которыми я встречалась, были: одинокая молодая мама с ребенком инвалидом и бабушкой; активная женщина, проживающая с мужем и взрослой дочерью; молодая девушка, которая служит по контракту в украинской армии; женщина, стоящая на учете в психиатрическом диспансере, с работающим таксистом сыном; современная молодая семья без детей; мои родители. Со всеми остальными встретиться не удавалось.

Максимальное внимание, наблюдательность, слушание при единственном разговоре с этими людьми были сутью моих обсуждений. К тому же, согласовывая с ними готовность заняться ремонтом, я отчетливо старалась не додумывать истории, удерживаться от оценок, а значит, не испытывать симпатии или антипатии, не придавать большого значения безразличию, агрессивности, уходу от темы, отрицанию или недоверию.

Я должна была убедиться, что все хотят передать полномочия и сделать хоть какой-то ремонт за разумные деньги жильцов. Вопрос остался не проясненным с четырьмя собственниками квартир. Принципиально против ремонта «собственными силами жителей» возражала мама таксиста.

И, таким образом, между ЖЭКом, с одной стороны, и жильцами – с другой, возникла я в партнерстве с мастером ремонтных работ на все руки. А также решением по бюджету, расчетам, срокам, деталям ремонта. Ремонт делался мастером на деньги моей семьи.

После окончания работ в девять почтовых ящиков мною были опущены письма в такой редакции:

«Дорогой сосед!

Сразу приношу извинения, что мне не удалось переговорить вживую с каждым из вас. Я не смогла обсудить с Вами Ваше видение ремонта и важные для Вас детали. Но, имея редкую возможность привлечь ответственного и универсального специалиста, был сделан ремонт на нашем этаже. Общий бюджет составил _____ гривен. Чеки сохранила и готова предоставить. Если Вы считаете, что произведенные работы оптимальны и состояние нашего холла стало лучше, то у Вас есть возможность перечислить на карту XXXXXXXXXXXX 1/10 потраченных средств, что составляет _____ грн.

Идентифицировать меня, мой телефон и мои затраты поможет Светлана Юрьевна из кв. 97. Деньги тоже можно передать через нее.

Спасибо! Принимаю любое Ваше решение.

Рассчитывайте всегда на меня во всех инициативах по улучшению жизни в нашем доме.

Ф.И.О. Тлф.»

На протяжении следующей недели мне компенсировали стоимость ремонта все соседи, кроме одной квартиры.

В данной ситуации я очень заботилась о том, чтобы не было директивности в предъявленном соседям решении, чтобы у каждого был личный выбор, ощущение причастности к ремонту и не ущемленное чувство собственного достоинства. На самом важном месте для меня стояли отношения и улучшения условий жизни людей. Я старалась все делать так, чтобы не обострились конкурентные чувства, различия между людьми, чтобы в фокусе осталась одна общая задача (именно одна, именно общая) без взаимных претензий и разногласий. У меня не было ожидания успеха. Я понимала, что бесконечное множество историй и обстоятельств моих соседей станут основанием их собственного решения, в том числе и отказа от выплаты. Переданные мне деньги стали демонстрацией достигнутых договоренностей и соглашения.

Особенностями этого случая были большие нарушения в отношениях соседей, долгосрочность конфликта при наличии мотивации у всех участников привести в порядок общую территорию. В ходе обсуждений стало заметным сопротивление на посредничество нового лица, упорствование в желании остаться при своем мнении. Однако гарантированная возможность каждому проявить несогласие, отсутствие у меня установки на чью-то правоту, в том числе, правоту медиатора, общая заинтересованность в соглашении, наличие объединяющего интереса, а также создание безопасного поля для взаимодействия, не вовлеченность людей в процесс столкновений, а вовлеченность в обсуждение конкретного варианта – предопределили положительный результат взаимодействия соседей.

Мне, посреднику в решении этого вопроса, помогало отсутствие страха и вера в правильно подобранный стиль и тон разговоров, естественная честность и открытость, работа без ожидания успеха, выбор вектора не на прояснение отношений, а на отработку варианта выхода из ситуации.

История третья

В фитнес-центре тренер Алиса с горечью поделилась, что собственники спортивного заведения действительно предложили каждому тренеру отдать из заработной платы по несколько тысяч гривен для компенсации задолженности за отопление спортзалов в зимний период. Чувствовалась досада, разочарование, нежелание реагировать на это принуждение, озвучена информация о тотальной экономии электроэнергии собственниками, наличии «агентов» среди коллег о большом количестве предложений на работу от других фитнес-центров.

Блеснула мысль о том, что я потеряю профессионального, любимого тренера в зале через дорогу от дома. Желание защитить тренера и напасть на собственников стало инстинктивной реакцией. Но удалось выдержать паузу и не стать третьей стороной конфликта.

Затем появилась ясность, видение сторон конфликта. Я провела разговор. Сначала я присоединилась: «Какая неприятная, неожиданная ситуация». Потом попыталась показать Алисе интересы противостоящей стороны – заговорила о высокой стоимости тарифа на тепло для потребителей и наличии в обозримом пространстве множества связанных с такими тарифами человеческих, грустных историй. Мы поговорили про друзей, которые приняли решение о продаже частного, очень любимого дома в столичном пригороде и переезде в квартиру из-за высокой стоимости отопления в зимний период, о высокой стоимости топлива для автомобилей.

Я, как казалось, «разблокировала» восприятие конфликта, помогла тренеру сменить видимую обиду и враждебность, «включить» понимание поступков собственников. Далее задала вопрос, направленный на перспективу, на будущее и предметное: «Как бы Вы, Алиса, поступили, будучи собственником фитнес-клуба, если бы вложили сотни тысяч долларов в бизнес, и Вам бы угрожали убытки после отопительного сезона?» (циркулярный вопрос). Задумчивость и отсутствие быстрых, готовых ответов. Через 20 минут тренировки она ответила, что на месте собственников предложила бы тренерам возможность постепенно, на протяжении, например, полугода делать отчисления из зарплаты для погашения задолженности за тепло; и одновременно дала бы им возможность большего дополнительного заработка на индивидуальных тренировках.

В дальнейшем, это и стало ее встречным предложением для руководства, на которое они ответили согласием. Так разговор с помощью посредника обеспечил выход из зоны обид и претензий, переход туда, где появляется возможность понимать друг друга и договариваться.

О позиции медиативного подхода

В статье описаны случаи работы с конфликтами, одновременно моей личностной трансформации. Это история про самопознание в процессе обработки конфликта; про самостоятельный выход на мета-уровень, заместивший внутренние конфликты. В ходе обучения медиаторству я осваивала медиаторский стиль и устойчивую позицию медиатора. «Позиция медиатора» – это: а) определенные опорные ценности человека, б) и (даже прежде всего это!) действия и способности, связанные с готовностью войти в конфликтные отношения, не ухудшив, не нарушив их, не посягнув на достоинство ни одного из участников этих конфликтов. Это, в том числе, умения вести обсуждения, переговоры так, чтобы на каждом повороте, каждом шаге все участники чувствовали и видели «свет в конце туннеля» – выход из спора, из напряжения. Это способность остаться здоровой, жизнерадостной, конструктивной и позитивной, не смотря на те проявления людей (они же «больны конфликтами»!),

Мне было важно описать внутренние процессы – мысли, чувства, ощущения, в их движении. Возможно, их открытость для кого-то станет стимулом и опорой в разрешении собственных трудностей в постижении медиаторской практики, в том числе, скепсиса, появляющихся кризисов и бессмысленности в оценке медиации. Я хорошо понимаю, что от сказок про медиацию до реальных случаев разрешения конфликтов, превращения конфликтных отношений в договоренности, – пропасть, через которую надо перепрыгнуть. А терпение и умение принимать людей в их сложности, принятие любого разворота в переговорах, готовность в любой момент спокойно отстраниться, удалиться, выйти – основа профессии.

Медиатор – это не тот, кто знает «пяти-шести-шаговую модель медиации», умеет ориентироваться в предмете конфликта, в способах и техниках преодоления сопротивления к переговорам, может проанализировать предмет столкновения и интересы партнеров по конфликту. А тот, кто сам пропахал целину в конфликтных отношениях, помог разгрести конфликтный завал, научился плавать и летать в пространствах человеческих отношений, какими бы они ни были.

Постижение динамичной, многослойной и многосложной реальности живых переговоров, возникающие движения во внутреннем мире каждого участника, в том числе и во мне, при пересечении (но не нарушении!) границ живых отношений, без посягательства на достоинство человеческой личности – стали фокусом моих усилий.

СІМЕЙНА МЕДІАЦІЯ – ЦЕ ПСИХОТЕРАПІЯ? ЦЕ СХОЖЕ НА ПСИХОТЕРАПІЮ? ЗОВСІМ НЕ СХОЖЕ?

Тетяна Білик,

акредитований медіатор (CEDR), тренер та супервізор медіаторів, співзасновник та член правління ГО «Ліга Медіаторів України» (ЛіМУ), співзасновник і член наглядової ради ГО «Асоціація сімейних медіаторів України» (АСМУ), почесний член ГО «Національна Асоціація медіаторів України» (НАМУ), Контакт International Social Service (ISS), психолог і психотерапевт

Світлана Стадник,

практикуючий міжнародний сімейний та бізнес медіатор, ментор, співзасновник та Голова Правління ГО «Асоціація Сімейних Медіаторів України», тренер ГО «Ліга Медіаторів України» та координатор проекту ЛіМУ з надання соціальної послуги сімейної медіації у співпраці із Соціальними службами Києва

Гарні питання. Давайте розберемось.

Аналізуючи світову практику можна стверджувати, що в основі сімейної медіації лежить трансформативний підхід. Це означає, що робота ведеться в напрямку відновлення стосунків між учасниками, як запоруки досягнення сталої та життєздатної згоди. Сама ж згода як така не є однозначним критерієм успіху сімейної медіації, адже може бути досягнута і за умови погіршення стосунків. Розглянемо на прикладі медіації між батьками, що розлучились.

Запит на медіацію – спільно вирішити, з ким житиме донька 11-ти років, яка місяць тому за власним бажанням переїхала до тата від мами, з якою мешкала після розлучення батьків більше 4 років. Якщо ми першочергово будемо орієнтуватися виключно на досягнення згоди – то отримаємо процес, який допоможе батькам прийти до рішення, спираючись на бажання доньки (яку теж залучимо до конфіденційної розмови), узгодити питання зміни та вибору школи, питання виплати аліментів, питання лікування та піклування про доньку – і дійдемо згоди за всіма важливими питаннями стосовно виховання дитини. І сторони навіть підпишуть медіаційну угоду та почують один одного з певних питань. Але при цьому, якщо ми не ставимо відносини у сім'ї як першочерговий пріоритет, то можемо отримати результат, коли всі ці питання вирішені, але мама відтоді не зможе пробачити «зради» доньки, як і не може пробачити зради чоловіка, що давно вже влаштував особисте життя, і тому бачиться з донькою вкрай рідко, напружено, і розглядає свій переїзд в іншу країну. І як наслідок такої угоди, відбудеться посилення відчуження між донькою і матір'ю, що призведе в подальшому до кризи їх відносин.

Запит на медіацію – спільно вирішити, з ким житиме донька 11-ти років, яка місяць тому за власним бажанням переїхала до тата від мами, з якою мешкала після розлучення батьків більше 4 років. Якщо ми першочергово будемо орієнтуватися виключно на досягнення згоди – то отримаємо процес, який допоможе батькам прийти до рішення, спираючись на бажання доньки (яку теж залучимо до конфіденційної розмови), узгодити питання зміни та вибору школи, питання виплати аліментів, питання лікування та піклування про доньку – і дійдемо згоди за всіма важливими питаннями стосовно виховання дитини. І сторони навіть підпишуть медіаційну угоду та почують один одного з певних питань. Але при цьому, якщо ми не ставимо відносини у сім'ї як першочерговий пріоритет, то можемо отримати результат, коли всі ці питання вирішені, але мама відтоді не зможе пробачити «зради» доньки, як і не може пробачити зради чоловіка, що давно вже влаштував особисте життя, і тому бачиться з донькою вкрай рідко, напружено, і розглядає свій переїзд в іншу країну. І як наслідок такої угоди, відбудеться посилення відчуження між донькою і матір'ю, що призведе в подальшому до кризи їх відносин.

Сімейна медіація у трансформативному підході працює над «відновленням відчуття власної значимості та сили, а також здатності людини приймати рішення та вирішувати життєві проблеми» [1, ст. 30]. Медіація – це завжди про включення у власну картину ситуації бачення опонента. Сімейна медіація, спираючись на глибоке проживання бачення опонентами, націлена на трансформацію особистого світосприйняття та відновлення стосунків учасників у нових умовах. В тій мірі, в якій готові учасники. Для пари, яка розлучається – це побудова партнерських батьківських стосунків.

Вікіпедія дає визначення поняття психотерапії, як: «Науково обґрунтований та емпірично перевірений вид діяльності, що спрямований на допомогу людям, які потерпають від психічних, психосоматичних, соціальних проблем або страждання, та використовує психологічні інструменти»

Тож, враховуючи контекст, наведений у вступі, розберемось у ключових відмінностях сімейної медіації та психотерапії за допомогою інфографіки: див. малюнок праворуч.

З даного порівняння видно, що сімейна медіація, працюючи з відносинами, має на меті швидке вирішення конкретних завдань учасників – ефективна подальша взаємодія, що базується на інтересах обох сторін, як то: виховання дітей після розлучення, управління сімейним бізнесом або налагодженням комунікації між членами розширеної родини в контексті конкретних життєвих завдань. Тоді як психотерапія працює над усвідомленням глибинних причин невдоволення стосунками і націлена на усунення цих причин через роботу клієнта із власними емоціями та світоглядом.

Приклад успішного застосування трансформативного підходу в сімейній медіації – робота з розлученими батьками, які на момент початку медіації були вкрай негативно налаштовані та не спілкувались півтора року. Робота медіаторів була спрямована на те, щоб обидві сторони добре розуміли потреби та особливості життєвих обставин один одного, напрацювали детальний план відновлення стосунків батька з малолітньою дитиною, пропрацювали розрахунок та форми фінансової участі батька у вихованні доньки, та закріпили всі домовленості договором. Сам договір в даному випадку був інструментом підвищення довіри учасників один до одного та фіксацією швидше принципів домовленостей, щоб залишатись основою для домовленостей на роки вперед. Процес роботи над угодою дозволив учасникам відновити стосунки, поновити довіру та прийти до рішень, які були не можливими на початковому етапі спілкування.

Медіатор

Сімейний

працює з конкретним предметом конфлікту



VS Психотерапевт

працює з внутрішнім станом клієнта та пари



Врегулювання конфлікту через пошук можливих домовленостей та шляхом налагодження стосунків в нових умовах	Ціль	Усвідомлення відносини та знаходження ресурсу на їх збереження
Виявлення та задоволення інтересів як ресурс для досягнення згоди. Врегулювання конфліктів шляхом усунення протиріч в інтересах сторін через відділення людини від проблеми для усвідомлення своєї відповідальності за її виникнення та спільне вирішення.	Задача	- усвідомлення симптомів та полегшення страждання для клієнта, - його особистісний розвиток та значні зміни в характері, у сприйнятті самого себе та навколишнього
Увага спрямована на теперішнє та майбутнє	Спрямованість уваги	Вивчається історія та минулий досвід клієнта та його сім'ї для аналізу теперішнього
Практичні аспекти конфлікту: фінанси, майно, виховання дітей, тощо	В центрі уваги	Почуття, відчуття та порушення у взаємовідносинах
Робота з емоціями для пошуку раціональних шляхів вирішення конфлікту	Робота	Допомога клієнту поступово розкритися, перш за все, перед самим собою. Глибине вивчення стану клієнта через емпатичне спілкування
Структурований процес, що допомагає конфлітуючим сторонам знайти взаємно прийнятне рішення	Процес	Процес, спрямований на розвиток здатності клієнта краще розуміти себе. Терапія – проживання моменту «тут і зараз» через переносні відносини з терапевтом
Медіатор працює з двома (або більше) сторонами конфлікту	Кількість учасників	Консультації можуть надаватись як парі, так і індивідуально.
В більшості випадків робота з медіатором оформлюється договором і може доповнювати юридичну процедуру	Договір	Не підписується договір
Процес проходить швидко (1-2 місяці)	Тривалість	Може мати довгостроковий характер

Варто зазначити, що страх, глибоке переживання горя від втрати, або гостре почуття образи можуть заважати одному з учасників зосередитись на власних інтересах та бути перешкодою для ефективної участі в сімейній медіації. В таких випадках сімейний медіатор радить отримати підтримку та опору в роботі з психотерапевтом для можливого продовження медіації, коли обидва учасника будуть готові працювати над майбутніми домовленостями. Клієнти, які працюють із внутрішнім станом за допомогою психотерапії, мають змогу швидше впоратись з адаптацією до нових обставин, краще розуміють свої інтереси та мають внутрішні ресурси для ефективного вирішення життєвих питань у медіації.

Сімейна медіація та психотерапія – це окремі інструменти, націлені на вирішення різних питань та можуть доповнювати один одного для ефективного вирішення життєвих завдань клієнтів.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ:

1. Буш Р., Фолджер Дж. Что может медиация. Трансформативный подход к конфликту. Киев: Издатель Захаренко В.А., 2007. 264 с
2. Gordiychuk N. V. Transformative mediation: basic concepts and installation. Psychological Science and Education. 2014, no. 2. MSUPE «психолого-педагогический университет»
3. Вікіпедія <https://uk.wikipedia.org/wiki/Психотерапія>

ВПРОВАДИТИ НЕ МОЖНА ЗАВАДИТИ



Владислава Каневська,

почесний член Національної асоціації медіаторів України,
практикуючий медіатор, фасилітатор, тренер,
коуч, супервізор

Обігруючи відомий вислів про «стратити не можна помилувати», я вирішила підняти доволі гостру тему: чи є сенс докладати зусиль до «примусового впровадження» медіації в Україні, якщо, попри всі старання, є такий «інституційний спротив»? Чи можна «нав'язувати» процедуру, яка у своїх базових принципах має «добровільність»? Чи може бути цей, до певної міри, примусовий «шлюб з розрахунку» – щасливим і чи цей примусовий «подружній обов'язок» може приносити задоволення і радість?

Власне, для впровадження будь-чого в державі потрібні кілька складових:

- *політична воля;*
- *аналітика і обґрунтування;*
- *ресурси для системного впровадження;*
- *регулювання та/чи домовленості про функціонування, включно з системою моніторингу і оцінки;*
- *наявність кваліфікованих фахівців, які б забезпечували розвиток і практику;*
- *якісна внутрішня комунікація між провайдерами і зовнішня комунікація із замовниками;*
- *час для формування «нової культури».*

Пропоную деякі власні висновки щодо перешкод і можливостей запровадження медіації в Україні і де ж ставити кому у фразі «впровадити не можна завадити»?

Варіант для «впровадити не можна, завадити»:

1. Кому це взагалі треба? Загалом може скластися враження, що медіація не дуже й потрібна державі Україна і, якби не певний тиск зовнішніх зобов'язань, медіація могла б залишитися функціонувати на рівні «гобі» чи елітної професії, попит на яку був би у переважно у «вузькому колі» фахівців та компаній з іноземним капіталом і західною культурою. Водночас, нерозуміння суті процесу часто призводить до плутанини і спроб «вписати» медіацію в українську правову сферу, копіюючи систему адвокатури чи, наприклад, нотаріату. «Хотіли як краще, а вийшло – як завжди» – традиційні «граблі» на шляху «інституціалізації» медіації. Поки фокус залишається на взаємодії із «державною системою» і що має гарантувати держава громадянину, який вирішив владнати конфлікт за допомогою медіатора – з боку представників держави будуть дії, які скоріше схожі на «спротив системи», хоча насправді йдеться про «гарантії безпеки» для самої системи, адже ніякому чиновнику

не хочеться мати проблеми... Та й, власне, це їхня відповідальність, а отже – «добровільність» як один з ключових принципів медіації має поширюватися і на них...

2. ВРЕгулювати чи ЗАрегулювати: Прийняття закону, який би сприяв функціонуванню медіації – виклик, який намагалися вирішити різні групи людей та інституції останні майже 30 років. Медіація в сучасному її варіанті у багатьох випадках співзалежна із різними «державними інституціями»: судовою системою, правоохоронною, соціальною, інвестиційною, регуляторною, податковою, освітньою, трудовою тощо. Якщо ставити собі за мету «врегулювати все» – матимемо «Кодекс законів про медіацію». На жаль, це розуміють лише фахівці-практики і навіть є вже приказка «Хто реально практикує, той не хоче «єдиного закону про медіацію», бо розуміє наслідки...» Як знайти баланс між «ефективним регулюванням» і «державним контролем», щоб це не стало «системним паралічем» – наразі невідомо... Приклади, коли прийняттям нових законів обмежували і паралізували практику медіації, що була ретельно вбудована і щойно почала функціонувати – є і це не наснажує продовжувати вболівати за те, щоб «все було врегульовано»...

3. Дієвість медіації у соціальній сфері доводять кілька груп ентузіастів, які виживають скоріше за принципом «незважаючи на перепони», ніж «завдяки підтримці» державного регулювання: примудритися «надавати» медіацію як «соціальну послугу», з врахуванням усіх вимог – це дійсно треба не лише вірити у «магію процесу», але й розуміти який це неймовірний шанс десь у майбутньому, завдяки розголосу «від людини до людини», все ж досягти попиту на медіацію у сімейній та сусідській сферах, а також на формування нормальних умов для системного доступу громадян до медіації. Особливо для представників родин «в особливих життєвих обставинах», адже для них потрібні особливі форми і медіації, і соціального супроводу, і гарантій... Згадується колізія із «введенням» медіації до переліку соціальних послуг і як те, що мало визначати специфіку соціального супроводу за участю «соціального медіатора» для родин із ромських громад, ледь не стало «загально затвердженими» правилами для медіаторів з інших сфер. Лише завдяки «персональним сигналам» від фахівців, які мали підготовку як медіатори і розуміли відмінності, вдалося вчасно скоригувати введення державних стандартів, залучивши фахівців-медіаторів. Водночас, виклики щодо регуляції надання послуг з медіації у соціальній сфері все ще величезні! Це пов'язано як і з нормуванням послуги, рівнем підготовки фахівців щодо обізнаності із медіацією, її специфікою, можливістю влучно пояснити її переваги, передати справу чи запросити до родини медіатора, а також взагалі – доступність медіаторів у кожній громаді і забезпечення можливості надати послугу, бо це й адекватне приміщення, і документальний супровід, і оплата послуг медіатора... Вирішення цих питань – це питання довготермінової системної інвестиції з боку держави, а не окремих груп ентузіастів, хай навіть неймовірно відданих справі і готових інвестувати власні ресурси... Але схоже – це все ще не на часі...

4. Професійні спільноти як фактор стримування. Хай як дивно це звучить, але саме професійні спільноти стали майданчиками для обмеження медіації, як у позитивному сенсі, так і в негативному... Змагання за те «чия має бути медіація» і хто має стати ключовим «офіційним» провайдером – адвокати, судді, нотаріуси, правозахисники, консультанти, психологи, педагоги, науковці чи взагалі медіатори-практики із відповідною підготовкою – у розпалі і навіть якщо вдається зібратися на спільному майданчику для обговорення, наразі

відповідальності і прерогатива такої діяльності», чи «тут я експерт», чи «ми перші і єдині, хто нарешті впроваджує правильну медіацію», тіньові змови, проштовхування власних теорій – все це не додає підтримки самій ідеї медіації і демонструє необхідність інвестувати у пошук взаємоприйнятних системних рішень за принципом не «або – або», а «і те, і те»...

5. Ну, і ключове, мабуть – це **недостатні аналітика і ресурси**. Попри залучення великих донорських коштів і чималої кількості проектів, ми не можемо похвалитися якісною системною аналітикою, яка б стала основою для прийняття конкретних державних рішень... Також **величезна проблема – це матеріально-фінансова підтримка медіаторів і організацій медіаторів...**

Варіант для «впровадити, не можна завадити»:

1. Медіація як процес і процедура – частина української культурної традиції. З одного боку, медіація – це питома українська традиція, бо ритуали «як домовлятися» були притаманні багатьом українським громадам (зокрема й практики схожі до практик «відновного підходу», тобто зустрічей, які мали на меті «відновлення соціального балансу» в громаді). З іншого боку, медіація – це «іновація» від міжнародної спільноти, яка має осучаснений вигляд і більше співвідноситься із судовою системою і процедурами. Водночас, запровадження медіації у соціальній сфері – це абсолютно інший інститут і він потребує окремої уваги.

До речі, коли вдавалося учасникам конфлікту донести суть медіації і переваги «домовляння», навіть якщо лише одній стороні – як правило, вони могли домовитися далі самостійно. Це призводило іноді навіть до курйозів, але найголовніше – ми «страждали» від того, що «так, а сам же процес не вдалося попрактикувати...» і від того, що «статистика зривалася», бо часто потрібно було звітувати про цю діяльність за якимось з проектів, а «справа на медіацію» зайшла і «самовирішилася»...

Тож, як можна популяризувати медіацію і запрошувати звертатися до медіатора, позиціонуючи це як елемент «традиційної культури», а не чогось «заморського» – ключове, як на мене питання, що сприятиме пришвидшенню формуванню довіри і попиту. Можливо, соціальна реклама і вдалий серіал були б найбільш доречними, про що ми також неодноразово розмірковували...

2. Назва «медіація» для переговорного процесу з певними принципами – є європейською традицією! На жаль, оскільки більшість проектів позиціонувала медіацію переважно як «доповнення» та/чи альтернативу до судової системи, що набуло системності саме як «американська» традиція, і це призвело до певного «юридичного» погляду на медіацію. Але спроби «переіменувати» медіацію просто на «переговори» не сприятиме правильному її позиціонуванню, тож варто залишатися в межах цієї назви процесу. Нагадаю також, що Етичні засади медіації були сформовані саме в Європі у середині 17-го століття, коли почалися дуже складні «човникові» перемовини між великою кількістю учасників і в результаті яких було укладено Вестфальський мир. І вже тоді перемовників офіційно назвали «медіаторами» і саме з такою назвою. Власне, про європейські традиції медіації йдеться у книзі «Homo Mediator», яка видана лише німецькою... Водночас, я абсолютно допускаю, що у деяких випадках, щоб зберегти лояльність споживачів, можна використовувати і інші

назви для «погоджувальної зустрічі, перебіг якої забезпечує нейтральний ведучий». А вже потім можна уточнити – «До речі, ми рухалися за принципами і схемою процесу медіації – це гарний інструмент для полагодження спірних ситуацій»...

3. Законодавче закріплення як фактор безпеки – важливе для того, щоб медіацію могли рекомендувати. І фахові юристи доволі легко обґрунтовують «легальність» медіації в українському правовому полі, починаючи від Конституції України, закінчуючи положеннями різних Кодексів, законів і підзаконних актів. Окрему надію для більш активного розвитку медіації у комерційній сфері дало підписання Україною у серпні 2019 року Сінгапурської конвенції, що спрощує виконання міжнародних угод, укладених за результатами медіації.

4. Наразі не вдалося знайти баланс між «формальним запровадженням» медіації і її неформальним існуванням як на рівні індивідуальних практик, так і на рівні окремих інституцій. З одного боку – це гарна **можливість для конкурентного розвитку ринку**, бо запровадження чогось у «примусовому форматі» може мати зворотний ефект, як це було в деяких країнах Європи. Тому сприймаю еволюційний процес як невідворотній і таким, що втілює принцип «Не нашкод!» Ну, і якщо навіть дивитися з погляду маркетингу – ми досі знаходимося на етапі «насичення» ринку пропозиціями і, треба визнати, різноманіття стає все більше – різні сфери, стилі, провайдери, акценти тощо, а це означає, що скоро з'явиться запит на узгодження регулювання не лише через зовнішній примус, але й з середини професійної медіаторської спільноти. Власне, це вже відбувається за підтримки Національної асоціації медіаторів України через формування Етичного кодексу і Рекомендацій для навчання базовим навичкам медіатора.

5. Медіація у сімейних справах найбільш активно розвиває медіацію як послугу і вже вийшла на той рівень, коли поступ відбувається все швидше і визнання – все більше! Це сталося завдяки саме ентузіастам і вже сформовано на неї попит саме від клієнтів. З огляду на перспективу найрізноманітніших міграційних процесів (як всередині країни, так і з іншими країнами) це один з найперспективніших напрямків медіації.

6. Є один принцип медіації, який неймовірно допомагає її рухати і ... є найбільшою проблемою для збору статистики і для масової реклами: це – «конфіденційність»! З одного боку, саме завдяки **можливості у приватному форматі розглядати спір чи конфлікт робить процес медіації привабливим для клієнтів**. З іншого, у багатьох випадках навіть сам факт проведення медіації – це конфіденційна інформація. Те, скільки займає часу «вибудувати» правильно всі межі конфіденційності – це окрема історія... Але по факту, багато з неймовірно цікавих справ залишаються «інкогніто», а то й взагалі «неназваними» і точно не потраплять до «бази даних» справ, вирішених на медіації... Водночас – це саме ті випадки, завдяки яким формується і довіра до медіації, і – шириться реклама «від людини до людини»...

7. «Он-лайн сервіси з медіації» вже реальність! Розробляються і вже функціонують спеціальні додатки, які покликані допомагати учасникам конфлікту знаходити рішення он-лайн за допомогою «чат-бот-медіатора»: процес переговорів, поєднаний із оцінкою юридичних умов і меж, інформуванням про переваги чи недоліки варіантів, а також «торгами» в межах «найкращого» і

«найгіршого» варіантів для кожного учасника. Це новела, яка вже змінює ринок юридичних послуг і, переконана, за цим у сфері «полагодження конфліктів» велике майбутнє!

8. В світі і в Україні зокрема зараз, як я кажу, «Конкурс болю»... Драми, що супроводжують нашу історію впродовж останніх кількох століть, відобразилися і на почутті довіри у суспільстві – як до держави, так і один до одного. Сплески протестів – реалії сьогодення у багатьох країнах і приводи для цього різні... В Україні за останні 6 років тема діалогів стала конкуруючою для сфери «медіації», визначилася як окремий напрямок і потребує спеціальної підготовки. **Вміння розрізнити і запропонувати діалог чи медіацію** – це зараз важлива навичка для тих, хто включений у роботу з викликами, пов'язаними з протестами на майданах і з військовою агресією Росії... Вміння працювати з болем, колективною травмою, перехідним правосуддям і «відновним підходом» – це пріоритетна діяльність на найближчі 20–30 років мінімум...

9. Професійна спільнота як фактор розвитку сфери медіації – це дуже цікаво і перспективно! Кількість випускників різних курсів, як українських, так і міжнародних, зростає щороку і це поступово насичує ринок фахівцями. З'являються нові організації, комерційні структури, асоціації і т.і., які настільки вболівають за справу, що іноді дістається і «партнерам»... Спільні заходи стають все більш цікавими і запит на «спеціалізовану підготовку», а не лише «базових навичок» і додаткових навичок зростає. Радує формування попиту на супервізію, що є обов'язковим елементом професійного розвитку. Радує освоєння «суміжних сфер» – фасилітації, коучингу, консалтингу та інших. Професія розвивається і це сприятиме розширенню меж і можливості працювати із найрізноманітнішими комплексними запитам.

10. Ну, і не можна ігнорувати факту, що ... люди змінюються! **Освоєння «м'яких навичок»** зростає, зокрема й через доступ до он-лайн курсів і освітніх проєктів, тож все більше випадків, коли люди здатні засвоїти самі якісь прості моделі, як комунікаційні, так і аналітичні, а також застосовувати їх у життєвих ситуаціях. Багато хто освоює навички медіатора для застосування в основній професії – менеджера, керівника, правника тощо. Спостерігаю також представників «нових поколінь громадян», які вже й самі змінюють «підхід до залагодження непорозумінь» і практикують медіацію, навіть не маючи спеціальної підготовки – «ми подивилися модель медіації і практикуємо в колективі» була відповідь на моє питання «а як ви вирішуєте конфлікти»...

Світовий Економічний Форум визначив серед ключових компетенцій на 2020 рік «комплексне вирішення проблем», тож, відповідь щодо перспектив медіації у XXI столітті – однозначна: «Впровадити, не можна завадити».

Київ, вересень 2019
Стаття для збірника до 25-річчя медіації в Україні

СІМЕЙНА МЕДІАЦІЯ ЗА УЧАСТЮ НЕПОВНОЛІТНІХ



Тетяна Водоп'ян,

адвокат, к.ю.н., медіатор, голова Центру медіації та діалогу

Відомо, що переважна більшість спорів, у яких проводиться сімейна медіація, тим чи іншим чином стосуються дітей. Зазвичай, у випадку розлучення батьків, колишньому подружжю доводиться вирішувати питання участі іншого з батьків у вихованні дитини, її фінансового забезпечення, місця проживання тощо.

Однак, батьки, перебуваючи у конфліктній ситуації, не завжди можуть адекватно оцінити потреби та інтереси дитини та ухвалити найкраще рішення для неї та себе. З метою більш ефективного проведення медіації в сімейних спорах існує практика залучення до неї неповнолітніх. Такий досвід проведення сімейної медіації за участі неповнолітніх є у чималій кількості країн.

Важливо відзначити, що медіація за участю дітей – це особлива форма медіації. Її метою є надання батькам можливість краще зрозуміти становище дітей під час розриву і їх потреби; надати дітям право голосу в питаннях, що відносяться до їх щоденного життя і майбутнього.

Принагідно зазначимо, що залучення дитини в медіацію забезпечує виконання міжнародних стандартів щодо участі дитини у процесі вирішення питань, що стосуються її життя.

Відповідно до ст. 12 Конвенції ООН про права дитини держави-учасниці забезпечують дитині, здатній сформулювати власні погляди, право вільно висловлювати ці погляди з усіх питань, що торкаються дитини, причому поглядам дитини приділяється належна увага згідно з її віком і зрілістю. З цією метою дитині, зокрема, надається можливість бути заслуханою в ході будь-якого судового чи адміністративного розгляду, що торкається дитини, безпосередньо або через представника чи відповідний орган у порядку, передбаченому процесуальними нормами національного законодавства [1].

Стаття 3 зазначеної Конвенції закріплює положення про те, що в усіх діях щодо дітей, незалежно від того, здійснюються вони державними чи приватними установами, що займаються питаннями соціального забезпечення, судами, адміністративними чи законодавчими органами, першочергова увага приділяється якнайкращому забезпеченню інтересів дитини.

Закріплення таких норм у юридичних документах ознаменувало загальну

тенденцію надавати дитині голос при вирішенні питань, які стосуються її життя.

Прихильники залучення дітей до медіації наводять як аргумент те, що діти, як правило, висловлюють бажання бути активними учасниками рішень, які впливають на їхнє життя після розлучення. Однак це не означає, що вони бажають приймати рішення або приймати сторону будь-кого з батьків. Діти розуміють різницю між внесенням вкладу в процес прийняття рішень і прийняттям остаточного рішення.

Що ще важливіше, діти хочуть отримувати інформацію про процес розлучення і мають бажання та необхідність, щоб їх потреби та інтереси були почуті під час розлучення батьків. Надання дітям доступу до інформації та участі у процесі розлучення означає, що побажання, потреби та інтереси дітей мають вагу та враховуються при прийнятті рішень. Тейлор, Сміт та Найрн (2001) стверджують, що діти самі оцінюють свої права участі як важливі, що стосуються питань сім'ї, а також питань, що стосуються правової та соціальної допомоги [2].

Участь дітей нерозривно пов'язана з соціальним впливом на різноманітні політики прийняття рішень у більш глобальному сенсі. Питання сімейної політики повинні включати точки зору дітей, тобто стосовно дітей слід поводитися етично і надавати належну повагу їх думкам.

Участь дітей у ряді рішень, включаючи їх досвід батьківської розлуки, позитивно співвідноситься з їх здатністю пристосовуватися до нової конфігурації сім'ї, а також із їх здатністю відновити контроль над тим станом речей, який для них є часто незрозумілим, зокрема після розлучення.

Слід зазначити, що участь дітей у прийнятті рішень може сприяти розумінню ними власних потреб, що позитивно впливає на їх навички спілкування та переговорів із сім'єю.

Змістовна участь дітей під час вирішення сімейних спорів може бути захисним фактором під час розлучення батьків, оскільки це забезпечує дітям почуття відповідальності та покращує стосунки батьки-дитина через їх роль у процесі прийняття рішень. Надання можливості дитині висловити свої думки та почуття може посилити почуття власної гідності та контролю над своєю долею, а тим самим підвищивши їх стійкість[3].

Однак є і ті, хто не підтримує залучення дітей до процесу медіації. Певні занепокоєння висловлювали самі медіатори, які припускають, що один з батьків може маніпулювати дітьми, щоб зайняти певну сторону під час спірних питань, тим самим створивши конфлікт тривоги та лояльності у дітей. Ще одним аспектом занепокоєння можна назвати те, що залучення дітей може підірвати батьківський авторитет і спричинити в майбутньому негативний вплив на життя та сімейні стосунки дітей. Побажання дітей повинні супроводжуватися розумінням контексту, в якому вони висловлюються. Делегування значних повноважень дітям замість того, щоб допомагати їм розробляти стратегії подолання труднощів під час батьківської розлуки може їх занадто обтяжувати.

Також висловлюється думка, що дітям не було б корисно брати участь у медіації за певних обставин. Сюди можна віднести випадок, коли, наприклад, батьки відчувають себе настільки захопленими спором, що не можуть скористатися позитивними відгукami, що їм надаються; у випадках високої ескалації конфлікту між батьками; якщо у батьків є проблеми з психічним здоров'ям, які перешкоджають будь-яким позитивним робочим відносинам. Існує думка, що не всі діти обов'язково потребу-

ють або хочуть, щоб їх почули. Ще одне занепокоєння, висловлене при просуванні аргументу проти участі дитини, полягає в тому, що після того, як дитині запропонують висловити свої погляди, вона може бути розчарована, якщо її думки не прислухалися, в той час як вони очікували, що їх погляди будуть визначальними для рішення у спорі. У цьому випадку дитина може відчувати емоційне потрясіння. Крім того, висловлюється існування ризику того, що один чи інший з батьків може використовувати побажання дитини як козир для отримання домовленості, або, також, стверджувати, що дитина травмується медіаційним процесом, тим самим саботуючи процес. Крім того, деякі діти можуть не висловлювати своїх справжніх почуттів, якщо вони бояться реакції батьків або гніву за їх погляди.

Як бачимо, і у прихильників і у противників медіації за участю дітей є свої аргументи. Видається, що багато чого залежить від кожної конкретної ситуації. З теоретичної точки зору, участь дітей залежить від теоретичного та концептуального погляду медіатора. Він повинен мати концептуальну точку зору, що діти мають право бути вислуханими, і їх слід слухати та брати до уваги їх повідомлення. Медіатор повинен оцінити ситуацію та розуміти можливостей залучення дітей до процесу медіації. З точки зору практики, участь дітей залежить від практичної спрямованості медіатора та того, наскільки йому комфортно спілкуватися з ним.

Крім того, медіатор повинен мати необхідні навички та базу знань, пройти відповідне навчання, щоб мати змогу залучати дітей та спілкуватися з ними в медіації. Пропонується включати дітей за таких обставин: (1) коли діти висловлюють перевагу певному типу режиму спілкування, а один з батьків чи інший не погоджується; (2) коли дитина спеціально попросила звернутися до медіатора; (3) коли обом батькам потрібно почути від своєї дитини про негативний вплив, який їх суперечка чинить на дитину; та (4) коли діти мають пізнавальну здатність співвідносити свої погляди та бажання з медіатором (тобто, від шести до 16 років)[4].

Наразі розрізняють три способи проведення медіації за участю неповнолітніх. Перший спосіб передбачає безпосередню участь дитини у медіаційній сесії у присутності батьків (чи інших дорослих – сторін спору). Другий спосіб передбачає зустріч медіатора з дитиною та спілкування з нею поза зустріччю з дорослими. Третій спосіб полягає у тому, що з дитиною зустрічається та спілкується не той медіатор, який проводить медіацію між дорослими у даному спорі, а інший залучений медіатор, який згодом повідомляє сторонам спору та медіатору, який працює з дорослими про результати спілкування з дитиною.

Перед тим як залучити дітей безпосередньо в процес медіації має бути проведена певна підготовча робота.

Діти можуть бути включені в процес медіації тільки з формальної згоди медіатора, обох батьків і самих дітей. Діти повинні бути досить дорослими, щоб мати можливість висловити свою позицію. Рекомендується залучати дітей не молодших 5 років.

Медіатор повинен переконатися в тому, що діти розуміють, що їхню думку запитують тільки для з'ясування їх поглядів і почуттів, і вони не повинні приєднуватися до тієї чи іншої сторони конфлікту, а тим паче не повинні приймати будь-які рішення. Звичайно, що працювати з дитиною може лише особа, яка має додаткові компетенції щодо проведення медіації за участю дітей.

Зазвичай діти розмовляють з медіатором наодинці, під час відсутності батьків. У деяких країнах такі бесіди проводяться дитячим психологом (або в його присутності).

Медіатор – або дитячий психолог, якщо він брав участь – пізніше обережно обговорює з батьками основні елементи бесіди, намагаючись зробити це так, щоб у них не виникло враження, нібито дитина їх критикує або відмовляється від них. Практика показує, що при правильній організації таке залучення може надати підтримку дітям і створити для батьків новий рівень розуміння переживань та потреб їхніх дітей. Зазначене може значно допомогти батькам знайти правильні шляхи врегулювання конфлікту і мінімізації його негативного впливу на дітей.

Залежно від країни та культурного оточення, в якому живе сім'я, участь дітей в медіації може бути делікатним питанням. Для багатьох культур важко уявити, що дитина висловлює свою думку щодо вирішення проблеми, що стосується дорослих. Крім того, багато медіаторів не вважають себе досить компетентними в питанні участі дітей в медіації. Тому випадки участі дітей в медіації все ще досить рідкісні. Однак в певних країнах медіація за участю неповнолітніх використовується набагато частіше і позитивно впливає як на рішення, прийняті за результатами медіації, так і на подальші відносини між сторонами спору та дітьми.

За результатами дослідження 181 пари батьків, які проходили сімейну медіацію за участі неповнолітніх, проведеного в Австралії (міста Аделаїда, Мельбурн, Канберра) було зроблено наступні висновки: для батьків це сприяло зниженню ворожнечі у відносинах з їх колишнім чоловіком/дружиною і поліпшенню відносин як батьків; діти повідомляли про покращення емоційної доступності своїх батьків і більшому почутті близькості з ними; це сприяло збереженню або поліпшенню відносин між матір'ю і дитиною з обох сторін; спостерігались більша задоволеність домовленостями про догляд і контакти з дитиною і зменшення бажання змінити ці домовленості; більша стабільність у схемах догляду та контактів протягом року.[5]

Можна зробити висновок, що значний вплив медіація за участю неповнолітніх має на відносини між батьками та батьками і дитиною. Зазначений метод медіації надає дітям безпечний шлях для висловлення та врахування їх поглядів. Крім того, відбувається реалізація прав дитини, її включення до медіації пов'язане зі значним рівнем покращення батьківських стосунків та поліпшенням емоційної доступності батьків для дітей та виробленням чутливих до змін угод, з якими батьки та діти залишаються більш задоволеними. Не зважаючи на висловлені переваги та недоліки медіації за участі неповнолітніх, безсумнівно така практика має в цілому позитивний вплив на розв'язання сімейних спорів.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ:

1. Конвенція про права дитини (20 листопада 1989 року) – [Електронний ресурс] – Режим доступу: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_021
2. Taylor, N.J., Smith, A.B. and Nairn, K. 2001. Rights important to young people: Secondary student and staff perspectives. *The International Journal of Children's Rights*, 9(2), 137-156.
3. Rachel Birnbaum. 2009. Research Report. *The Voice of the Child in Separation/Divorce Mediation and Other Alternative Dispute Resolution Processes: A Literature Review*. Department of Justice Canada.
4. Saposnek, Donald, T. 2004. Working with children in mediation. In Jay Folberg, Ann Milne and Peter Salem (Eds.) *Divorce and Family Mediation: Models, Techniques and Applications*. (pp. 155-179). Guilford Press. New York.
5. Mcintosh, Jennifer & Wells, Yvonne & Long, Caroline. (2014). Child-focused and child-inclusive Family Law dispute resolution: One year findings from a prospective study of outcomes. *Journal of Family Studies*. 13. 8-25. 10.5172/jfs.327.13.1.8.

МЕДІАЦІЯ ПРИ РОЗІРВАННІ ШЛЮБУ: ЧИ МОЖНА ЗБЕРЕГТИ ДОБРІ СТОСУНКИ? УЧАСТЬ ДИТИНИ У РОЗЛУЧЕННІ БАТЬКІВ



Анжеліка Головченко,

адвокат, сімейний медіатор, член Національної Асоціації
Медіаторів України,
Член ГО «Ліга Медіаторів України»

З давніх давен конфлікт був і залишається невід'ємною частиною людської природи. Метою кожної людини є бажання вижити в соціальному середовищі та серед обставин, які на неї впливають, тому задля виживання в складних конфліктних ситуаціях історично люди прибігали до залучення іншої — нейтральної сторони з метою застосування, так би мовити, примірювальних методів (позасудових процедур) врегулювання спорів та суперечок.

Історично медіація віднаходила своє широке розповсюдження в культурах, де норми суспільної моралі ставили процедуру примирення сторін шляхом діалогу набагато вище за вирішення проблем у суді.

Чому це було саме так?

Бажання вирішити конфлікт у суді, тобто фактично передати пріоритет прийняття рішення та розуміння того що вірно, а що — ні третій особі — судді або арбітру є, перш за все, намаганням зняти відповідальність з себе та перекласти її на іншу особу. Переговори — це завжди про особисту відповідальність, про роботу із власними інтересами та потребами, про те, що в процесі діалогу кожен із партнерів по конфлікті формує в собі нову культуру — культуру позитивної комунікації, культуру роботи із власними інтересами та навички чути та розуміти потреби іншої людини. Людина, яка одного разу спробувала «розібрати розвалини» свого життя власноруч наступного разу уважно дивиться куди саме падає «каміння» її гніву, «сміття» її образ, «руйнівне цунамі» її емоцій та аналізує кількість та доцільність цих «стихійних лих», які впливають на якість її життя та якість життя її близьких, рідних та її соціальної еко-системи, соціальних контактів. Одного разу набуті навички та відчуття власної відповідальності за отриманий результат, що є наслідком самостійно прийнятого рішення, формує нові — альтернативні та дієві варіанти мислення та алгоритми дій у інших складних та неоднозначних ситуаціях.

Якщо повернутись до моральних цінностей, то варто розуміти, що конфлікт — це така ж особиста інвестиція, як і формування гарних стосунків. Тож цілком зрозуміло, що більш морально орієнтовані суспільства надають більшій цінності та поваги власному вирішенню конфлікту, аніж перекладанню цієї ролі на інших — третіх осіб за допомогою використання ними власних повноважень.

Сім'я, безумовно, є цінністю в кожній культурі та в кожному суспільстві. Це та сфера людських відносин, в якій норми моралі та самі міжособистісні стосунки мають багатозначне та фундаментальне значення, оскільки може вплинути на всю екосистему сім'ї, роду та подальших поколінь. Сімейний конфлікт в шлюбних стосунках — це «цунамі», яке захоплює не лише двох найголовніших учасників-партнерів цього конфлікту - чоловіка та дружину, а й всіх членів родини, близьке коло оточення, рідних, друзів сім'ї тощо.

Особливість судового вирішення сімейних спорів полягає в тому, що суд — це інституція, на чолі якої стоїть людина — суддя, але частіше за все ми забуваємо, що суддя в самому судовому процесі суддя — це не є лише людина з властивими їй почуттями та емоціями; суддя — це вершина інституту судової влади, уособлення судової системи, це інструмент дії судової системи в просторі та часі, який (інструмент) обмежений в своєму волевиявленні нормами закону (що буває дуже далеким від норм моралі), тими доказами, які надають обидві сторони, обмежений предметом позовних вимог, процесуальними строками. Судове рішення не може задовольнити потреби кожного з подружжя, оскільки розгляд справи та прийняття рішення відбувається на рівні боротьби за права та обов'язки, рішення опирається на норми права та правила, а це завжди лише поверхневий рівень конфлікту — видима його частина, рівень принципів позицій. Найчастіше принципові позиції є діаметрально протилежними тим інтересам, які вони під собою викривають, а тому на перший погляд здається, що досягти найліпшого рішення для кожного шляхом перемовин — неможливо, тому що кожному потрібно зовсім різне — своє, діаметрально протилежне. Але насправді це не так.

Жорсткі та безкомпромісні, ультимативні та маніпулятивні позиції сторін найчастіше супроводжуються такими словами, як «я маю право», «це її (його) обов'язок», «він (вона) повинен (на)», «я хочу», «я вимагаю», «або так, або ніяк».

Зазвичай, такі принципові позиції є самостійно розробленими варіантами рішень кожною зі сторін, оскільки їм передують вкрай емоційні стани, бо ескалація конфлікту відбувається та розвивається протягом певного часу, накопичуються дрібні суперечки, невисловлені образи, завдані страждання, біль, невиказані один одному сподівання тощо. Але за цими рішеннями, які висловлюються в формі принципів позицій, перш за все, приховуються незадоволені потреби та інтереси, власні цінності, а от на цьому — глибинному рівні конфліктуючі сторони мають більше спільного, ніж протилежного, наприклад: здоров'я та безпека власної дитини, власна безпека та захищеність, спокій, гармонійне та щасливе життя, повага, потреба бути почутим, потреба у визнанні тощо.

Під час медіації, як способи врегулювання спору між подружжям у питаннях, що витікають із розірвання шлюбу, головною метою є виявлення інтересів кожної сторони, трансформація свого «суперника» по позиціям в партнера по інтересам, пошук самими сторонами за участю медіатора тих рішень, які задовольняють їх інтереси та потреби. Роль медіатора у вирішенні конфлікту у шлюбних спорах полягає в створенні такого простору для сторін, в якому вони зможуть почути один одного, відновити простір довіри один до одного, коли вони зможуть в умовах повної конфіденційності (не посвячуючи в деталі суддю, арбітра) обговорити деталі домовленостей та ті факти, які мають вагу для прийняття рішень, але не можуть отримати розголосу. Медіаційні компетенції та інструменти, з якими працює медіатор, допомагають сторонам у конфлікті отримати свободу від своїх негативних емоцій, які щільно стоять на сторожі ефективному спілкуванню сторін. Часто так буває, що інтенсивність подружнього життя, народження дітей, робота, вплив батьків,

родичів, друзів, особистий попередній досвід приводять до ситуації, коли вона стає вже неконтрольованою і все починає дратувати, щось раниць, але про це вже не хочеться говорити, щось дратує, але це не так важливо, як приділити увагу дитині, а, тим часом, міжособистісні стосунки подружжя стрімко погіршуються, часу поговорити про все не вистачає, та й взагалі вже не зрозуміло коли все почалось і з чого розпочати ці розмови. Як говориться «все пішло шкереберть». І тоді найпростіший спосіб захистити себе — відокремитись від іншого та якомога скоріше “розставити” свої межі за допомогою фраз “я хочу”, “ти повинен(на)”. По суті ці оголошені принципові позиції завжди стоять на сторожі інтересів та потреб конфліктуючої сторони, яка перебуває в позиції захисту, або — в позиції нападу.

Вирішення сімейних конфліктів по суті є вирішенням сімейних стосунків. А стосунки — не є сферою компетенції суду. Так, дійсно, наші стосунки з іншими людьми будуються на принципах поваги до прав та обов'язків, однак чи лише на них? Яким саме правом керується людина, коли приймає рішення закохатись, освідчитись чи народити дитину, чи висловити слова подяки за щось приємне, чи самому зробити щось приємне близькій людині, яким правом ми керуємось, коли вирішуємо обійняти та поцілувати близьку нам людину або попросити чоловіка про допомогу, або висловити слова поваги та цінності за підтримку та натхнення своїй дружині, слова вдячності та любові своїм батькам? Вірно, все це немає нічого спільного з тими правами та обов'язками, які прописані в нормах законів, але вони існують, бо ці почуття свідчать про наші людські потреби, про наші особистісні інтереси і ті цінності, які формуються в нас протягом життя та є для кожного невидимим фундаментом. Тож чи може суд — як одна з гілок влади дійсно віднайти рішення для вас, вашого життя, ваших власних стосунків та потреб правильніше та цінніше, ніж ви самі? І на чому таке рішення суду тоді має ґрунтуватись?

Ніхто краще за сторони, які перебували в шлюбі, які мали спільне минуле і, як правило, мають спільне майбутнє — оскільки назавжди залишаться в батьківських стосунках один з одним по відношенню до своєї дитини, не здатен віднайти ліпшого для них рішення яке б цілковито задовольнятиме інтереси чоловіка або дружини. Медіація допомагає не лише віднайти сторонам такі рішення — власні рішення, а й зробити це в той час та ті строки, яким керують самі сторони, а не графік роботи судді чи завантаженість суду. Час вирішення конфлікту шляхом медіації цілковито залежить від графіку, бажання сторін шлюбного конфлікту.

Найчастіше в практиці можна побачити, що завершуючи шлюбні стосунки подружжя автоматично обмежує і свої батьківські відносини, або доводить їх до мінімуму, що, безумовно, значно впливає на дитину. Так, дійсно, коли обидва знаходяться тривалий час у шлюбних стосунках, то розмежувати ці дві ролі: батько-чоловік, дружина-мати дуже складно, як правило, вони є чимось єдиним та неусвідомленим. Тож, розриваючи один ланцюг взаємовідносин «чоловік-дружина», автоматично рветься й інший «батько-мати», тим паче, що біль та образа, як правило, ще довго дають про себе знати обом або комусь одному, хто не був ініціатором рішення про розірвання шлюбу. Завданням медіації є відновлення для сторін значимості батьківських стосунків та цінності їх дружніх або партнерських стосунків як колишніх чоловіка та дружини, які мали в минулому щось спільне, що їх об'єднувало та робило щасливими, оскільки їх взаємовідносини між собою впливають на розвиток та психоемоційний стан дитини, дитина отримує наглядну модель стосунків чоловіка та жінки в різних аспектах життя, дивлячись на своїх батьків, які є першими значущими дорослими в житті дитини.

Звертаючись до медіатора за допомогою у вирішенні спорів, пов'язаних із розірванням шлюбу, сторони можуть мати на меті віднайти рішення, які захистять

інтереси їх дитини та допоможуть їм, батькам, дружньо спілкуватись один з одним з усіх питань, пов'язаних із вихованням та забезпеченням життя своєї дитини. Однак, на практиці все частіше відбувається інакше: як тільки сторони зачіпають питання дитини, то вони починають говорити про свої власні потреби, образи, звинувачення, невиконані обіцянки, біль, роздратування, злість, ненависть — тому що, як би не хотілося говорити про раціональні речі та знаходити реальні рішення, пов'язані з виконанням своїх лише батьківських обов'язків, непропрацьовані, невисловлені емоції не дадуть змоги рухатись далі. Емоції — це зворотня сторона наших потреб. Позитивні емоції (радість, задоволення) — це зворотній бік задоволених потреб, негативні емоції (злість, роздратування, розпач, сум) свідчать про незадоволені потреби. Лише робота з емоціями, допомога медіатора почути сторонам один одного, зрозуміти все, що відбувалось та мало значення для кожного з подружжя, а інколи і щирий діалог про дійсні підстави розірвання шлюбу, про роками накопичуваний біль від невизнання, від нелюбові, неповаги, — усе це допомагає відчувати полегшення та знову почати поважати один одного та довіряти. Робота медіатора полягає і в тому, щоб зуміти трансформувати в сприйнятті кожної зі сторін шлюбного конфлікту саме ті дії, вчинки, слова, які намагалась донести інша сторона. І вже після цього сторони здатні ефективно говорити про свої батьківські стосунки, усвідомлюючи, що завершення між ними чоловічо-жіночих стосунків не припиняє їх батьківських стосунків, і що ці дві лінії їх зв'язків є паралельними і лише від них залежить те, як вони вибудують свої зв'язки як батьки між собою та дитиною.

Особливістю медіації є те, що сторони самі компетентні генерувати та приймати рішення в процесі медіації, це їх виключне право та їх відповідальність. Медіатор, в свою чергу, перевіряє варіанти рішення на їх реалістичність, наявність інших альтернатив, на дію в часі. Процес медіації, на відміну від судового розгляду справи, не є формалізованим, отже сторони не пов'язані межами позовних вимог, наявними доказами та іншими процесуальними формальностями. Це означає, що отримавши свободу своїх емоцій та задоволення власних особистісних потреб (наприклад, у визнанні, в повазі, в безпеці та захисті, у підтримці, у визнанні своєї ролі як батька/матері іншим з подружжя, у повазі до власної думки чи рішення, у самовираженні тощо) від іншого учасника конфлікту, колишнє подружжя може розпочати пошук всіх рішень, які на їх думку необхідно віднайти в питаннях виховання дитини. Це можуть бути аліменти, порядок зустрічей з тим з батьків, який проживає окремо, графік виїздів за кордон, участь у шкільних зборах кожним з батьків, узгодження вагомих покупок для дитини, місце та форма навчання, придбання речей, одягу, позашкільна освіта, гуртки та розвиток талантів, спільні свята та подорожі, оформлення прав власності на дитину, участь у вихованні дідусів та бабусь — перелік питань, щодо яких батьки можуть домовлятися щодо своїх дітей необмежених. Найголовніше, що отримуючи під час медіації досвід вирішення конфлікту мирним шляхом, шляхом переговорів, учасники починають розуміти, що не завжди те, що ми почули, є тотожним із тим, що інша людина хотіла нам сказати; що інколи наші реакції не говорять іншій людині про наші потреби, а тому варто запитувати, або говорити більш конкретно; що вміння говорити лише за себе, про свої почуття та бажання, а не звинувачувати іншого — є більш ефективним інструментом в побудові якісних стосунків, аніж намагання віднайти винного та тримати фокус не на собі та своїх потребах.

Часто доводиться чути від сторін, що вони вже намагались поговорити один з одним, але ні до чого гарного це не призвело, тому це справа марна, треба іти до суду.

Питання в тому, що до медіація не виключає існування суду, як способу захисту порушеного права. Медіацією можна скористатись як позасудовим способом вирішення спору, як досудовим способом, а також під час судового розгляду та вже

після прийняття рішення суду, якщо воно все ж таки не виконується.

Однак, чому медіацію варто спробувати ще до звернення до суду, тому що будь-який судовий процес — це фактичний крок до більшої ескалації конфлікту. В позовній заяві завжди є дві сторони: одна — позивач, інша — відповідач. З точки зору нашого сприйняття, позивач — це той, хто нападає, а відповідачу залишається лише захищатись. Будь-який захист від нападу — це напад, але більшої сили та масштабу. І далі цей ланцюг набирає блискавичних обертів. Навіть проста на перший погляд позовна заява дружини про розірвання шлюбу, де чоловік зазначений в процесуальному статусі «відповідач» сприймається більшістю чоловіків як “позов проти мене” і суть позову вже не має значення. А якщо хтось щось робить проти мене, то єдине, що я можу зробити — захищатись.

Саме тому під час ескалації конфлікту сторонам вкрай складно почути та зрозуміти один одного і допомога третьої — незацікавленої у конфлікті особи, для якої інтереси та потреби кожної зі сторін конфлікту мають рівну цінність та вагу, є корисною та ефективною при своєчасному її застосуванні. В процесі медіації медіатор допомагає серед почутих та висловлених обома сторонами позицій віднайти те, чому ця та інші позиції так важливі — тобто мотивацію та інтереси кожної сторони, а потім поглибитись до глибшого рівня — потреб та цінностей (того, що сторони повинні мати), страхів (того, що хвилює, бентежить) — і серед всього цього завжди є зона спільності, в межах якої потім сторони віднаходять всі консенсусні рішення, які задовольняють їх потреби.

Переговори в медіації при вирішенні спорів зі шлюбних відносин мають на меті визначення трьох категорій інтересів: ресурсних, процедурних (правових) та психологічних (особистісних). До ресурсних, як правило, відносяться питання, пов'язані з аліментами, грошовими компенсаціями, розподілом майна подружжя, визначенням графіків зустрічей дитини та батьків, інших родичів, задля встановлення порядку їхньої участі в житті та вихованні дитини, питання здоров'я, лікування, навчання тощо. Серед найбільш розповсюджених процедурних питань у сімейних конфліктах є: встановлення порядку участі одного з батьків у вихованні дитини, визначення місця проживання дитини, вирішення питання режиму спільного чи окремого проживання подружжя, форма та спосіб комунікації батьків один з одним, порядок узгодження необхідних питань між батьками чи подружжям (усно, письмово, нотаріальні посвідчення згод, договорів, суд), розпорядок дня дитини, узгодження графіку відвідування курсів/гуртків/спортивних секцій дитиною та графіку батьків разом з цим. До психологічних інтересів також можуть бути віднесені питання здоров'я як батьків, так і дитини, питання безпеки, непорушення ділової репутації кожною зі сторін та підтримка позитивної репутації мати та батька в очах дитини, питання турботи, підтримки, поваги, грошової підтримки та фінансової безпеки, статусу — кожен визначає те, що є важливим для нього і є його особистісною потребою.

Насправді, жоден спір взагалі не про те, про що він. Тобто, за поверхневими заявами про свої бажання, висловлення вимог та формулювання позовних вимог в заявах до суду кожна сторона намагається донести свій біль, свою незадоволену потребу, свій супротив чомусь, свою незгоду чи образу. В інакшому випадку навіть чоловіки, які є відповідачами у справах про розірвання шлюбу чи про стягнення аліментів і які згодні з самим розірванням шлюбу та зі сплатою аліментів звертаються за юридичною допомогою до адвокатів та наполягають на поданні до суду заперечень, в яких визнають позовні вимоги по суті, але ретельно спростовують всі ті підстави, які дружина зазначила як підстави для розірвання шлюбу чи стягнення аліментів. Ця форма захисту з боку чоловіків свідчить про бажання захистити свій статус

гарного батька, сумлінного чоловіка, свою репутації та отримати повагу, цінність та значимість в очах дружини та схвалення й неосудження в очах суспільства, з боку якого виступає суддя. Задоволення всіх цих потреб в процесі спілкування та діалогу, а також потреб жінки, які були порушені та призвели до прийняття такого рішення — ведуть до створення простору для діалогу у вирішенні інших інтересів, які також мають своє вагоме значення. Але незадоволення особистісних потреб не дає нам змоги навіть чути те, про що нам говорить інша людина — ми інстинктивно закриті та готуємось захищатись або нападати.

Отже, одне з головних завдань медіації у вирішенні сімейних конфліктів — вивести сторони на свідомий рівень, коли вони розуміють та можуть керувати та відслідковувати свої емоції, розуміючи які саме потреби за ними приховані в той чи інший момент. Медіатор допомагає це зрозуміти, задаючи питання, перефразуючи почуте та використовуючи інші дієві медіаційні інструменти.

Метою медіації при розірванні шлюбу не є збереження шлюбу. Хоча інколи такі ситуації трапляються, але це також є рішенням обох сторін в тих ситуаціях, коли, вивільнивши біль, проговоривши один з одним накопичені образи, злість, сум, свої очікування, спірні питання — все те, що заважало відчувати справжні почуття та розуміти їх цінність та взагалі сумніватись у існуванні, стає зрозумілим, що почуття є, цінність шлюбу і сім'ї нікуди не зникла і збереження родини, почуття один до одного — це і є спільні інтереси обох. Метою медіації є надання допомоги сторонам у конфлікті трансформувати свої емоції в інтереси, почути один одного, навчити говорити один з одним мовою, яка зрозуміла іншій стороні, звиряти індивідуальні змісти «понять» один одного (про що для кожного такі поняття, як «любов», «повага», «підтримка», «самореалізація», «батьківство», «здоров'я дитини» тощо), що кожна зі сторін вкладає у це поняття, якими є об'єктивні критерії оцінки їх змісту, як вони можуть дати іншому зрозуміти чи ці потреби задоволені чи порушені (дешифрування знаків, символів, реакцій); навчити сторони говорити прозоро про свої потреби; навчитись використовувати медіаційні інструменти у власному повсякденному житті — говорити за себе, задавати уточнюючі запитання, перефразувати, перепитувати чи вірно ви зрозуміли зміст сказаного чи тієї реакції, яку вони побачили/почули; чути один одного та отримати навички безконфліктного спілкування. Трансформація сприйняття іншої особи з її правдою, з її світоглядом, з її правом на помилку та розуміння того, що ваша правда така ж важлива, як і права іншої людини. Однак, конфлікт, який є деструктивним і не спрямований на експрес-вирішення питання, а є лише обміном емоціями, звинуваченнями, образами та маніпуляціями — призведе лише до витрачання енергії та таких ресурсів, як час, фінанси, власна репутація, психоемоційне здоров'я тощо. Процес пошуку рішення дозволяє виключити ескалацію конфлікту лише тоді, коли він є керованим всіма учасниками, в ньому є мета та свідоме розуміння для чого та як ви рухаєтесь в цьому конфлікті, задля чого ви його створили і як сильно ви керуєте своїми емоціями, а не вони керують вами.

Якщо ж мова йде про класичний конфлікт в питанні розірвання шлюбу, то варто задати собі питання: це покращить чи погіршить стосунки? та як це вплине на дитину?

Дитина, яка перебуває в полі дії конфлікту батьків, потребує не лише підтримки і захисту, а й повноцінного достеменного пояснення їй що саме відбувається. Не існує віку з якого краще сказати дитині про розлучення її батьків. Найкращий вік той, в якому дитина перебуває на момент розлучення батьків. Ви, як батьки, можете лише підібрати найбільш зрозуміліші для своєї дитини відповідно до її віку слова та формулювання. Якщо дитина не отримує інформацію від своїх значимих дорослих про те, що відбувається з ними, навколо неї, то дитяча фантазія починає домальовувати

обставини і, як правило, всю провину за те, що сталось, дитина бере на себе і з цим вантажем провини та відповідальності живе і вибудовує свої стосунки з кожним з батьків та взагалі соціальні стосунки з іншими.

Розповсюджені ситуації, коли подружжя, що розірвало шлюбні стосунки, звертаючись до суду із вимогами про визначення місця проживання дитини, викликає саму дитину в суд для отримання відповіді на питання “з ким саме хоче жити дитина?”. В такому разі варто нагадати, що, по-перше, відповідно до положень Сімейного кодексу місце проживання дитини, яка не досягла 10-ти років визначається за згодою батьків, з 10 до 14 років — за спільною згодою батьків та дитини, а з 14-ти років - самою дитиною особисто. Однак, сам виклик дитини в суд є для неї травмуючою психологічною подією. Оскільки слід розуміти, що свої пояснення у суді дитина надає за відсутності поруч батьків, в оточенні сторонніх для неї осіб: судді, адвокатів, дитячого психолога та представників органу опіки та піклування, то це є середовищем для підвищеної психологічної напруги дитини, не говорячи про те, що в цей час вона стає перед дорослим вибором — обрати тата чи маму, обрання будь-кого з них може означати зраду іншого або прояв нелюбові до нього. Чи вартий ваш дорослий конфлікт такої ціни, вирішувати лише дорослим — батькам дитини. Однак, дійсне бажання захистити потреби та інтереси своїх дітей має спонукати відповідальних батьків до діалогу.

Існує безліч питань, з якими батьки звертаються і до суду, і до медіації задля вирішення та захисту інтересів дітей. Однак, статистика говорить про те, що такі рішення суду, як щодо стягнення аліментів, виконують приблизно в 7-11% випадків, а рішення, які були знайдені батьками в процесі медіації виконуються на рівні 85-92%.

Високий рівень добровільного виконання батьками досягнутих домовленостей, досягнених в процесі сімейної медіації, обґрунтовується тим, що до прийняття такого рішення сторони вирішили між собою всі чоловічо-жіночі складові конфлікту, їх особистісний психологічний рівень спору вирішений, питання аліментів вже можна віднести до процедурних та ресурсних інтересів, а тут вже мова йде про більш конструктивний діалог та об'єктивні критерії: строки, рівень зарплати, кількість витрат та потреб дитини, наявність інших ресурсів, окрім грошових коштів, для задоволення потреб дитини (натуральні продукти, речі, оплачені абонементи, дитячі садочки від підприємства, відпочинки за рахунок профспілок тощо).

В медіації між батьками може відбутись така ситуація, коли обидва з батьків мають діаметрально різні погляди на те, що для дитини буде найкращим або чого саме дитина бажає. Крім того, непоодинокі випадки перекладання відповідальності за прийняття того чи іншого рішення кимось із батьків (чи обома) на дитину. Більш того, якщо батьки не говорять із своєю дитиною про те, що відбувається, то за їх згодою медіатор може стати тією третьою особою, яка шляхом проведення прямої консультації дитини, роботи з дитиною в присутності її батьків повідомить дитині про те, що відбувається між її значимими дорослими та виявити власні потреби дитини. Крім того, у віці 10-ти і більше років дитина може бути повноцінною стороною сімейної медіації, якщо вона є стороною конфлікту в стосунках із батьками.

Медіатор під час проведення сімейної медіації, в якій мова йде про інтереси дитини фактично займає роль адвоката дитини та всі рішення батьків аналізує скрізь призму інтересів дитини, стоячи на сторожі їх захисту.

Прямі консультації дитини в ході медіації можуть відбуватись з власної ініціативи сторін — батьків дитини, коли батьки сперечаються з приводу бажань та інтересів дитини, коли батьки перекладають відповідальність на дитину, коли медіатор, як

як адвокат дитини, бачить та розуміє, що рішення батьків може зашкодити дитині, або медіатору необхідно впевнитись чи не порушує рішення батьків інтереси дитини, а також у разі, коли батькам важливо, щоб якась третя — нейтральна особа допоміг донести дитині інформацію про розлучення батьків.

Участь дитини в медіації не є стандартною процедурою і використовується у разі крайньої необхідності, а тому не може слугувати панацеєю перекладання відповідальності батьками ані на медіатора, ані на дитину, щоб отримати її рішення/бажання та виконувати потім його. Свідоме прийняття сторонами рішень — це головна мета, яку перед собою ставить медіація.

Отже, сімейна медіація — це спосіб вирішення сімейних конфліктів за допомогою залучення третьої — незацікавленої сторони (медіатора, медіаторів), які допомагають сторонам в умовах конфіденційності та добровільного волевиявлення віднайти власні рішення, які будуть задовольняти інтереси та потреби кожної сторони конфлікту.

Ефективність сімейної медіації під час спорів, пов'язаних із розірванням шлюбу, полягає в тому, що умови конфіденційності дозволяють бути відвертими та говорити в безпечних умовах про факти, які мають значення, але не повинні отримати розголосу; сімейна медіація допомагає відпустити та проговорити, вирішити емоційну складову конфлікту, вирішити незавершені чоловічо-жіночі відносини та перейти на рівень конструктивних переговорів та пошуку рішень, які б задовольнили потреби кожної сторони. Медіатор зобов'язаний перевірити всі рішення на їх реалістичність, ризиковість, на умови та строки виконання, перевірити альтернативні варіанти шляхом обговорення їх зі сторонами. Медіатор несе відповідальність за процес та ефективність процесу медіації, сторони ж несуть відповідальність за власні дії та за рішення, які вони приймають під час медіації.

Медіація дозволяє вирішити весь спектр конфліктів, які витікають із рішення сторін про розірвання шлюбу, в тому числі і щодо дітей (визначення місця проживання, аліменти, компенсація витрат на дитину, участь у вихованні, відпустки, оздоровлення, навчання тощо). У разі, якщо є відповідні критерії та вік дитини більше 10 років, вона може бути повноцінним учасником процесу медіації, якщо рішення батьків на пряму зачіпають її інтереси або вона й сама є стороною конфлікту. Також в медіації можливі, так звані, прямі консультації дитини, коли необхідний третій, хто фактично допоможе повідомити дитині про те, що відбувається між ними та виявити її дійсні потреби та бажання, щоб допомогти батьками приймати ті рішення, які задовольнятимуть реальні потреби та інтереси дитини.

Дієвість сімейної медіації у конфліктах в декілька разів перевищує судову, оскільки під час медіації сторони не лише отримують корисні навички чути та розуміти один одного, а й те, що рішення приймають самі сторони, а самі вже рішення повністю відповідають та задовольняють інтереси та потреби кожного з партнерів по конфлікту - це і є гарантією виконання, тому що якщо ти не виконаєш своїх домовленостей, то інша сторона не виконає своїх — є такий ризик, а це вже впливає на цінність та власну роль, значимість у вирішенні свого конфлікту за допомогою власних ресурсів та потреб.

Медіація — не єдиний спосіб захисту інтересів, однак вона є найефективнішим альтернативним способом вирішення сімейних конфліктів, оскільки мова в них йде в першу чергу про людські стосунки, а не про декларативно закріплені права, що врегульовані нормами права та процесуальними межами захисту цих прав. Медіація допомагає прийняти іншу людину з її поглядом на ситуацію та віднайти рішення, які задовольняють потреби та інтереси кожного учасника конфлікту. Медіація допомагає зберегти відносини між людьми та покращує їх якість.

СУПЕРВИЗИИ В СЕМЕЙНОЙ МЕДИАЦИИ: БЫТЬ ИЛИ НЕ БЫТЬ?



Татьяна Билык,

аккредитованный медиатор (CEDR), тренер и супервизор медиаторов, соучредитель и член Правления ГО «Лига Медиаторов Украины» (ЛигМУ), соучредитель и член Наблюдательного совета ГО «Ассоциация семейных медиаторов Украины» (АСМУ), почетный член ГО «Национальная Ассоциация медиаторов Украины» (НАМУ), Контакт International Social Service (ISS), психолог и психотерапевт

В сообществах медиаторов в последнее время все больше появляется дискуссий касательно супервизирования своей работы: нужна ли супервизия медиатору, должна ли она быть обязательной или рекомендуемой, и многие другие вопросы по формату проведения, частоте, кем и когда. Приглашаю и я вас, коллеги, обсудить этот вопрос в рамках работы семейного медиатора, учитывая активное развитие семейной медиации в нашей стране в последние годы.

Более десяти лет я практикую семейную медиацию, с 2013г. являюсь супервизором медиаторов в разных профессиональных сообществах, и часто наблюдаю ситуацию, когда достаточно компетентный медиатор «терзает» себя серьезными сомнениями в отношении своих медиационных навыков и возможности оставаться в профессии, особенно на заре своей практики. В большинстве случаев это происходит из-за особенностей семейной медиации, когда медиатор находится в условиях высокого уровня стресса, сильных переживаний, беспокойства участников процесса медиации, и вынужден поглощать все это иногда в высоких «дозах».

Медиация – это только практика, одного обучения для проведения медиации недостаточно, сколько бы этого обучения не было. Можно выучить процесс, овладеть техниками и узнать теорию конфликта, но каждый случай будет индивидуален, со своими особенностями и сложностями в работе, и этот личный опыт не заменят никакие учебники или тренинги. При этом, этот первый опыт может быть настолько травматичным, что медиаторы уходят из профессии, не успев понять всей ее глубины и значимости.

У медиаторов есть возможность справиться с эмоциональным стрессом в своей работе благодаря собственной способности контейнирования переживаний сторон процесса, а также через отношения с супервизором. Задача супервизии заключается не только в том, чтобы успокоить, но и в том, чтобы эмоциональное переживание медиатора ощущалось в более безопасной обстановке, где оно может быть пережито, отражено и извлечено из медиатора. Таким образом, супервизия обеспечивает возможность контейнирования всех этих переживаний для того, чтобы «отойти» и проанализировать ситуацию, тем самым избежав легкого выхода – обвинения других, клиентов, коллег, организацию, общество или даже себя. Такие отношения с супервизором могут дать медиатору возможность участвовать в

поиске новых путей решения вопроса, своего ресурсного потенциала, узнать о направлениях личностного развития, и обратиться за эмоциональной поддержкой.

По моему глубокому убеждению, если у медиатора в начале его практики была получена ценность и опыт качественной супервизии, то необходимость получать супервизию станет неотъемлемой частью практики медиатора для его непрерывного развития. А недостаток супервизионной поддержки очень быстро может привести к ощущению застоя, ригидности и замкнутости, которые легко возникают в помогающих профессиях, требующих отдавать, в результате чего существует высокий уровень профессионального выгорания специалистов.

Многие специалисты, описывающие супервизию в социальной работе: Pettes (1967), Кадушин (1976), Hawkins (2012), говорят о трех ее главных функциях, или задачах, которые обозначают как обучающую (развивающую), поддерживающую (ресурсную) и направляющую (контролирующую).

Обучающая функция подразумевает развитие профессиональных умений, понимания и способностей супервизируемых. Она осуществляется через анализ и исследование работы медиатора со своими клиентами. В процессе такого исследования супервизор может помочь медиатору:

- лучше понимать участников процесса медиации;
- лучше осознавать собственные реакции на конфликтующие стороны;
- понимать динамику взаимодействия со сторонами и между ними;
- исследовать свои интервенции и их последовательность;
- исследовать другие пути работы с этой и подобными ситуациями.

И в рамках этой функции важно было бы заметить насколько радикально изменился мир за последние 25 лет, в том числе структура семьи и семейных отношений в целом, и потому считаю важным постоянно заниматься своим профессиональным развитием.

В обучающей сфере есть такая формула $L \Rightarrow E.C$, которая означает, что обучение специалиста должно быть равнозначно или больше изменений окружающей среды, тогда специалист будет востребован в своей работе.

В своей книге «Supervision in the helping professions», 2012 Hawkins пишет о том, что многие организации в своей работе начали применять принцип 70:20:10, где 70% профессионального развития происходит во время практической деятельности; 10% получает, посещая тренинги и обучающие программы; и 20% через супервизию или коучинг, где есть возможность соединить практический опыт с теми знаниями, которые специалист получает на тренинге. Этот принцип обучения был основан на базе подхода обучения взрослых Kolb (1984), когда непосредственный опыт специалиста является основой для наблюдений и размышлений, которые обеспечивают новый смысл действиям, что в свою очередь создает новый профессиональный опыт.

Поддерживающая функция — это способ разбора ситуации для осознания каким образом семейному медиатору, вовлекаясь в работу с конфликтующими сторонами, неизбежно подвергая себя воздействию стресса, боли и растерянности, испытываемых участниками процесса, сохранять нейтральность и эффективно вести процесс медиации. Это происходит само собой, если медиатор не переполнен эмоциями, которые появляются благодаря эмпатии, стимулируются при взаимодействии со сторонами, и могут быть реакцией на них. Неприятие этих эмоций

дит к потере нейтральности, снижению эффективности медиатора и возможности его ретравматизации. Со временем это приводит к стрессу и выгоранию. Учитывая особенности семейной медиации и тот факт, что мы все «родом из семьи», у каждого из нас своя история и своя мотивация почему мы выбрали себе такую профессию. На мой взгляд очень важно, чтобы семейный медиатор осознавал, что привело его к такому выбору профессии и роли помогающего.

Ram Dass и Gorman (1985) очень красиво написали о мотивации и усилиях того, кто выбрал для себя помогающую профессию: «Как я могу помочь – бесконечное исследование сердца».

Осознание своей мотивации в выборе этой профессии может помочь, как снизить уровень профессионального выгорания, так и наполнить смыслом свою практическую деятельность, тем самым давая ресурс для восстановления и контейнирования сильных эмоций конфликтующих сторон. И это могут быть очень разные мотивации, которые привели медиаторов в семейную медиацию:

- изменить наше общество;
- помочь людям взять на себя ответственность за свою жизнь;
- помочь людям тем способом, который помог мне;
- помочь людям чувствовать себя лучше;
- понимать других людей;
- помочь детям, оказавшимся в ситуации семейного конфликта и др.

Направляющий (административный) аспект супервизии обеспечивает контрольную функцию за исполнением стандартов обучения и практики согласно Кодекса этики медиатора. Данный аспект больше касается личной работы семейного медиатора в рамках конкретной организации или профессионального сообщества, которое принимает этот кодекс. Благодаря принципу конфиденциальности процесса, профессия медиатора предполагает значительную автономию в своей работе, и часто решения принимаются на месте, действуя в сложных и стрессовых ситуациях, а потому супервизионная поддержка крайне важна для постоянного профессионального роста и повышения эффективности работы, что напрямую влияет на востребованность специалиста и его уровень оплаты.

Супервизионная практика должна иметь возможность предоставить медиатору:

- 1) Благоприятную среду, где медиатор сможет открыто обсуждать и размышлять над вопросами практики, личными вопросами, вытекающими из практики, и вопросами, касающимися рабочей среды и отношений с коллегами.
- 2) Рамки, в которых медиатор сможет отслеживать развитие личных и профессиональных компетенций.
- 3) Возможность выявить личные сильные/слабые стороны и возможности для развития.
- 4) Возможность извлечь выгоду из опыта, понимания и суждения того, кто беспристрастен и является экспертом в этой области.

Отзывы семейных медиаторов о важности и ценности для них супервизионной поддержки (индивидуальной и групповой):

Анжелика Головченко, семейный медиатор «Лига медиаторов Украины»

«Групповая супервизия даёт возможность работы в кругу единомышленников и коллег над сложными, неоднозначными и противоречивыми, порой, моментами, с которыми каждый семейный медиатор сталкивается в процессе работы (рано или поздно).

У каждого из нас есть так называемые «слепые зоны» восприятия ситуации или

другого человека, поэтому мнение и видение коллег очень ценно и полезно, чтобы обнаружить у себя эти «слепые зоны» и уделить им внимание в следующий раз.

Ценность групповых супервизий в том, что это всегда поддерживающая среда коллег, где можно говорить открыто, можно озвучить все сложности, с которыми сталкиваешься в кейсе и услышать, порой, очень неожиданные идеи и решения, которые способны помочь сдвинуться с места, выйти из тупика и посмотреть на ситуацию с иной стороны.

Для меня супервизии – это всегда возможность проговорить накопившиеся чувства и эмоции, порой негативные, формирующие напряжение и затрудняющие способность соблюдать принципы медиации далее – это про высвобождение и обретение ресурсного состояния благодаря возможности проговорить».

Ольга Хмарук, бизнес –медиатор DecisionLab

«Для себя вижу пользу от групповых супервизий в том, что это профессиональная поддержка коллег – я знаю, что есть место, куда я могу прийти со своим профессиональным вопросом. Это обмен мнениями и идеями в экологичной форме. Наши встречи помогают нащупать новые подходы в работе, что помогает профессиональному росту и расширению кругозора. Групповая супервизия дает ощущение профессионального сообщества и себя его частью. Это очень усиливает и вдохновляет!»

Денис Кириченко, семейный медиатор «Лига медиаторов Украины»

«Групповая супервизия позволяет посмотреть на кейс/ситуацию с разных сторон и расширить свое восприятие ситуации (кейса) через обмен разными мнениями коллег, и как следствие, расширить свое мировоззрение. Позволяет укрепить навыки (задавание вопросов, работа с эмоциями и т.п.), когда я вижу, как это делают другие, мы развиваем мышление о том, как можно было бы еще это сделать/спросить. Помогает развивать способность анализировать и воспринимать происходящее в большем масштабе, то есть «смотреть» не только на кейс, а и на медиатора (его стиль мышления, линию вопросов, на что он больше обращает внимание и как реагирует). Супервизия дает возможность получить обратную связь от коллег и супервизора, что может улучшить качество медиации и придать уверенность медиатору в его работе. Представляя кейс на супервизии, медиатор имеет возможность включаться в его анализ самостоятельно и сам приходит к определенным выводам, получая эмоциональную поддержку. И, конечно же, это сама причастность к сообществу тоже важный элемент».

Юлия Дубенко, адвокат, семейный медиатор «Лига медиаторов Украины»

«Лично для меня супервизия – это как курсы повышения квалификации, только круче. Это бесценный опыт и возможность выбраться из сложной ситуации по очередному кейсу. На групповую супервизию я всегда беру с собой блокнот, ручку и карандаш. Даже если на рассмотрение вынесен не мой кейс, я всегда внимательно прислушиваюсь к мнению супервизора и более опытных коллег, и абсолютно уверена, что рано или поздно, мне пригодится именно этот вопрос /ответ, либо ловкий поворот событий. Супервизия – это не теория и даже не обобщенная практика, это поэтапный разбор какой-либо конкретной сложной задачи, это возможность понять, куда идти дальше, когда ты в тупике, это новые схемы, цели, горизонты. Любой из нас (семейных медиаторов) может столкнуться с аналогичной проблемой, и тогда у нас уже есть возможный алгоритм для дальнейших действий».

София Погорелая, адвокат, семейный медиатор «Лига медиаторов Украины»

«Знакомясь и подавая руку, я сначала представляюсь адвокатом, а потом семейным медиатором. Опыт адвоката берет вверх. Но я необычный семейный адвокат, так как я обладаю навыками семейного медиатора. С каждым новым кейсом я приобретаю опыт и когда, я как медиатор, захожу в тупик, то на помощь всегда придут коллеги на супервизии. Да, как ни странно, на супервизии я получаю не только профессиональную поддержку, но и нахожу ответы на все свои внутренние вопросы к самой себе. Медиатор имеет дело с человеческой уникальностью – уникальными ценностными системами, представлениями о жизни. Уважение к тому содержанию в человеке, которое не всегда совпадает с моим собственным, признание права на существование и принятие того, что я не понимаю, не разделяю, – вот та сложная психологическая составляющая, без освоения которой семейная медиация не состоится. Каждый из участников группы супервизии делится своими методами и техниками работы, а значит, это возможность для меня сформировать свой индивидуальный стиль работы, стимулировать и развивать свой профессионализм».

МЕДІАЦІЯ З ОРГАНАМИ ПУБЛІЧНОЇ АДМІНІСТРАЦІЇ: НЕМОЖЛИВЕ МОЖЛИВО



Анна Лиско,

адвокат, керуючий партнер АО «ЛІ партнерс»,
директор Львівського центру медіації

Спори з органами публічної адміністрації часто називають немедіабельними, тобто такими, які не можуть бути вирішені шляхом застосування медіації.

Скептики вбачають чимало перешкод у запровадженні медіації у цій категорії справ. Зокрема, це пов'язано із специфічним суб'єктним складом адміністративних процесуальних правовідносин, а саме, тим фактом, що однією зі сторін завжди виступає орган публічної адміністрації. Проте аналіз законодавства та практики України і зарубіжних країн показує, що медіація в адміністративних справах не лише можлива, а й справді ефективна.

Однією із найгостріших проблем є реалізація таких принципів медіації як добровільність та ініціативність. Однією зі сторін як правило виступає орган публічної адміністрації, тому необхідно враховувати, що попри наявність у службовців деяких дискреційних повноважень, можливість власного розсуду чиновників часто обмежена. Це зумовлено наявністю у Конституції України положення про те, що органи державної влади та органи місцевого самоврядування, їх посадові особи зобов'язані діяти лише на підставі, в межах повноважень та у спосіб, що передбачені Конституцією та законами України. Проте, відповідно до статті 3 Конституції України права і свободи людини та їх гарантії визначають зміст і спрямованість діяльності держави. Держава відповідає перед людиною за свою діяльність. Утвердження і забезпечення прав і свобод людини є головним обов'язком держави[2]. Закон України «Про державну службу» передбачає такі принципи здійснення державної служби як ефективності, тобто раціонального та результативного використання ресурсів для досягнення цілей державної політики та прозорості. [3].

Аналізуючи ці принципи, можна зробити висновок, що досягнення консенсусу між органом публічної адміністрації та громадянином є одним із пріоритетів діяльності держави та органів місцевого самоврядування. Що стосується ініціативності, як одного із принципів медіації, то мабуть важко буде дочекатися ініціативи вирішення спору у позасудовий спосіб від органу публічної адміністрації, однак останній повинен прийняти таку пропозицію, в разі, якщо її зробить інша сторона.

Окрім того, стаття 17 Кодексу адміністративного судочинства України (надалі КАС України) передбачає, що сторони вживають заходів для досудового врегулювання спору за домовленістю між собою або у випадках, коли такі заходи є обов'язковими

згідно із законом. Таким чином, профільний кодекс прямо передбачає право органу публічної адміністрації вживати заходів щодо досудового врегулювання конфлікту. Звісно, це не виключає і медіацію.

Другою проблемою є питання оплати праці медіатора. Знову ж таки, оскільки однією зі сторін є орган публічної адміністрації, який виступає від імені держави або територіальної громади, кошти на оплату праці медіатора мали б бути передбачені у державну або місцеву бюджеті, а це відповідно обмежує сторони у виборі медіатора, оскільки оплата його праці не повинна бути занадто великою. Для вирішення цього питання потрібно з'ясувати у якій формі буде здійснюватись діяльність медіатора. *Можливими будуть три варіанти:*

- медіатор як представник громадської організації. Попри те, що така діяльність буде безоплатною, цей варіант не варто сприймати серйозно, оскільки це буде переважно грантова діяльність, а за такої умови можна ставити під сумнів систематичність та професійність діяльності медіаторів;
- другим варіантом є приватні медіатори. Проте, це також не найкращий спосіб для впровадження медіації саме в адміністративному судочинстві, оскільки органи публічної адміністрації не можуть витратити державні кошти на послуги приватних медіаторів;
- і останній варіант, який, наразі, є єдино прийнятним для впровадження медіації у адміністративне судочинство, медіація як діяльність окремих працівників судової гілки влади (це може бути суддя чи інший співробітник суду, що спеціалізуються на медіації).

Така діяльність не потребує додаткового фінансування і не суперечить положенням Закону України «Про судоустрій і статус суддів», де сказано, що: «Суддя не може поєднувати свою діяльність із підприємницькою, адвокатською діяльністю, обіймати будь-які інші оплачувані посади, виконувати іншу оплачувану роботу (крім викладацької, наукової чи творчої), а також входити до складу керівного органу чи наглядової ради підприємства або організації, що має на меті одержання прибутку».

Схожа практика існує у Республіці Польща. Медіацію в адміністративних справах проводить суддя або інший працівник суду, який спеціалізується на медіації. В деяких судах є окремо створений відділ, працівники якого вирішують справи шляхом медіації[1].

Третьою проблемою є те, що не до всіх адміністративних справ, які відповідно до статті 19 Кодексу адміністративного судочинства України (надалі КАС України), відносяться до компетенції адміністративних судів, можуть бути застосовані альтернативні способи вирішення спорів. Такими категоріями справ є, передбачені частиною 3 статті 19 КАС України спори між суб'єктами владних повноважень з приводу реалізації їхньої компетенції у сфері управління, у тому числі делегованих повноважень, а також частиною 6 цієї ж статті спори щодо правовідносин, пов'язаних з виборчим процесом чи процесом референдуму. Неможливість проведення у таких категоріях справ медіації є об'єктивним фактом, виходячи з характеру відносин, які складаються між сторонами спору. Натомість, медіабельними можна вважати передбачені частиною 1 статті 19 КАС України спори фізичних та юридичних осіб із суб'єктом владних повноважень щодо оскарження його рішень (особливо це стосується правових актів індивідуальної дії), дій чи бездіяльності,

передбачені частиною 2 статті 19 КАС України спори з приводу прийняття громадян на публічну службу, її проходження, звільнення з публічної служби, а також передбачені частиною 5 статті 19 КАС України спори за зверненням суб'єкта владних повноважень у випадках, встановлених законом[5].

Ще однією проблемою впровадження медіації в адміністративне судочинство є відсутність належного правового регулювання. На даний час тривають розробки проекту закону «Про медіацію»[6], які передбачають проведення медіацій в тому числі і в адміністративних справах.

Як свідчить практика, застосування медіації в адміністративних справах є ефективним в таких категоріях справ:

- ненадання або надання неповної інформації у відповідь на інформаційні запити;
- дозвільні спори, зокрема, коли це стосується дискреційних повноважень органу адміністрації;
- спори щодо проходження публічної служби, зокрема звільнення, переведення тощо;
- земельні спори, коли конфлікт насправді між сусідами, а орган адміністрації здійснює лише реєстраційні повноваження;
- спори із підприємцями, зокрема щодо надання дозволу на розміщення об'єкту зовнішньої реклами.

Незважаючи на проблеми, які існують при впровадженні та проведенні медіації у адміністративному судочинстві, поширення такої практики відіграватиме важливу роль у розвитку правової культури суспільства, допоможе розвантажити систему адміністративних судів України та сприятиме мирному вирішенню публічно-правових спорів.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Prawo o o postepowaniu przed sadami administracyjnymi. Komentarz. Wydanie 2. - Lexis Nexis Warszawa 2006.
2. Конституція України. – <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254к/96-вр>
3. Закон України «Про державну службу» <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/889-19>
4. Закон України «Про судоустрій і статус суддів» <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1402-19#n469>
5. Кодекс адміністративного судочинства України. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2747-15/stru#Stru>
6. Проект Закону України «Про медіацію» http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=59098

ОНЛАЙН МЕДІАЦІЯ: СВІТОВИЙ ДОСВІД ТА ПЕРСПЕКТИВИ ДЛЯ УКРАЇНИ

Тетяна Цувіна,

кандидат юридичних наук,
доцент кафедри цивільного процесу
Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого,
медіатор, адвокат

Термін онлайн вирішення спорів (Online Dispute Resolution, надалі – ODR) за кордоном відомий ще з 90-х років минулого століття та охоплює увесь спектр позасудових альтернативних способів вирішення спорів (Alternative Dispute Resolution, надалі – ADR), які проводяться із застосуванням сучасних технологій, зокрема із використанням мережі Інтернет. Загалом ODR є не окремими способом ADR, а пов'язане із переходом класичних способів ADR (переговорів, медіації, арбітражу тощо) в онлайн простір. У літературі зазначається, що якщо розуміння традиційних способів ADR починається з усвідомлення того, що процес вирішення спору включає трьох партнерів, зокрема, сторін конфлікту та третю нейтральну особу, то ODR включає також «четвертого брата» – технології²⁸.

Розвиток ODR у зарубіжних державах пов'язується передусім з популяризацією електронної комерції та відповідно збільшенням кількості спорів у цій сфері, які не могли бути ефективно вирішені за допомогою класичного судочинства, адже сторони таких спорів, як правило, знаходилися на значній відстані, а самі спори були малозначними для того, щоб витратити кошти та час на судове провадження. У таких умовах онлайн медіація становила собою недорогу, зручну та доступну альтернативу судам²⁹. Так з'являються такі піонери у сфері ODR, як інтернет-платформа для вирішення спорів на сайті eBay та Інтернет корпорація для присвоєних імен та номерів (Internet Corporation for Assigned Names and Numbers, ICANN), які пропонують механізми для вирішення онлайн спорів, що впливають із транскордонних транзакцій. У 2015 році ЄС ухвалив Регламент ЄС № 524/2013 щодо врегулювання спорів за участю споживачів онлайн від 21.05.2013 р., який зобов'язав всіх онлайн продавців забезпечити легкий доступ до ODR платформ для забезпечення легкого зв'язку із ними.

Поряд з цим, якщо спочатку ODR використовувалося передусім для вирішення онлайн спорів, то надалі сфера його використання значно розширилася і стала поширюватися і на так звані «офлайн спори», що зумовлено загальним розвитком інформаційних технологій та популяризацією Інтернету у всьому світі. Наразі ODR з успіхом використовується як у транскордонних спорах, так і у спорах між резидентами, зокрема, сімейних, трудових, комерційних тощо.

²⁸ Див.: Katsh E., Rifkin J. Online Dispute Resolution: Resolving Conflicts In Cyberspace. Jossey-Bass Inc., San Francisco, 2001. P. 93–116.

²⁹ Rabinovich-Einy O. Technology and Dispute Resolution: Contribution of the Internet to the Mediation Revolution. University of Haifa Journal. 2006. № 3. P. 4.

Онлайн медіація є одним із найбільш розповсюджених видів ODR поряд із онлайн переговорами та онлайн арбітражем. Варто зауважити, що зазначений термін відбиває, скоріше, не нову модель медіації, яка відрізняється своїми принципами, застосованими методиками чи процедурою, а свідчить про перехід медіації тією чи іншою мірою в онлайн площину, тобто про різні способи використання сучасних інформаційних технологій у медіації. У цьому контексті варто наголосити на відсутності у літературі та практиці єдності поглядів щодо розуміння зазначеного поняття. Так, С. Коул (S. Cole) та К. Бленклі (K. Blankley) розрізняють три різновиди онлайн медіації. Перший з них пов'язаний із використанням комунікації через комп'ютер для полегшення адміністрування традиційної медіації, зокрема, інтернет-простір використовується для рекламування медіаційних послуг, надання інформації щодо них або виконання адміністративних завдань, однак при цьому сама медіація не проводиться онлайн. Другий різновид онлайн медіації передбачає використання комп'ютерної комунікації як частини традиційного процесу медіації, коли медіатор може використовувати як онлайн, так і звичайну медіацію для врегулювання спору між сторонами. Третій різновид онлайн медіації, відомий як «віртуальна» медіація, передбачає або проведення медіації виключно онлайн, або використання комп'ютерних програм у ролі медіатора. На наш погляд, використання онлайн простору для рекламування та популяризації медіації, а також автоматизація окремих процесів під час процедури медіації, зокрема, надсилання запрошень іншій стороні, розсилання інформаційних буклетів тощо, саме по собі не свідчить про те, що має місце онлайн медіація, тому перший різновид, запропонований авторами, навряд чи можна вважати онлайн медіацією.

Визначальним для розуміння поняття онлайн медіації є те, що її проведення можливе з використанням різних технологій, наприклад, чат-конференцій, відеоконференцій, аудіоконференцій, симультанних або асинхронних повідомлень, електронного листування, голографічних зображень тощо. У випадку використання аудіовізуальних технологій онлайн медіація більше схожа на традиційну медіацію за рахунок аудіовізуального спілкування сторін та медіатора³⁰. У такому випадку дві сторони медіації, як правило, мають два конференц-канали: один з яких для зв'язку кожної зі сторін із медіатором, та один для загальної конференції між двома сторонами та медіатором. Сторони отримують доступ від медіатора до цих каналів зв'язку і саме через них відбувається спілкування. У випадку використання текстових методів медіатор спілкується зі сторонами через текстові повідомлення, листування або чат, при чому таке спілкування може бути як симультанним, тобто в режимі реального часу за допомогою чату, а також асинхронним із використанням повідомлень або електронних листів, коли спілкування відбувається із перервами.

Вищезазначене дозволяє залежно від залучення до проведення онлайн медіації третьої нейтральної особи та технологій, які використовуються, виокремити такі її види, як:

1) онлайн медіація із залученням медіатора, тобто третьої нейтральної особи, яка здійснює загальне керування процесом та допомагає сторонам у врегулюванні спору, яка у свою чергу може бути розподілена на такі види:

- онлайн медіація із використанням аудіовізуальних технологій;
- онлайн медіація із використанням текстових технологій:

- а) онлайн медіація із використанням симультанних текстових методів комунікації;
- б) онлайн медіація із використанням асинхронних текстових методів комунікації;

³⁰ Cole S., Blankley K., Online Mediation: Where We Have Been, Where We Are Now, and Where We Should Be, University of Toledo Law Review. № 38. P. 193.

2) онлайн медіація без залучення медіатора, тобто коли роль медіатора виконує сама комп'ютерна програма.

Онлайн медіація має ряд переваг, зумовлених використанням сучасних технологій, серед яких можна виокремити наступні.

По-перше, онлайн медіація дозволяє ефективно долати таку потенційну перешкоду, як відстань між сторонами. Особливо це зручно тоді, коли йдеться про транскордонні конфлікти, де сторони знаходяться на великій відстані один від одного, і їх особиста присутність на медіації є утрудненою або взагалі неможливою. У таких ситуаціях створюється додатковий онлайн майданчик, або онлайн простір, для мирного врегулювання спору.

По-друге, застосування онлайн медіації сприяє економії коштів та часу сторін та медіатора. Зокрема, учасники медіації не повинні витратити час на дорогу до місця проведення медіації, обирати таке місце, кожен із учасників медіації може знаходитися у будь-якому зручному для них місці, а сама медіація може проводитися у будь-який зручний для всіх час, незважаючи на різницю у часі, їх графік роботи тощо.

По-третє, сторони можуть обрати будь-якого медіатора в світі без додаткових витрат для зустрічі із ним (дорога, проживання тощо), так само як і медіатор може пропонувати свої послуги по всьому світу, розширюючи свою конкурентоспроможність. Крім того, це дозволяє вирішити питання відсутності медіатора у певній місцевості. По-четверте, застосування інформаційних технологій дозволяє зменшити стан ворожнечі між сторонами та зменшує стрес від спілкування один з одним. Зарубіжні дослідження свідчать, що особи, які скористалися послугами онлайн медіації відчують менший стрес від спілкування з іншою стороною, відчують себе спокійніше, менш вороже налаштованими та більш впевненими у собі, порівняно з особами, які беруть участь у медіації віч-на-віч, це дозволяє їм більш зосередитися на конфлікті та пошуку варіантів рішення, аніж на сварках та суперечках один з одним³¹, інакше кажучи, використання інформаційних технологій у певних ситуаціях сприяє деескалації конфлікту між сторонами та створює сприятливу атмосферу.

По-шосте, перевагою онлайн медіації може бути відсутність симультанної комунікації, що можливе з використанням асинхронних текстових технологій. Асинхронне спілкування дає змогу у деяких спорах почуватися сторонам більш комфортного та спокійно під час медіації, робить медіацію взагалі можливою у випадку відсутності змоги проводити спільні сесії, сприяє зниженню негативних емоцій тощо. У літературі зазначається, що в асинхронному процесі уповільнення темпу дозволяє медіатору більш виважено використовувати свій арсенал технік. Медіатори можуть вважати більш легким використання рефреймінгу повідомлень³².

По-сьоме, у випадку використання текстових технологій медіатор може економити час, адже індивідуальне спілкування (кокус) може відбуватися одночасно з обома сторонами, що сприяє економії часу.

³¹ Hammond A.-M. How Do You Write "Yes"?: A Study on the Effectiveness of Online Dispute Resolution. Conflict Resolution Quarterly. 2003. № 20. P. 261.

³² Ebner N. e-Mediation. ODR: Theory and Practice. Edit. by M.S. Abdel Wahab, E. Katsh, D. Rainey. The Hague: Eleven International Publishing, 2012. P. 377.

Незважаючи на переваги, притаманні онлайн медіації, існує і низка недоліків та викликів, які стоять перед медіатором, що залучений до цього процесу.

По-перше, найбільш часто обговорюваним недоліком онлайн медіації є відсутність емпатії, безпосередності, рапорту та інших речей, що роблять медіацію медіацією³³. Застосування онлайн технологій так чи інакше призводить до втрати невербальної комунікації частково (аудіовізуальні технології) або повністю (текстові технології), зокрема медіатор не може реагувати на міміку, вираз обличчя, пози сторін тощо, що зумовлює обмеженість технік та прийомів, які можуть бути використані медіатором.

По-друге, найбільшим викликом для онлайн медіації є створення умов ефективної комунікації. Деякі навички медіатора, які є незамінними у традиційній медіації інколи просто не можуть бути використані в онлайн медіації. Так, при використанні текстових технологій медіатор просто не може використовувати навички тлумачення мови тіла. Крім того, до уваги слід брати динаміку текстового спілкування, яка відмінна від динаміки звичайної медіаційної сесії. Перед медіатором стоїть завдання адаптації звичайних комунікативних навичок, таких як активне слухання та рефреймінг, до онлайн середовища. У літературі наголошується на тому, що для успішного використання онлайн медіації, заснованої на текстових технологіях комунікації, медіатор повинен мати чотири групи навичок у таких сферах, як письмова компетентність, меседж-менеджмент, менеджмент у сфері відносин та контент-менеджмент³⁴.

По-третє, у випадку використання онлайн медіації у правових спорах виникає питання перевірки аутентичності сторін та повноважень представників юридичних осіб для того, щоб угоди, укладені за результатами медіації могли мати юридичну силу.

По-четверте, відсутність гарних україномовних сервісів, яким можна було б довіряти, які б мали гарне технологічне забезпечення, та які могли б гарантувати схоронність інформації, отриманої під час проведення медіації, та протидіяти хакерським атакам.

По-п'яте, варто визнати, що наразі існує проблема із доступом до технологій, яка полягає у тому, що для того, щоб скористатися онлайн медіацією особа повинна мати достатні навички для роботи із відповідним програмним забезпеченням та доступ до нього, що не завжди можливо.

По-шосте, одним із найбільших викликів для онлайн медіації є забезпечення конфіденційності, як від третіх осіб, адже можливі хакерські атаки та втручання у канали зв'язку, так і від самих сторін, адже вони можуть записувати медіацію на відео або дублювати чати, і в подальшому намагатися їх використати для судового провадження. Це породжує необхідність уважного підходу до вибору платформи, що буде використовуватися для проведення медіації та програмного забезпечення.

По-сьоме, викликом для популяризації онлайн медіації в Україні є недостатній рівень обізнаності населення щодо медіації та сфери альтернативних способів вирішення спорів загалом, що також впливає на недовіру до ODR.

³³ Ebner N. e-Mediation. ODR: Theory and Practice. Edit. by M.S. Abdel Wahab, E. Katsh, D. Rainey. The Hague: Eleven International Publishing, 2012. P. 378

³⁴ Ebner N. e-Mediation. ODR: Theory and Practice. Edit. by M.S. Abdel Wahab, E. Katsh, D. Rainey. The Hague: Eleven International Publishing, 2012. P. 389

спорів загалом, що також впливає на недовіру до ODR.

Зазначені недоліки та виклики, які наразі стоять перед онлайн медіацією, породжують широке поле для дискусії щодо доцільності та ефективності онлайн медіації в Україні. Поряд із цим, у нашій державі вже з'являються перші розробки платформ ODR, прикладом чого є Pinky Solutions – онлайн платформа для вирішення спорів між продавцями та покупцями в мережі Інтернет. Звичайно, це лише перші спроби створення провайдерів ODR в Україні, однак такі ініціативи змушують замислитися над майбутнім альтернативних способів вирішення спорів загалом та медіації зокрема в контексті інноваційного розвитку людства.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ:

1. Katsh E., Rifkin J. Online Dispute Resolution: Resolving Conflicts In Cyberspace. Jossey-Bass Inc., San Francisco, 2001. 240 p.
2. Rabinovich-Einy O. Technology and Dispute Resolution: Contribution of the Internet to the Mediation Revolution. University of Haifa Journal. 2006. № 3. P. 4-35.
3. Cole S., Blankley K., Online Mediation: Where We Have Been, Where We Are Now, and Where We Should Be, University of Toledo Law Review. № 38. P. 193-210.
4. Hammond A.-M. How Do You Write "Yes"? A Study on the Effectiveness of Online Dispute Resolution. Conflict Resolution Quarterly. 2003. № 20. P. 261.
5. Ebner N. e-Mediation. ODR: Theory and Practice. Edit. by M.S. Abdel Wahab, E. Katsh, D. Rainey. The Hague: Eleven International Publishing, 2012. P. 369-398.

ОСОБЕННОСТИ МЕДИАЦИИ БИЗНЕС-ПАРТНЕРСТВА



Светлана Петрова,

международный медиатор, тренер,
руководитель Центра права и посредничества

Один мудрец сказал: «Хорошее начало – половина дела». Но не все знают, как сделать это хорошее начало. Многие считают, что достаточно быть просто хорошим специалистом, экспертом своего дела – и бизнес будет сам собой развиваться. Некоторые думают: «Возьму себе в партнеры друга-инвестора и мы вместе очень быстро заработаем деньги» Но реальность сложнее.

Люди, занятые в бизнесе – строительстве, туризме, производстве или консалтинге, – являются специалистами в своем деле, а не в построении партнерских отношений. Сегодня деловой мир направо и налево разбрасывается модным словечком «партнерство». Злоупотребление этим словом привело к тому, что оно утратило свое исконное значение: в бизнесе под ним подразумевается объединение двух или более людей, которые вместе вкладывают свои деньги и таланты и идут на риск.

Стремление к партнерству объясняется одной простой причиной: преуспеть в бизнесе в одиночку можно лишь в секторе малого индивидуального бизнеса; а в других видах бизнеса гораздо проще не в одиночку, скооперировавшись, вместе с партнером или партнерами.

Раздел бизнеса или выход из него – это процесс, который может оказать влияние на дальнейшее развитие взаимоотношений между партнерами, финансовое положение сторон, деловую репутацию участников. Поэтому чрезвычайно важным является то, каким образом этот раздел будет осуществлен.

В этой статье я рассматриваю особенности применения медиации на этапе создания бизнеса и на этапе его раздела. И важный аспект – конфликты между партнерами по бизнесу, причины их возникновения.

Потенциальные партнеры перед созданием совместного бизнеса задаются вопросами ценности партнерства, обсуждают, что необходимо согласовать перед стартом совместного бизнеса. Здесь медиаторы могут оказаться полезными. И такой вид услуги медиаторов мы называем «медиацией партнерства».

Но запросы на проведение медиации в этих случаях пока редки; а значит, такая потребность может пока не осознаваться. И мы, предлагая эту услугу, помогаем понять эту потребность, осознать интерес.

Проведение таких медиаций имеет большую ценность для будущих партнеров. Во время процедуры медиации партнеры имеют возможность осмыслить для себя и обсудить с другой стороной (или сторонами) важные темы и вопросы (как стратегические, так и тактические). Без медиации большинство таких вопросов остаются не осмысленными и/или не обсужденными: некоторые вопросы в начале партнерства не принято задавать в нашей культуре, неудобно задавать. Другие – не задаются как «само собой понятные» (что чаще оказывается совсем не так). А есть ряд тем и вопросов, которые совсем не осознаются, может даже не быть понимания, что они существуют и могут быть обсуждены.

Медиация может дать большую ясность. Иногда становится понятным, что лучше «отменить» партнерство. Иногда сделать его более осмысленным, прозрачным и подготовленным. В первом случае это сохранит партнерам деньги и время, а в другом – снизит риски и увеличит вероятность успеха.

Также, хотелось бы отметить, что бизнесы бывают разными, как и сами партнеры, но во всех партнерских медиациях есть нечто общее, которое я и хочу здесь показать. Прослеживается некоторый алгоритм именно для таких медиаций.

Особенности применения медиации

Как известно, медиация – это метод разрешения конфликтов или споров. Поэтому возникает вопрос – а нужно ли применять медиации на входе в партнерские отношения – когда спора или конфликта еще нет? Я считаю, что да, это полезно в любом случае.

Во-первых: во время вхождения в бизнес-партнерство очень вероятно, что есть пересечение интересов, а значит, потенциальный конфликт. Этот конфликт может быть в некоторой мере выявленный и принятый, либо же еще не проявленный. Этот конфликт может касаться разных вещей – например, влияние на принятие управленческих решений, денег (распределение прибыли, покрытие возможных убытков, реинвестирование прибыли и т.д.), дальнейшее развитие бизнеса (как мы видим дальнейшее развитие компании, как мы будем ее развивать и т.д.), вклад каждого партнера (ресурсы). Очень редко по всем вопросам партнеры совпадают в своем видении. Скорее всего, интересы будут пересекаться и иногда быть противоположными и входить в конфликтную зону. Такие конфликты интересов практически всегда существуют при создании совместного бизнеса.

Во-вторых, все люди разные и у всех разное видение мира. Если вначале создания бизнеса не прояснить, не согласовать и не синхронизировать общее видение, то этим можно спровоцировать зарождение конфликта или своими руками создать передконфликтную фазу. В таком случае, если не применять медиацию («обсуждение, согласование интересов»), то рано или поздно конфликт имеет реальные шансы на развитие, отношения – на взрыв.

Основные принципы партнерства

Для того чтобы построить партнерские отношения в бизнесе, необходимо понимать какие есть преимущества и какова цена конфликтов между партнерами. В процессе медиации эти вопросы обсуждаются на этапе «сбор тем и исследование интересов». Например: «Давайте рассмотрим, какие же преимущества, что у вас есть партнер в бизнесе?»

Преимущества наличия партнеров:

- Партнер может выполнять работу, которая Вам не интересна и с которой Вы плохо справляетесь.
- Партнерство открывает перспективы, недоступные одиночкам, в том числе позволяя достичь лучших результатов.
- Можно наслаждаться дружбой с равными себе, вместо того, чтобы сидеть в гордом одиночестве на вершине.
- Партнерство позволяет быстрее использовать появляющиеся возможности, объединив сильные личные, профессиональные и управленческие качества и навыки.
- Партнер принимает на себя часть обязанностей и ответственности в соответствии со своими сильными сторонами.
- Постоянное общение с партнером-единомышленником, соответствующим по целям, ценностям, принципам управления – совместное творчество и увлеченность делом.
- Понимание и поддержка в трудных личных и бизнес-ситуациях.
- Партнер по бизнесу может стать источником стратегических активов или ключевых компетенций, которые станут конкурентным преимуществом компании.
- Партнер с позитивной жизненной позицией – источник уверенности на пути к достижению поставленных целей.
- Партнерство открывает перспективы, недоступные одиночкам, в том числе, позволяя достичь лучших результатов.

Цену конфликтов между партнерами можно рассчитать исходя из следующего:

- Негативное эмоциональное влияние на партнеров и их близких.
- Они губительны для отношений между самыми партнерами.
- Убытки от недоработок партнера, порой в течение длительного периода времени.
- Время, напрасно потерянное партнерами, которые тратят его на разбирательства, а не на менеджмент и деятельность, приносящую прибыль.
- Неудовлетворенность работой, частые прогулы и низкая производительность среди сотрудников, вовлеченных в разборки владельцев.
- Потери, связанные с увольнением сотрудников (зачастую лучших), не желающих быть втянутыми в конфликт.
- Расходы на посредников-примирителей, третейский суд и судебные процессы.
- Расходы на выкуп доли партнера.
- Потеря прибыли из-за ухода партнера.
- Расходы и время на поиск и подбор нового партнера или сотрудника.
- Снижение производительности партнеров и руководителей, вынужденных помогать новому партнеру или сотруднику влиться в коллектив.
- Судебные споры после расставания, связанные с нарушением пункта о запрещении конкуренции, действующим в отношении бывших партнеров.

Важные вопросы, которые необходимо задать вначале входа в бизнес-партнерство.

Ответы на эти вопросы во многом способствуют установлению стабильных и успешных партнерских отношений. Вопросы задает медиатор в самом начале медиации всем сторонам:

1. Почему Вы хотите владеть бизнесом? Смысл вопроса сводится к вашим истинным целям и намерениям. Вы хотите выстроить собственную империю? Печь лучшие круасаны в городе? Обеспечить прочное финансовое положение? Завоевать

известность? Путешествовать? Стать крупным продавцом муранского стекла? Владеть самой популярной в районе студией дизайна? Заработать миллион? Не работать под чужим началом?

2. Зачем Вам нужен партнер? Четко понимая, зачем Вам нужен партнер, вы избавляетесь от возможного разочарования или дорогостоящей ошибки?

3. Есть ли альтернативы партнерству? Чем больше у человека партнеров, тем больше у него проблем и рисков, поэтому есть смысл подумать иные, лучшие, альтернативы. Может просто нанять консультанта.

4. Является ли выбранный партнер наилучшим для Вас? Партнеры не только делят финансы, но и будущее!!

Основные составляющие успешного партнерства:

- Хорошая личностная совместимость партнеров
- Одинаковые ценности
- Умение играть в команде
- Схожие цели и четко сформулированные ожидания, и взаимное доверие и уважение.

Если уже есть решение о партнерстве в бизнесе, то можно проводить медиацию, когда перед сторонами встала задача сохранить здоровые бесконфликтные отношения. В этом случае важны три момента.

1) Вы обращаете внимание на отношения между партнерами? Партнеры должны понимать, что отношения между ними имеют исключительную важность для успеха их начинания и поэтому должны быть примером для всех остальных участников бизнеса. Общение партнеров, построенное на честности и доверии, служит для других руководством и образцом. Партнерство, равно как и бизнес, постоянно требует времени и усилий.

2) Вы проработали детали? Некоторые моменты, которые обычно не проясняются до конца:

- Как они будут использовать прибыль
- Что они будут делать в случае серьезного финансового кризиса
- При каких обстоятельствах они будут готовы взять еще одного совладельца
- Как будет производиться оценка работы каждого из них и что они будут делать в случае, если оценка окажется неудовлетворительной
- Что они будут делать, если один из них утратит интерес к работе, но все еще сохранит право на получение заработной платы

3) Вы знаете, куда приведет Вас будущее? Отвлекаясь от каждодневной суеты и строя предположения относительно будущего, многие партнеры получают прекрасную возможность проработать вопросы, не получившие должного внимания изначально.

Также, хотелось бы отметить, что медиация необходима и на этапе, когда партнеры приняли решения разделить бизнес и выйти из партнерства.

Существует несколько факторов, которые показывают, что применение медиации полезно и необходимо в процессе раздела бизнеса. Например:

1. Конфиденциальность. Этот основополагающий фактор процесса медиации, как нельзя более удачно накладывается на реалии раздела бизнеса в современных украинских реалиях. Этот фактор дает возможность спокойно обсуждать и находить сторонам решения в таких щекотливых вопросах, как налогообложение, оформление имущества на доверенных лиц (родственников), нюансы оформления

собственности, сохранения статуса земельного участка, выкуп долей миноритарных собственников, оформление использования коммуникаций (электро-, водо-, газоснабжения) и т.д.

2. Добровольность. Сама тема моей статьи подразумевает, что стороны медиации имеют определенный опыт ведения бизнеса, т.е. с большой вероятностью сталкивались сами или слышаны об опыте других в разрешении конфликтов и понимают плюсы и минусы судебного пути решения, представляют, к чему может привести силовой вариант развития событий, так же понимают, что ситуация не может долго ждать решения – бизнес не стоит на месте и из-за неэффективного управления, как правило, не становится дороже. Вышеперечисленные мотивы, наряду с прочими сугубо индивидуальными причинами, могут привести стороны к медиации добровольно и наряду с конфиденциальностью и нейтральностью медиатора, укрепят доверие и утвердят стороны в правильности выбранного пути.

3. Нейтральность медиатора. Это важный принцип, соблюдая который медиатор так ведет процесс, что решение об условиях раздела бизнеса принимают стороны, а медиатор лишь обеспечивает процесс, находясь равноудаленно от каждой стороны, но одновременно с тем, модерлируя развитие обсуждения и поиска решения, способствуя и создавая почву сторонам для нахождения ими решения.

4. Экономия ресурсов – времени, денег. Этот аспект включает в себя две составляющих – мы тратим время на раздел бизнеса, а в это время могли бы зарабатывать деньги; и второе – в то время как стороны делят бизнес, эффективность управления им не самая высокая, что может привести к потере его стоимости, уменьшению доли рынка, потере качества обслуживания клиентов и т.д.

5. Уменьшение издержек. Стоимость юридических процедур поддается расчету с большой долей вероятности, стоимость же силового решения просчитать труднее и, выбрав этот путь, стороны приходят к пониманию, что каждый следующий шаг, как правило, не дешевле предыдущего и, совсем не факт, что он приближает решение. В отличие от перечисленных путей, стоимость медиации легче поддается прогнозированию, и стороны могут влиять на нее, если не затягивают процесс. Пример: Партнеры из-за конфликта между собой не подписали протокол общего собрания участников, что не дало возможность заключить дополнительное соглашение к кредитному договору; в результате предприятие оплачивало кредит по повышенной ставке.

6. Влияние на результат. Процедура медиации нацелена на то, чтобы стороны максимально удовлетворили свои потребности и, таким образом, медиация позволяет сторонам влиять на результат процесса в большей степени, чем при альтернативных вариантах. Например, суд при принятии решения не сможет учесть разнообразные интересы каждой стороны, а будет руководствоваться только лишь нормами законодательства. Исключением может быть мировое соглашение, утвержденное судом, но и оно может быть результатом медиации.

7. Возможность сохранения взаимоотношений. За счет глубокого изучения интересов сторон, медиация может дать такой вариант решения, который позволит удовлетворить интересы сторон (порой неожиданные и непредсказуемые), сохранить отношения и дать надежду на продолжение сотрудничества в других проектах.

8. Исполнение решения. Так как стороны пришли к решению сами и сочли его приемлемым каждый для себя, то вероятность его воплощения в жизнь велика, по крайней мере, не ниже, чем исполнение решения суда, а в большинстве случаев существенно выше.

9. Опыт на будущее. Увидев эффективность медиации, стороны осознают его выгоду и действенность; поняв, что для достижения бизнес-целей не всегда надо побеждать другую сторону, а порой гораздо более выгодно находить решение, учитывающее интересы сторон; участники медиации в дальнейшем будут иметь возможность анализировать и другие ситуации с такой точки зрения и стремиться получать результат применяя принцип «win-win».

Подводя итоги, можно сказать, что медиация применима на разных стадиях бизнес-партнерства – от момента зарождения до момента раздела бизнеса. Возможно, это единственный метод для построения здоровых партнерских отношений.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ:

1. Беліков О. Конфлікти у підприємницькій діяльності та можливості їх врегулювання / О.Беліков.- Юр. журнал: Юстиніан №5\2007 :[Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.justinian.com.ua/article.php?id=2664>
2. Бессемер, Христоф. Медиация. Посредничество в конфликтах. / Христоф Бессемер; [перевод с нем. Н.В. Маловой]. — Калуга: «Духовное познание», 2005. — 176 с.
3. 8.Бондаренко-Зелінська Н. Л.Запровадження альтернативних способів врегулювання спорів: європейський досвід для України / Н.Л.Бондаренко-Зелінська. – Міжнародне приватне право: розвиток, порівняльний аспект, гармонізація – С. 167.
3. Вінник О.М. Проблеми правового регулювання корпоративних і партнерських відносин. Монографія / О.М. Вінник — К.: Науково-дослідний інститут приватного права і підприємництва НАПрН України, 2010. — 166 с.
4. Єрьоменко Г.І. Медіація як спосіб вирішення суперечок./ Єрьоменко Г.І. :[Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://innovations.com.ua/ua/interview/13281/temp>
5. Директива 2008\52 ЄС «Про деякі аспекти медіації у цивільних та господарських правовідносинах» від 5.05.2008. // Official Journal of the European Union L 136/3
6. Пель Махтельд Приглашение к медиации. Практическое руководство о том, как эффективно предложит разрешение конфликта посредством медиации. Москва, 2009.
7. Рунессон Ерік М., Гі Марі-Лоранс. Медіація конфліктів і спорів у галузі корпоративного управління / Ерік М. Рунессон, Марі-Лоранс Гі .-Всесвітній форум з питань корпоративного управління, 2007 : [Електронний ресурс]. - Режим доступу : [http://www.ifc.org/ifcext/cgf.nsf/AttachmentsByTitle/FOCUS4Russian/\\$FILE/FocusReport_Ukr_final.pdf](http://www.ifc.org/ifcext/cgf.nsf/AttachmentsByTitle/FOCUS4Russian/$FILE/FocusReport_Ukr_final.pdf)
8. Типовий Закон ЮНСІТРАЛ «Про міжнародну комерційну примирювальну процедуру з настановами щодо її впровадження й застосування» 2002. :[Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.uncitral.org/pdf/english/texts/arbitration/ml-conc/03-90953_Ebook.pdf

МЕДІАЦІЯ ТА БІЗНЕС: ЧИ МОЖЕ АЛЬТЕРНАТИВНИЙ СПОСІБ ВИРІШЕННЯ СПОРІВ ПОКРАЩИТИ БІЗНЕС-СЕРЕДОВИЩЕ В УКРАЇНІ?



Оксана Сєдашова,

PhD, бізнес-тренер, психолог, експерт в сфері інтелектуального та креативного розвитку особистості, керівник проектів та програм і викладач Бізнес Школи «КРОК»

Вікторія Поліщук,

викладач Бізнес Школи КРОК, автор курсів «Правове середовище ведення бізнесу», «Міжнародне право», лідер Лабораторії досліджень підприємництва BSK



Конкурентна перевага бізнесу XXI століття багато в чому визначається підходами та компетентностями, якими володіє керівництво та персонал конкретної компанії, включаючи як Soft, так і Hard Skills, а також залежить від оптимістичного ставлення до боротьби із конкуренцією. За даними GATR Journals 2019 року на сьогодні кількість підприємців від загальної кількості населення постійно зростає. Так, у Сінгапурі – 7.2% підприємців, у США – 11.5 % підприємців, у Таїланді – 4.1 %, у Південній Кореї – 4.0 %, у Малайзії – 2.1% [1, с. 44]. Все це говорить про те, що підприємці відіграють активну роль у розвитку країн, а відтак для подальшого розвитку підприємництва необхідним є створення і розвиток інноваційних та ефективних способів управління бізнесом.

Одним із таких нових способів в управлінні бізнесом є медіація, яка допомагає сторонам вирішувати конфлікти, витрачаючи при цьому обмежену кількість фінансових та часових ресурсів. Швейцарський дослідник Паскаль Джемперлі зазначає, що середні європейські витрати та тривалість часу для ухвалення судового рішення становлять 9179 євро за 566 днів, тоді як середня процедура медіації становить 3371 євро і триває лише 43 дні [2]. Звичайно, медіація не завжди є відповідним способом вирішення для всіх видів конфліктів, однак потенціал залишається достатньо великим. Бізнес-медіацію можна застосовувати всередині компанії, між компаніями і між компаніями та їхнім оточенням.

Переваги медіації у сфері бізнесу полягають у конфіденційності, менших витратах, швидкості та оперативності прийняття рішень. Окрім цього, до переваг медіації доцільно віднести збереження інформації, оскільки формат медіації зберігає предмет спорів у замкнутому ланцюзі між сторонами, що забезпечує цінність конфіденційності. Медіація дозволяє уникнути ризику рішення суду, визнаного однією із сторін несправедливим, щоб сторони могли вирішити власні межі «компромісу», які вони зроблять для досягнення домовленості щодо виконання договору.

Сторони в медіації – не опоненти, а партнери думок, що в принципі змінює парадигму вирішення конфліктної ситуації. У діловому середовищі медіація сприяє зміцненню відносин і навіть створює нові способи співпраці між партнерами. А це зовсім інший вимір вирішення конфліктів, коли хоча би у однієї сторони є орієнтація на «win-win».

Для застосування медіації на практиці, представникам українського бізнесу потрібно розвивати низку навичок, які допоможуть бачити можливості оптимального вирішення проблем, пропонуючи шляхи зміни сформованого порядку управління бізнесом.

Здатність управляти бізнесом включає в себе здібності, вміння й навички підприємця вести підприємницьку діяльність, зокрема вирішувати проблеми, максимально ефективно з мінімальними втратами або без них. Підприємницька діяльність передбачає створення цінності шляхом об'єднання унікальних ресурсів для використання можливостей. Це і вміння будувати стратегії, і здатність управляти ризиками та раціонально приймати рішення, які впливають на результат. Все це пов'язано із формуванням емоційного інтелекту як керівника, так і працівників в організації. Вміння керівника ідентифікувати емоції, управляти своїми емоціями (реакціями) та здійснювати вплив на підлеглих допомагає бізнесу у плануванні, в організації та в координації своїх зусиль задля покращення конкурентоспроможності, ефективного вирішення проблем (у тому числі пов'язаних з конфліктними ситуаціями), забезпечує стабільний розвиток підприємства.

Бути готовим до застосування практики медіації керівнику дозволять добре розвинені Soft Skills: здатність комплексно вирішувати проблеми, застосовувати критичне (аналітичне) та креативне мислення, стійкий розвинутий емоційний інтелект, вміння професійно комунікувати та вести переговори, вміння стратегічно мислити, прогнозувати та приймати раціональні рішення, когнітивні навички – вміння слухати та якісно опрацьовувати інформацію, майстерно ставити питання, вміння організовувати командну взаємодію. Дуже часто при спробі знайти альтернативні, менш затратні способи вирішення спорів лідерам не вистачає саме креативного мислення, щоб побачити різноманітні шляхи досягнення оптимального результату. Шаблонне обмежуюче мислення на кшталт «Так ще ніхто не робив», «Так не прийнято» тощо, не дозволяють керівнику мислити дивергентно та ймовірно, шукаючи та створюючи абсолютно нові шляхи виходу зі складної ситуації. Керівник, котрий проявляє гнучке й креативне мислення, може побачити такі шляхи і навіть спонукне співробітників на пошук нових рішень. Особливі мисленнєві навички у тандемі з глибоким розумінням принципів та механізмів медіації вказують на готовність керівника до медіації, і залучення додаткової сторони

(професійного медіатора) буде на часі, адже нікого вже не треба переконувати, що медіація – це найефективніший і найдешевший спосіб альтернативного вирішення конфліктів. Отже, готовність бізнес-лідерів до застосування медіації в комерційних справах – це результат їх особистісного розвитку, життя в реаліях сьогодення – невизначеного, складного, нестабільного, багатозначного.

Для того, щоб медіація стала звичним явищем в суспільстві та першочерговим варіантом для вирішення конфліктів у бізнес-середовищі, в Україні варто підсилити проведення певних заходів. Для цього необхідно організувати круглі столи, конференції, інформаційні, просвітницькі та навчальні заходи, які допоможуть бізнесу ознайомлюватись з цим способом вирішення спорів. Юристи та адвокати також мають бути повідомлені про медіацію як альтернативний спосіб вирішення спорів. При цьому юридична спільнота має не боятись пропонувати послуги медіації для своїх клієнтів, обґрунтовуючи, що посередництво може стати економічно вигідним та швидким способом вирішення спору. Разом з тим, популяризація медіації як ефективного альтернативного способу вирішення спорів має здійснюватися одночасно із законодавчими змінами. Необхідним є прийняття закону про медіацію, який визначить основні правила проведення посередництва, що будуть зрозумілими для усіх учасників медіації. Враховуючи досвід інших країн, Україні варто експериментувати із використанням пілотних проектів у сфері медіації і після чого здійснювати подальший перегляд всього законодавства України.

Основними перевагами для українського бізнесу від активного використання медіації буде загальне покращення ділового середовища та залучення інвестицій в різні сфери економіки, що має підвищити позицію України в рейтингу Світового банку «Doing Business».

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ:

1. Business Strategy as a Mediation of Management Capabilities and Entrepreneurial Orientation in Business Performance [Електронний ресурс] / GATR Journals. – Режим доступу: https://www.academia.edu/38666210/Business_Strategy_as_a_Mediation_of_Management_Capabilities_and_Entrepreneurial_Orientation_in_Business_Performance
2. Conflict mediation: a real benefit for your business [Електронний ресурс] / Pascal Gemperli. – Режим доступу: https://www.academia.edu/36789615/Conflict_mediation_a_real_benefit_for_your_business

КОНФЛИКТОЛОГИЯ И МЕДИАЦИЯ В СФЕРЕ УПРАВЛЕНИЯ ОКРУЖАЮЩЕЙ СРЕДОЙ И ПРИРОДНЫМИ РЕСУРСАМИ

Тамара Кутонova,

медиатор

Цель данной статьи – показать некоторые примеры и тренды применения конфликтологии и медиации в сфере окружающей среды и природных ресурсов: в отдельных странах, международными организациями, и в Украине. Надеюсь, что такой обзор вдохновит профессиональных медиаторов на работу в сфере окружающей среды, а экологов – на освоение конфликтологии и медиации.

О конфликтологии как отдельной науке я узнала несколько лет назад от ученика видного грузинского конфликтолога Георгия Хуцишвили. Однако, запрос на более глубокое ее изучение возник относительно недавно, в ходе реализации международного проекта по трансграничным водам: я осознала нехватку знаний и, говоря современным языком, лайфхаков, по переговорному процессу и урегулированию конфликтов на разных этапах их развития. В поиске ответов на свои вопросы, я познакомилась с профессиональным медиатором и конфликтологом. С ней я продолжаю знакомиться с теорией и практикой медиации; и, без преувеличения, потрясена глубиной и эффективностью данного инструмента.

Окружающая среда и природные ресурсы (вода, почва, воздух, леса, биоразнообразие, природные ископаемые) – ограниченный ресурс, при этом количество сторон, заинтересованных в их использовании – много. Эти две достаточно очевидные вводные означают, что использование и управление окружающей средой и природными ресурсами – это сложный процесс, в котором позиции и интересы заинтересованных могут разниться кардинальным образом, и т.о. этот процесс изначально конфликтногенный. Конфликтология и медиация (привлечение третьей нейтральной стороны для поиска решения в духе «выиграл-выиграл») в сфере окружающей среды получили свое развитие достаточно недавно.

Применение медиации по вопросам природных ресурсов и окружающей среды началось в середине 1970-х гг., такие кейсы описаны в Китае, Японии, Северной Америке.

США

Кейс, который принимается как точка отсчета применения экологической медиации, был посвящен конфликту по плотине Снокалми, США (Snoqualmie Dam dispute) в 1973 г., и который закончился подписанием соответствующего договора (Sandford, R.).

США считается лидером экологической медиации. В США, например, существует Институт урегулирования экологических конфликтов (the U.S. Institute for Environmental Conflict Resolution, <https://www.udall.gov/ourprograms/institute/institute.aspx>), который был основан Конгрессом США в 1998 г. в результате подписания Акта по экологической стратегии и урегулированию конфликтов (Environmental Policy and Conflict Resolution Act). Институт управляет многомиллионным Фондом урегулирования экологических конфликтов (Environmental Dispute Resolution Fund).

Европейский союз

В Германии (Handler, M., et al.) первый кейс медиации в вопросах охраны окружающей среды был зафиксирован в 1984 г. В г. Билефельд был урегулирован конфликт, связанный с полигонами для отходов. В период 1984 – 2002 г. было зафиксировано 150 кейсов медиации в данной сфере. В первые 12 лет этого периода 40% кейсов были об управлении отходами. В настоящее время большинство случаев приходится на градостроительство (29,1%), транспорт (18,6%) и пространственного планирования (10,5%).

В 2006-2007 гг. был успешно проведен процесс медиации между населением города и сталелитейным заводом ThyssenKrupp Nirosa. Конфликт, связанный с чрезмерным пылеобразованием в результате работы завода, окончился подписанием договора, по которому завод обязался уменьшить объемы пыли (Caser, U., et al.).

Ограничения медиации обсуждаются в статье 2000 г. о кейсе по развитию программы управления отходами в г. Нойсс, Германия (Holzinger K.).

В Австрии первые кейсы, содержащие элементы медиации, состоялись в начале 1990-х гг. и были посвящены обращением с отходами (полигоны, мусоросжигательные заводы) и планированию строительства грузовой железнодорожной ветки. Первая официальная процедура медиации состоялась в 1996 г. относительно существующего цементного завода в провинции Зальцбург. За период 1996-2006 гг. в Австрии было проведено порядка 60-70 кейсов (в основном, небольшие) в сфере окружающей среды с применением медиации (Handler, M., et al.).

В 2000-2005 гг. была успешно проведена медиация кейса расширения Венского аэропорта, в котром приняло участие 55 сторон, и в котором обсуждались вопросы от шумового загрязнения и земелпользования до создания экологического фонда (viemediation.at).

Успешные кейсы медиации описаны в Португалии: один из них был о снижении выбросов в воздух и запахов в результате работы целлюлозно-бумажного комбината (2000-е гг.), второй – по правилам управления морским парком (конфликт между рыбаками и управленцами парка). (Caser, U., et al.).

В публикации Handler, M., et al. приведены примеры переговорных и медиационных кейсов, которые имели место в начале нулевых - из Чехии, Эстонии, Венгрии, Польши, Словении, и были посвящены развитию портов, разрешениям на выбросы, разрешениям на добычу нефти, управлению отходами, развитию дорог.

Первый симпозиум по экологической медиации в Европе был организован в 2001 г. Согласно исследованию 2012 г. по медиационным механизмам в сфере окружающей среды (на национальном уровне), во всех 10 проанализированных странах ЕС, необходимо дальнейшее активное продвижение медиации как альтернативного инструмента урегулирования конфликтов (Volkéry, A., et al.).

Международные организации

Одной из международных структур, которая активно привлекает профессиональных медиаторов и переговорщиков в свои проекты – это Мировой банк

(<https://www.worldbank.org/en/about/unit/mediation-services>). Одно из направлений работы Мирового банка – это проекты в трансграничных водах, где Банк выработал собственную стратегию работы, которая со временем включила и элементы медиации и профессиональной фасилитации. Согласно Oregon State University. Facilitations and Skills-Building Workshops. Семинары по этой теме были проведены в Африке (для р. Нигер, 2002), в Институте Мирового банка (2003), в рамках т.н. Абу Дабийской группы Гималайского диалога (2007 и 2010 гг.), в Афганистане (2016), в Центральной Азии (вкл. Казахстан, и Узбекистан, 2016).

В 2005-2007 гг. Продовольственная и сельскохозяйственная организация ООН (ФАО) выпустило в свет серию обучающих материалов по конфликтологии в сфере природных ресурсов:

1. Концептуальное руководство «Техники переговоров и медиации в управлении природными ресурсами» (2005), в которой рассматриваются: природа конфликтов, методы и техники урегулирования конфликтов, анализ конфликта, картирование конфликта, роль третьей стороны, анализ и вовлечение заинтересованных (Engel, A., Korf, B.);

2. Руководство для преподавателей «Техники переговоров и медиации в управлении природными ресурсами» (2007), в котором доступно - с шаблонами, тестами и играми – подан конспект проведения обучения преподавателей конфликтологии (стили реакции на конфликт; анализ заинтересованных, анализ корневых причин, навыки коммуникации и фасилитации, перефразирование, перехода из позиций к интересам и т.д. (Engel, A.);

3. «Техники переговоров и медиации в управлении природными ресурсами. Примеры и уроки» (2007) - с описанием результатов программы «обучи преподавателя», которая была реализована в Африке в 2005-2006 гг. (Castro, A. P. and Engel, A.);

В 2007 г. РЭЦ (Handler, M., et al.) опубликовал отчет с 16 примерами применения медиации в сфере окружающей среды, как инструмента участия общественности и разрешения конфликтов в Австрии, Германии и странах Восточной Европы (Венгрия, Эстония, Украина, Чехия, Польша и Словения). Каждый кейс был проанализирован по таким параметрам, как история конфликта, инициация процесса регулирования конфликта, финансирование и подготовка процесса, вовлечение заинтересованных, дизайн процесса, процедуры, качество и устойчивость результатов. В отчете также были представлены рекомендации по вышеуказанным параметрам.

В 2011 г. ФАО выпустило еще одно обучающее руководство: «Урегулирование конфликтов на основе сотрудничества для совершенствования национальных лесных программ». Оно было разработано для тех, кто занимается урегулированием конфликтов, связанных с лесной политикой (Engel, A.).

В апреле 2013 г. в Подгорице, Черногория, сотрудники ОБСЕ организовали семинар по медиации в экологических вопросах и разрешении конфликтов. Семинар был подготовлен в рамках инициативы «Окружающая среда и безопасность» (ENVSEC, при финансовой поддержке правительства Австрии) для стран Юго-Восточной Европы. На семинаре были освещены темы медиации и разрешения конфликтов в сфере окружающей среды, практические навыки фасилитации и переговоров, организация вовлечения заинтересованных сторон, планирования мероприятий и техники нахождения консенсуса. Лекторами на семинаре были представители Регионального экологического центра (РЭЦ, Венгрия), Dialogue Matters (Великобритания) и Habitat Center for Development and Governance (Турция).

В 2014 г. при поддержке правительства Германии, CGIAR (глобальное партнерство по исследованию продовольственной безопасности) и Adelphi (независимый think tank по вопросам устойчивого развития) была выпущена публикация «От конфликта к сотрудничеству в управлении природными ресурсами: руководство для практиков в сфере водных ресурсов». В ней описаны основные движущие силы возникновения конфликтов в данной сфере, методы их урегулирования (с акцентом на альтернативные способы) и факторы успеха применения таких методов, процесс урегулирования конфликтов. В публикации представлены кейсы, в основном локального уровня, из Юго-Восточной Азии и Африки (Ruttinger, L., et al.).

Использование трансграничных водоемов (реки, озера, моря, подземные воды) – один из предметов управления природными ресурсами, который получил достаточно много внимания исследователей с точки зрения конфликтологии. Для понимания вопроса: в мире существует порядка 310 трансграничных рек и озер и порядка 500 трансграничных подземных вод (The Texas Tribune.), что составляет 60% стока всех рек мира, которые используются 40% населения планеты (Kramer, A., et al.). Мощный центр изучения данной проблематики - Программа урегулирования и трансформации конфликтов, связанных с водой (Program in Water Conflict Management and Transformation) в Орегонском университете (США). Руководитель Программы – профессор Аарон Вульф, профессиональный медиатор и фасилитатор; его первая публикация посвященная данной теме, цитируемая на ResearchGate, датирована 1992 г.

Центр занимался конфликтами, связанными с водой на Ближнем Востоке (р. Иордан), Северном Кавказе (р. Кура) и Центральной Азии (Аральское море, Сыр Дарья и Аму Дарья), на р. Инд и Меконге, в Северной Америке (США и Мексика, р. Колумбия между США и Канадой) и Африке (р. Окаванго). Программа включает в себя:

1. обучение по урегулированию конфликтов, связанными с водными ресурсами;
2. базу данных по спорам, касающимся трансграничных пресноводных ресурсов - www.transboundarywaters.orst.edu, в которой представлены кейсы конфликтов и методов их урегулирования, соответствующие международные договоры, а также indigenous методы урегулирования споров;
3. т.н. «Партнерства для трансграничных вод»;
4. организацию семинаров по фасилитации и развитию навыков.

Профессор Вульф имеет более 100 публикаций, включая обучающие материалы, на данную тему (Wolf, A.T., Oregon State University. Site Specific ...).

Орегонский государственный университет организовывал курсы по управлению конфликтами в трансграничных водоемах для Департамента внутренних дел США и Комиссии по реке Меконг. Совместно с Институтом по образованию в сфере водных ресурсов в Делфте (IHE Delft Голландия) и университетом мира (UPEACE) в Коста Рике, Орегонский университет предлагают магистерскую программу по сотрудничеству и дипломатии в сфере водных ресурсов (<https://www.waterdiplomacymaster.org/about-the-master>).

Все вышеперечисленные публикации (разных организаций) оперировали понятиями «позиции, интересы и потребности», «наилучшая альтернатива обсуждаемому соглашению» (НАОС), «позиционные и принципиальные переговоры», треугольник «содержание, процесс и люди» – т.е. базовые понятия, введенные Рождером

Фишером и Уильямом Юри в Гарвардском проекте по переговорам (основа современной школы принципиальных переговоров и медиации).

Согласно Simokat С., из 150 международных соглашений по окружающей среде, в 10 существует упоминание медиации как инструмента урегулирования конфликта, либо как один из вариантов урегулирования конфликта, либо как звено более длинной процедуры. Среди таких конвенций:

- Конвенция по защите морской среды района Балтийского моря (1980);
- Венская конвенция об охране озонового слоя (1988);
- Конвенция о биологическом разнообразии (1993);
- Конференция ООН по окружающей среде и развитию «Повестка дня на XXI век» (1993).

Еще одна неправительственная организация, которая занимается медиацией в т.ч. по экологическим вопросам – это Mediators Without Borders (<https://mediatorsbeyondborders.org/harmonizing-interests-to-confront-climate-change-member-spotlight-joseph-siegel/>).

Пост-советские страны

Как упоминалось выше, Мировой банк привлекал профессионального медиатора для диалогов в Центральной Азии по вопросам Аральского моря, Сыр Дарьи и Аму Дарьи.

С 2018 г. элементы конфликтологии и медиации были привнесены ОБСЕ в работу двусторонней речной бассейновой комиссии–органа, созданного для реализации межправительственного договора об устойчивом использовании и охране трансграничного бассейна реки.

В 2019 г. в Российской Федерации вышла публикация «Экологическая конфликтология (предупреждение и разрешение эколого-правовых конфликтов)», в которой рассматриваются конфликты, например, связанные с изменением климата, ресурсами Арктики, охраной природы, использованием лесов, атомной энергетикой. В монографии собраны примеры из России, ЕС, Канады, Китая, Уганды, США, Индии и др., представлен опыт предупреждения и разрешения экологических конфликтов и деятельность международных организаций и общественности в этой сфере. Издание такой публикации, свидетельствует об интересе к данной теме в Российской Федерации, по крайней мере, в академической среде.

Украина

Видимо, первые попытки развития экологической конфликтологии в Украине были предприняты при поддержке грузинского конфликтолога Георгия Хуцешвили. Некоторые идеи г-на Хуцешвили получил свое развитие в создании в 2013 г. общественной организации «Международная организация «Центр экологической конфликтологии и безопасности».

В анализе применения медиации в Восточной Европе (Handler, M., et al.) в Украине были описаны два кейса:

1. Возвращение охраняемого статуса природным территориям Львовской области (декабрь 1999 – июнь 2005). Основной формой проведения кейса было проведение круглого стола с заинтересованными. В результате процесса было достигнуто письменное соглашение о последующем создании комиссии со всеми заинтере-

сованными, которая предложит решения по восстановлению статуса охраняемых территорий в некоторых районах области.

2. Знесиннинский региональный ландшафтный парк против электрической энергии (ноябрь 2002 – май 2003). Результатом процесса было устное соглашение об уменьшении количества деревьев, подлежащих вырубке, замене высоковольтной линии электропередачи, и о получении разрешений, необходимых для осуществления этих решений. Решение было выполнено соответствующим органом власти, а идея в расширенном виде была внесена в генеральный план Львова.

При личном общении с медиаторами Украины, стало известно также, что в последние годы были примеры, когда либо искали привлечения медиатора (влияние завода по производству курятины на окружающую среду); либо когда люди, получившие базовое понимание медиации, сами смогли урегулировать конфликт (загрязнение окружающей среды в Мариуполе). Данные кейсы, однако, не описаны, но представляют интерес как примеры необходимости дальнейшей популяризации медиации.

Летом 2019 г. по инициативе Министерства экологии и окружающей среды Украины, представители Департамента по внешним делам США провели трехдневный тренинг для сотрудников системы Минприроды, по работе со стейкхолдерами в сфере управления природными ресурсами. Тренинг не был посвящен конфликтологии как таковой, но, будучи построенным вокруг концепции инклюзивного участия, раскрыл в некотором смысле и тему урегулирования конфликтов.

Выводы

В результате анализа кейсов и публикаций, посвященных конфликтологии и медиации в сфере управления окружающей средой и природными ресурсами, можно сделать следующие выводы.

- Применение медиации по вопросам природных ресурсов и окружающей среды началось в середине 1970-х гг., такие кейсы описаны в Китае, Японии, Северной Америке. США является родоначальником данной темы и остается ее лидером.
- В Европе первые кейсы и публикации на данную тему появились в середине 1980-х гг. Европейские аналитики считают, что применение медиации в вопросах окружающей среды должна активно продвигаться в ЕС.
- С начала 2000-х гг. ряд международных организаций (Мировой банк, межправительственные ФАО и ОБСЕ, НПО РЭЦ, CGIAR и Adelphi) выпустило ряд публикаций по медиации в управлении конфликтов, связанных с природными ресурсами. Часть публикаций были посвящены кейсам в странах ЕС (вкл. Украину), Юго-Восточной Азии и Африки. Другая часть публикаций представляли из себя руководства для практического применения методов медиации. Данные публикации базируются на основных терминах и принципах, введенных Р. Фишером и У. Юри в Гарвардском проекте по переговорам - основе современной школы принципиальных переговоров и медиации.
- Ряд вышеперечисленных организаций также провели тренинги по медиации в странах Юго-Восточной Европы и Африки.
- Правительства Германии и Австрии выступали донорами для реализации некоторых работ, которые описаны в данной статье.
- Тема конфликтологии и медиации в сфере управления трансграничными водными ресурсами находится в фокусе Орегонского университета и команды профессора Аарона Вульфа с 1982 г. Программа урегулирования и трансформации конфликтов, связанных с водой, при Орегонском университете является обучающим

разованию в сфере водных ресурсов в Делфте (IHE Delft Голландия) и университетом мира (UPEACE) в Коста Рике, Орегонский университет проводит магистерскую программу по сотрудничеству и дипломатии в сфере водных ресурсов.

- Порядка 10 (из 150) многосторонних экологических договоров ссылаются на медиацию как инструмент урегулирования конфликтов.
- Применяют медиацию и проводят тренинги по данной темой также некоторые НПО (Dialogue Matters, Mediators Without Borders).
- С оговоркой на ограничения данной статьи, предполагается, в пост-советских странах экологическая конфликтология имеет некоторое развитие в академической среде в Российской Федерации; найдены два примера привлечения профессиональных конфликтологов / медиаторов по вопросам трансграничных водотоков, по инициативе международных организаций (Мировой банк и ОБСЕ).
- Существует большой «провал» в развитии экологической конфликтологии и применении медиации в Украине. Г. Хуцешвили предпринял первые усилия по развитию экологической конфликтологии в стране, в результате чего в 2013 г. была основана «Международная организация «Центр экологической конфликтологии и безопасности». В начале 2000-х были описаны два кейса применения методов, близких к медиации, которые окончились соглашениями между заинтересованными. В 2019 представители США провели тренинг по вовлечению заинтересованных – для Минприроды Украины.
- Литература и кейсы, представленные в данной статье, имели дело с первым (дипломатический) и третьим (общественность) трэками. Не всегда ясно, в каких случаях медиация введена как механизм предотвращения конфликта либо как реакция на выявленный конфликт.
- Представляется важным: 1) введение на фазе планирования обязательной профессиональной медиации в международных экологических проектах; 2) обучение экологической конфликтологии и медиации на соответствующих специальностях в ВУЗ-ах, а также представителей органов власти, с акцентом на развитие практических навыков.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ:

1. Дубовик О. Л. Экологическая конфликтология (предупреждение и разрешение эколого-правовых конфликтов). 280 стр. 2019. <http://znaniium.com/bookread2.php?book=1025087>.
2. Caser, U., Cebola, C. M., Vasconcelos, L., Ferro, F. Environmental mediation: an instrument for collaborative decision making in territorial planning. *Finisterra*, LIII, 104, 2017, pp. 109-120. doi: 10.18055/Finis6969. Comentário. <http://www.scielo.mec.pt/pdf/fin/n104/n104a08.pdf>.
3. Engel, A. Negotiation and mediation techniques for natural resource management TRAINER'S GUIDE, FAO, Rome 2007. <http://www.fao.org/tempref/docrep/fao/011/a1329e/a1329e00.pdf>
4. Engel, A., Korf, B. Negotiation and mediation techniques for natural resources management, FAO, Rome 2005. <http://www.fao.org/3/a0032e/a0032e00.htm>.
5. Engel, A. Collaborative conflict management for enhanced national forest programmes (nfps), FAO, Rome 2011. <http://www.fao.org/sustainable-forest-management/toolbox/tools/tool-detail/en/c/231309/>.
6. Castro, A. P. and Engel, A. (ed.). Negotiation and mediation techniques for natural resources management. Case studies and lessons learned, FAO, Rome 2007. <http://www.fao.org/3/a-ai052e.pdf>.

6. Castro, A. P. and Engel, A. (ed.). Negotiation and mediation techniques for natural resources management. Case studies and lessons learned, FAO, Rome 2007. <http://www.fao.org/3/a-ai052e.pdf>.
7. Handler, M., Purker, L., Romanescu, D. C., Tingas, K. Promoting environmental mediation as a tool for public participation and conflict resolution. A comparative analysis of case studies from Austria, Germany and CEE countries. Final report. OEGUT and REC. 2007. <https://www.rec.org/publication.php?id=45>.
8. Holzinger, K. Environmental mediation limits of co-operation: a German case of environmental mediation. 2000. <https://www.semanticscholar.org/paper/LIMITS-OF-CO-OPERATION%3A-A-GERMAN-CASE-OF-MEDIATION-Holzinger/9be054029d83aff8427a5a0d921104541562aeb5>.
9. UNESCO. There is no evidence of coming 'water wars'. <http://www.unesco.org/new/en/natural-sciences/resources/periodical/a-world-of-science/vol-11-n-1/in-focus-water-cooperation/water-wars/>
10. Kramer, A., Wolf, A.T., Carius A., Dabelko, G. The key to managing conflict and cooperation over water. A World of Science, vol. 11, no 1, January 2013. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000219156.page=4>.
11. Ruttinger, L., JanBen, A., Knupp, C., and Griestop, L. From conflict to collaboration in natural resource management: A handbook and toolkit for practitioners working in aquatic resource systems. Manual. Collaborating for Resilience. 2014. <https://www.adelphi.de/en/publication/conflict-collaboration-natural-resource-management-handbook-and-toolkit-practitioners>.
12. Sandford, R. Environmental dispute resolution: mediation, an effective alternative to litigation. B.Socwork (Queensland) Grad.Dip. Professional management (Tasmania). Thesis for the degree of Master of Environmental Studies Centre for Environmental Studies, University of Tasmania, Hobart. December 1989. <https://core.ac.uk/download/pdf/33333807.pdf>.
13. Simokat C. Environmental Mediation Clauses in International Legal Mechanisms. January 2008. <https://www.mediate.com/articles/simokatC1.cfm>.
14. Oregon State University. Educational Opportunities in Water Conflict Management and Transformation. <https://transboundarywaters.science.oregonstate.edu/content/educational-opportunities-water-conflict-management-and-transformation>.
15. Oregon State University. Facilitations and Skills-Building Workshops. <https://transboundarywaters.science.oregonstate.edu/content/facilitations-and-skills-building-workshops>.
16. Oregon State University. Site Specific Materials Developed for Facilitations and Skill-Building Workshops. <https://transboundarywaters.science.oregonstate.edu/content/site-specific-materials-developed-facilitations-and-skill-building-workshops>.
17. The Texas Tribune. The Q & A: Aaron Wolf. July 11, 2017. <https://www.texastribune.org/2017/07/11/q-aaron-wolf/>.
18. viemediation.at. Fact sheet. Mediation Vienna International Airport. December 2005. https://www.partizipation.at/fileadmin/media_data/Downloads/Praxisbeispiele/mediation_vienna_airport_engl.pdf.
19. Volkéry, A., Tilche, N. et al. Study on environmental complaint-handling and mediation mechanisms at national level. Final report. 2012. https://ec.europa.eu/environment/aarhus/pdf/mediation_and_complaint-handling.pdf.
20. Wolf, A. T. ResearchGate, https://www.researchgate.net/profile/Aaron_Wolf7.

ПЕРЕВАГИ МЕДІАЦІЙНИХ ТА ВІДНОВНИХ ПРАКТИК У СУЧАСНОМУ КРИМІНАЛЬНО-ПРАВОВОМУ РЕГУЛЮВАННІ



Лілія Тімофєєва,

кандидат юридичних наук, адвокат, медіатор,
член ГО «Національна асоціація медіаторів України»

Законодавство, а тим паче кримінальний закон характеризуються строгістю та формалізмом. Однак в сучасних мінливих умовах класичні моделі (покарання – за злочин) не приводять до ефективних результатів протидії злочинам. Все більше науковців звертаються до обґрунтування ефективності відновних практик в кримінально-правовому регулюванні, суттєвий вклад в розробку яких внесли зарубіжні та вітчизняні дослідники: Х. Зер, Н. Крісті, П. Робінсон, М. Фуко, Ж. В. Мандриченко, Н. А. Савінова, В. О. Туляков та інші. Є необхідність не тільки карати особу за вчинення кримінального правопорушення, але сприяти вирішенню більш широкого спектру питань, пов'язаних з діяльністю кримінальної юстиції, зокрема відшкодування шкоди потерпілому, сприяння його реінтеграції, забезпеченню безпеки суспільства та держави. Вищезазначені питання все ще не вирішені, що зумовлює актуальність цього дослідження.

Кримінальне право по різному сприймається громадянами та владою, суспільством і державою, відрізняється в сприйнятті потерпілих і осіб, які вчинили злочин. З позиції особи, яка вчинила злочин, кримінальне право жорстоке та спричиняє біль. З позиції потерпілого – також спричиняє біль, та не дає можливості брати участь у важливих для нього процесах (висловлювати свою думку щодо міри покарання, щодо застосування умовно-дострокового звільнення від відбуття покарання (далі – УДЗ), амністії, помилування тощо), не гарантує відшкодування шкоди, не «зцілює рани». З позиції влади – є вимушеним засобом, який застосовується з метою забезпечення безпеки, але не завжди є ефективним.

У законі встановлено межі впливу кримінального права, але воно все одно заподіює біль та страждання як особі, яка вчинила злочин так і потерпілому.

Формалізм кримінального права – це рамка, в якій є можливим досягати поставлених завдань у чинному КК. Для іншої мети та інших завдань треба змінювати рамку, а не просто вносити нескінченні зміни. Застосування відновних та діалогових практик не вписується в існуючу рамку, але сприяють вирішенню тих завдань, які не ставить класичне правосуддя. Методи, якими оперує така модель правосуддя здатні, зокрема, сприяти примиренню винного з потерпілим, зниженню між ними напруження, дають можливість висловитись та бути почутим.

Кримінальна відповідальність в даний час складається із взаємних прав та обов'язків між державою (законність і справедливість), правопорушником (покаранням), жертвами (справедливе поведження) і третіми особами (когнітивний контроль). Взаємні права означають, що потрібно будувати кримінальні норми у напрямку ефективної зміни поведження з людиною з урахуванням потреб усіх учасників [1, с. 65]. Відновні та медіаційні практики якраз дають таку можливість.

Відновне правосуддя – це досить гуманістичний концепт, адже дає можливість особі, яка вчинила злочин, виправитися та компенсувати потерпілому шкоду. В контексті кримінального права відновні практики дають можливість суб'єктам брати безпосередню участь у вирішенні важливих питань у своєму житті, а також сприяє збалансовано спрямованій реалізації принципу гуманізму щодо суб'єктів кримінальних правовідносин (особи, яка вчинила злочин, потерпілого, держави, третіх осіб) за моделлю кримінально-правових відносин у тріаді «злочинець – потерпілий – держава», заснованих на базових публічно-правових змінах і приматі прав людини [2, с. 166].

На думку Х. Зера, альтернативний підхід до правосуддя базується на універсальних цінностях. Відповідно до нього основне завдання правосуддя бачиться у відновленні, акцент ставиться на заподіяну конкретній особі шкоду і зобов'язання щодо її відшкодування. Злочинця спонукають усвідомити завдану шкоду і свою відповідальність за неї. Заохочується прямий або опосередкований діалог між злочинцем і жертвою, в якому активну участь бере громада. «Відновне правосуддя» сприяє зціленню як особистості, так і суспільства [3, с. 5]. Відновні та діалогові практики створюють нову культурну чутливість, де виникає «ефект присутності» при зустрічі з Іншим (Х.У. Гумбрехт), створюється можливість визнання досвіду насильства іншого, зокрема потерпілого та особи, яка вчинила злочин. Присутність передбачає те, що сторони здатні почути один одного та можливо зрозуміти. Діалог сприяє прийняттю Іншого через досвід рани, заподіяної злочинцем; прийняття різності людей, різного сприйняття дійсності та рішень щодо власної поведінки.

Як зазначає Н. А. Савінова, відновне правосуддя дає можливість виявити ті аспекти, які є прийнятними і допустимими для зниження або мінімізації конфлікту шляхом залучення компенсаторних механізмів. Визнання факту каяття потерпілим є одною з необхідних підстав вибачення злочинця. Інше питання – справжність такого вибачення, а не його формалізація, коли фактично каяття не відбулося, а прощення – лише підпис на формулярі медіатора [4, с. 136-137]. Тобто зловживання можуть бути як при застосуванні традиційних засобів кримінально-правового впливу, зокрема покарання, так і альтернативних. Кожен з них має свої переваги та недоліки, а також може чинити певний вплив на суб'єктів кримінально-правових відносин. Однак враховуючи положення законодавства та реалії практики застосування, більш ефективним уявляється застосування відновного правосуддя за певних умов та його популяризація.

Відновні практики достатньо широко використовують в деяких зарубіжних країнах (наприклад, в Бельгії, Данії). Такі практики існують паралельно з розглядом кримінального провадження в суді за класичною процедурою і застосовуються тільки за добровільною згодою обох сторін. Тому як особа, яка вчинила злочин, так і потерпілий мають бути відкритими до діалогу.

В Україні також поступово набувають популярності медіація, примирення винува- того з потерпілим, фасилітація діалогів, однак процедура їх застосування законо- давством не достатньо врегульована. ЗУ «Про медіацію» не прийнято. 03.11.2016 р. було затверджено Постанову Верховної Ради України «Про прийняття за основу проекту Закону України про медіацію» № 1725-VIII, проте у лютому 2019 р. за нього не проголосувала достатня кількість депутатів. Разом з тим, 5 липня 2019 р. на- родний депутат України Ю.Р. Мірошніченко вніс на розгляд новий проект ЗУ «Про діяльність в сфері медіації» № 10425 від 05.07.2019 р. народний депутат України Ю.Р. Мірошніченко вніс на розгляд новий проект ЗУ «Про діяльність в сфері медіації» № 10425 від 05.07.2019 р.³⁵.

Проте є й позитивні кроки. 7 серпня 2019 р. 46 країн (зокрема Україна) підписали Конвенцію ООН про міжнародні угоди про врегулювання спорів за результатами медіації – Сінгапурську Конвенцію щодо медіації. Є надія, що цей документ допо- може просуванню медіації в Україні.

Також слід зазначити, що не дивлячись на фактичну відсутність законодавчого регулювання даного питання, медіаційні практики частково застосовуються та поширюється культура діалогів в Україні ще з 90-х років. З тих часів зберіглася та продовжує займатися як практикою, так і проведенням навчальних курсів з медіації та відновного правосуддя Одеська обласна група медіації (рік заснування 1994). На теперішній час медіацією в Україні також займаються: Українська академія медіації, Український центр медіації, Інститут миру та порозуміння та багато інших організацій.

Національна асоціація медіаторів України (об'єднує медіаторів різних шкіл). Рішенням Загальних зборів ГО «Національна асоціація медіаторів України» (далі – НАМУ) від 07.12.2017 р., протокол № 1 затверджений Кодекс етики медіатора НАМУ з метою встановлення етичних основ та стандартів діяльності медіатора та задля забезпечення єдиних вимог до надання медіаторами якісних послуг з медіації в Україні. Положення Кодексу етики медіатора поширюються на проведення медіації, зокрема у кримінальних провадженнях у випадках, передбачених законодавством [5, п. 1.3].

В преамбулі до Рекомендації № R (99) 19 Комітету Міністрів Ради Європи держава- ми-членам щодо медіації в кримінальних справах від 15 вересня 1999 р. зазначе- но, що медіація здатна поглибити усвідомлення важливої ролі особи і спільноти в запобіганні й контролі злочинності та розв'язанні пов'язаних з нею конфліктів, сприяючи таким чином досягненню більш конструктивних і менш репресивних наслідків кримінального судочинства.

³⁵ Законопроект переповнений недоліків та певних калькувань законодавчої регламентації адвокатської діяльності, проте на сьогодні він поки що єдиний. Серед позитивного, у ньому чітко прописано обмеження щодо застосування медіації у кримінальних справах. Медіація можлива у провадженні щодо кримінальних проступків, злочинів невеликої чи середньої тяжкості та у кримінальному провадженні у формі приватного обвинувачення, передбаченого ст. 477 КПК (ч. 1 ст. 3 вищезазначеного законопроекту). Це важливо, оскільки в деяких зарубіжних країнах відновне правосуддя застосовується також щодо тяжких та особливо тяжких злочинів. Наразі Україна, як видається, до цього не готова.

Відповідно до Рекомендації СМ / Rec (2018) 8 Комітету міністрів державам-членам, що стосується відновного правосуддя у кримінальних справах від 3 жовтня 2018 р. основними принципами відновного правосуддя є можливість сторін мати змогу активно брати участь у вирішенні питання відповідальності за вчинений злочин (принцип участі зацікавлених сторін), і щоб відповідальність була спрямована, перш за все, на відшкодування шкоди, яку спричиняє злочин особі, відносини і суспільство (принцип відшкодування шкоди). Іншими ключовими принципами відновного правосуддя є: добровільність; дорадчий діалог; рівне занепокоєння потребами та інтересами залучених осіб; процесуальна справедливість; колективний консенсус на основі угоди; зосередження на репарації, реінтеграції та досягненні взаєморозуміння; і уникненні домінування. Відновне правосуддя не повинно бути розроблено задля просування інтересів потерпілого або правопорушника попереду іншого. Швидше за все, процедура створює нейтральний простір, за якого всі сторони заохочуються та підтримуються, щоб висловити свої потреби та максимально їх задовольнити. Відновне правосуддя є добровільним і має відбуватися лише за наявності вільної згоди сторін, повністю заздалегідь ознайомившись із характером процесу та його можливими наслідками. Сторони мають змогу відкликати свою згоду будь-коли під час процесу [6, пп. 13-17].

На підставі узагальнення судової практики щодо здійснення кримінального провадження на підставі угод відновне правосуддя визнано одним з прогресивних положень Кримінально-процесуального кодексу України. Чинний КПК України надав можливість укладати угоди про примирення особи, яка вчинила злочин із потерпілим щодо широкого переліку складів злочинів, передбачених КК України (ст. 65 КК), а не тільки звільнення від кримінальної відповідальності у зв'язку з примиренням винного з потерпілим у злочинах невеликої тяжкості та необережних злочинах середньої тяжкості за ст. 46 КК України. Це положення посприяло реалізації принципу гуманізму щодо потерпілого, а також актуалізувало поширення в Україні медіаційних та відновних практик.

Виходячи з аналізу законодавства, медіацію можливо застосовувати, зокрема у кримінальних справах приватного обвинувачення; у справах, по яких можливо укладати угоду про примирення винуватого з потерпілим, а також у справах щодо неповнолітніх. Крім того, можливо застосовувати медіаційні практики щодо відшкодування шкоди потерпілому в рамках цивільного позову, що є досить ефективним та допомагає людині чинити певний вплив навіть у кримінальній юстиції, а також сприяє забезпеченню балансу безпеки держави та свободи людини в правозастосуванні кримінального права, враховуючи характеристики поведінки людини.

Також слід звернути увагу на застосування відновних практик на стадії виконання покарання. На цій стадії засуджена особа має права та свободи, гарантії, обов'язки, заборони, передбачені Конвенцією та іншими Міжнародними документами, Конституцією України, КК України, КВК України, за винятком певних обмежень передбачених законодавством. На стадії виконання покарання можливі: внутрішні заохочення та дисциплінарні стягнення; заміна покарання більш м'яким, умовно-дострокове звільнення, звільнення від відбування покарання через хворобу, амністія, помилування, а також притягнення до відповідальності за новий злочин тощо. У практиці оминається питання повідомлення потерпілого щодо застосування до особи, яка вчинила злочин засобів посткримінального заохочення (зокрема, звільнення від кримінальної відповідальності, умовно-дострокового звільнення, амністії, помилування тощо). Тому фактично він не бере участі у застосуванні заохо-

чувальних заходів до засудженого (не має процедурної можливості висловити свою точку зору, сказати чи дійсно засуджений намагався примиритися, відшкодувати збиток, чи не справляє засуджений негативний вплив через інших осіб та ін.).

На цій стадії також є певні проблеми у практиці заміни довічного позбавлення волі позбавленням волі у порядку помилування в Україні. Така процедура не відповідає позиціям ЄСПЛ, оскільки в Україні відсутній чіткий правовий механізм перегляду рішення про призначення довічного позбавлення волі через певний проміжок часу та національне законодавство не гарантує особі можливість перегляду рішення про призначення довічного позбавлення волі з заміною більш м'яким покаранням, зменшенням терміну покарання, припиненням відбуття покарання, умовно достроковим звільненням (GC) *Kafkaris v. Cyprus*, (GC) *Vinter and Others v. UK*, *Öcalan v. Turkey*). Відновні практики могли б допомогти в частині відшкодування шкоди потерпілому, а також залучення потерпілого до вирішення питань посткримінальних заохочень³⁶.

Відповідно до ч. 3, ст. 50 КК України: «покарання не має на меті завдати фізичних страждань або принизити людську гідність». У дійсності покарання, а тим паче довічне позбавлення волі завдає страждань особі, яка вчиняє злочин. Кримінальний процес (допити; зустрічі з особою, яка вчинила злочин та її родичами у суді або у слідчого; нагадування подій, за яких було вчинено злочин) спричиняє страждання потерпілій від злочину особі та її родині. Але в жодному випадку не створює умов для того щоб її зрозуміли та зрозуміла така особа.

Висновки. Кримінальне право є публічною галуззю права і покарання неминуче в певних ситуаціях. Проте за окремими категоріями справ відновні, діалогові, медіаційні підходи та практики, а також інші форми мирного розв'язання конфліктів вкрай важливі та є ефективними засобами кримінально-правового регулювання, тому уявляється необхідним їх популяризація.

У контексті проблеми довічного позбавлення волі та з метою реального забезпечення механізму примирення пропонується сформувати модель діалогової зустрічі (у форматі відновного правосуддя) особі, яка відбуває довічне позбавлення волі та потерпілій від злочину особі. Способом ініціювання такої зустрічі можуть бути наприклад листи потерпілій особі щодо діяльного каяття та прохання про таку зустріч. Зустріч може відбуватись тільки за умови дотримання принципів добровільності участі сторін, конфіденційності, нейтральності ведучого зустрічі. Крім того, мають бути забезпечені безпечні умови для її проведення. Така модель достатньо смілива, адже не всі наважаться поглянути в очі особі, яка вчинила злочин щодо близької людини. Достатньо важко це зробити і з боку особи, яка вчинила такий злочин і вже довгий час перебуває в місцях позбавлення волі. Але наскільки ефективним може стати результат.

Звичайно, що наразі є нагальна необхідність нормативного врегулювання даного питання (прийняття законодавства, в якому було б врегульовано процедуру проведення медіації, її принципи, статус медіатора тощо). Проте на рівні практики медіаційні та відновні підходи також спроможні дати ефективний результат.

³⁶ З метою усунення нормативних невідповідностей кримінального закону України практиці ЄСПЛ, пропонується внести зміни до ст. 64 КК з метою забезпечення регулярного перегляду покарання у виді довічного позбавлення волі, починаючи після 25-років відбуття покарання [7], за аналогією до умовно-дострокового звільнення по іншим категоріям злочинів. Якщо особа дійсно виправилася та має підстави для того, щоб бути звільненою достроково надати їй таку можливість та забезпечити реалізацію її «права на надію».

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ:

1. Tuliakov V. «Eurocrimpol» project: methodology of analysis. Кримінальне право в умовах глобалізації: матеріали Міжнародної науково-практичної конференції, м. Одеса, 25 травня 2018 року. Одеса: НУ «Одеська юридична академія», кафедра кримінального права, 2018. С. 63-65.
2. Туляков В. А. Транзитивное уголовное право. Правові та інституційні механізми забезпечення сталого розвитку України: Матеріали Міжнародної науково-практичної конференції (м. Одеса, 15-16 травня 2015 року). С. 163-166.
3. Зер Х. Восстановительное правосудие: новый взгляд на преступление и наказание: Пер. с англ./ Общ. ред. Л. М. Карнозовой. Комментар. Л. М. Карнозовой и С. А. Пашина М.: МОО Центр «Судебно-правовая реформа», 2002. 328 с.
4. Савинова Н.А. Информационное пространство уголовно-правового регулирования. Концептуальні основи кримінальної законотворчості: матеріали Міжнар. наук.-практ. конференції (Одеса, 19 жовтня 2017 р.) / відп. ред.: В.О. Туляков, Є.Л. Стрельцов. Одеса: НУ «ОЮА», 2017. С. 136-137.
5. Кодекс етики медіатора НАМУ, затверджений рішенням Загальних зборів ГО «Національна асоціація медіаторів України» від 7 грудня 2017 р., протокол №1. URL: <http://www.namu.com.ua/ua/info/mediators/ethical-code>.
6. Recommendation CM/Rec(2018)8 of the Committee of Ministers to member States concerning restorative justice in criminal matters (Adopted by the Committee of Ministers on 3 October 2018 at the 1326th meeting of the Ministers' Deputies). URL: https://www.coe.int/en/web/prison/home/-/asset_publisher/ky2olXXXogcx/content/recommendation-cm-rec-2018-8?inheritRedirect=false.
7. Тимофеева Л. Ю. Гуманістична парадигма кримінального права України: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.08 – кримінальне право та криминологія; кримінально-виконавче право / Тимофеева Лілія Юріївна. Одеса, 2018. 23 с.

УГОДА ПРО РЕЗУЛЬТАТИ МЕДІАЦІЇ: ТЕОРІЯ ТА ПРАКТИКА



Олена Дрішлюк,

адвокат, медіатор, сімейний медіатор,
керівник CMN ООГМ, співзасновник та куратор Клубу
медіаторів Одеси

Наталія Мазаракі,

д.ю.н., завідувач кафедри міжнародного приватного,
комерційного та цивільного права,
Київський національний торговельно-економічний
університет



Добровільне та повноцінне виконання сторонами спору угоди, укладеної у результаті медіації, є вершиною айсбергу, в основі якого лежить майстерність медіатора та висока правова культура, свідомість сторін спору. У свою чергу, грамотне та виважене законодавче регулювання правового статусу угод, що укладаються у результаті медіації, безумовно сприяє підвищенню ефективності медіаційних процедур та зростанню їх популярності у суспільстві. Складання проекту тексту угоди у результаті медіації часто виконується медіатором, що вимагає від останнього розуміння теоретико-правових та практичних аспектів таких видів правочинів. Саме договірні конструкції у сфері медіації являють собою зв'язок між неформальною медіаційною процедурою та правовою дійсністю, встановлюючи цивільні права та обов'язки сторін спору та медіатора (зокрема, у договорі про проведення медіації).

Тому розроблена теоретична основа особливостей укладання, виконання, зміни та припинення угод та договорів у сфері медіації має забезпечити належне розуміння та практику належного оформлення договірних відносин як у сфері медіації, так і стосовно спору, який підлягав вирішенню. Можна стверджувати, що тематика договірних конструкцій у сфері медіації – медіаційного застереження (медіаційної угоди), договору про проведення медіації та угоди, укладеної в результаті медіації – завжди залишатиметься актуальною для удосконалення та розвитку медіаційної практики, законопроектної роботи.

Договірні конструкції у сфері медіації взагалі та угода, що укладається за результатами медіації зокрема, залишається не досконально дослідженою сферою у вітчизняній науці, при цьому вказана тематика стала предметом дослідницького інтересу Г. Огречук, Т. Шинкар, О. Спектор, Н. Грень та інших. Достатньо ґрунтовні праці іноземних вчених та медіаторів (Кімберлі К. Ковач, Д. Спенсер, М. Брoган, Г. Браун, А. Мерріот, Е. Суссманн та інших), які забезпечують основи для подальшого аналізу та міркувань у вказаній проблематиці.

Зауважимо, що підписання Конвенції ООН «Про міжнародні угоди укладені в результаті медіації» у серпні 2019 року стало новим поштовхом для дискусій щодо сутності, форми та особливостей укладання таких видів угод, а також порядку та меж законодавчого регулювання їх статусу та юридичної сили.

Угода, що укладається сторонами спору у результаті проведеної медіації, є складним правовим явищем, у першу чергу з огляду на універсальність медіації. Так, залежно від галузевої належності спірних правовідносин можна виокремити угоди щодо цивільно-правових, трудових, сімейних, адміністративних спорів, спорів між державою та інвестором тощо.

Зауважимо, що з метою узагальнення теоретичних та практичних аспектів укладення, зміни, припинення та виконання угод, укладених у результаті медіації, ми пропонуємо розуміти під останньою таку угоду, що виникла зі спірних цивільно-правових відносин, була укладена сторонами спору та являє собою цивільно-правовий правочин, спрямований на встановлення, зміну чи припинення прав та обов'язків сторін.

Такий підхід нам дає справедливу можливість застосувати загальні норми цивільного законодавства щодо зобов'язального права (наприклад, про припинення зобов'язання, про передання відступного, про зарахування зустрічних вимог, про прощення боргу тощо). Також при підписанні угоди про результати медіації представниками юридичних осіб, законними представниками сторін медіації можуть бути застосовані положення Цивільного кодексу України про представництво з урахуванням необхідності дотримання принципу самовизначеності сторін медіації. Зауважимо, що до угоди про результати медіації застосовуються норми цивільного законодавства щодо недійсності правочинів (недотримання письмової форми, вада волі, порушення інтересів третіх осіб, суперечність нормам права тощо).

Залежно від особливостей кожної окремої медіаційної процедури дослідники виділяють такі види угод, що укладаються в результаті медіації:

1) повні та часткові угоди (коли сторони не можуть дійти згоди щодо врегулювання абсолютно всіх аспектів їх спору);

2) попередні та умовні угоди (призначення попередньої угоди полягає в ознайомленні з нею всіх заінтересованих осіб, обговорення, зокрема, з адвокатами до підписання основної угоди; попередня угода може підписуватися, коли у процедурі медіації бере участь особа, не уповноважена приймати рішення щодо спору (під умовною угодою розуміють проект основної угоди);

3) проміжні угоди (укладаються для прийняття негайних рішень щодо окремих аспектів спору, наприклад, призупинення звернення стягнення на заставлене майно, зобов'язання не звертатися до офіційних органів для вирішення спору) [1, с.167].

Достатньо дискусійним для теоретиків та практиків медіації є співвідношення угоди за результатами медіації та мирової угоди. На наш погляд, з метою забезпечення об'єктивного розуміння сутності медіаційної процедури, договірних конструкцій, що застосовуються у медіаційній процедурі, слід розрізняти угоду про результати медіації та форму реалізації такої угоди.

Виходячи з того, що метою медіаційної процедури є вирішення спору, а саме узгодження сторонами спору взаємних прав та обов'язків, виходячи виключно з власних інтересів, сторони укладають не тільки правочин, але й обумовлюють порядок виконання взятих на себе зобов'язань. При цьому останнє є важливим для ефективності медіаційної процедури, адже здійсненість умов угоди про результати медіації перебуває у безпосередньому зв'язку із їх грамотним юридичним оформленням.

Наприклад, на стадії розгляду справ у суді сторони також можуть за участю медіатора вирішити спір та укласти відповідну угоду про результати медіації. У цьому випадку законодавець хоча й надає таке право сторонам, але ж як підставу для закінчення судового розгляду справи не передбачає. Законодавчо передбаченими способами закінчення судового розгляду справи є закриття провадження у справі шляхом затвердження мирової угоди, яка укладається сторонами завдяки досягнутим домовленостям у процесі медіації, шляхом відмови позивача від позову або рішенням суду про визнання позову відповідачем.

Саме тому, для медіацій, які проводяться під час судового провадження, цивільно-процесуальні механізми відмови позивача від позову, визнання позову відповідачем та укладення мирової угоди, передбачені ст.ст. 206-208 ЦПК України, ми пропонуємо розглядати як форми реалізації угоди про результати медіації.

Акцентуємо увагу на розмежуванні таких понять як угода за результатами медіації та мирова угода. Перша є особливим юридичним фактом, який може бути підставою для затвердження мирової угоди [2, с.143]. При цьому, як вважає О. Соломеїна, «коли медіаційна угода виходить за межі заявлених в суді вимог, укладення мирової угоди та посвідчення судом неможливі» [3, с. 112]. Більше того, предмет медіаційної угоди може стосуватися не тільки юридичних прав та обов'язків, але й передбачати врахування різноманітних інтересів сторін, певні дії (наприклад, вибачення чи каяття), що однозначно виходить за межі цивільно-процесуальної мирової угоди. Також суд може відмовити в затвердженні, якщо встановить, що мирова угода містить такі положення, які порушують права сторін (чи однієї сторони). Для медіаційної угоди це правило не поширюється.

Крім того, за результатами медіації, наприклад може вирішуватись питання щодо права власності на нерухоме майно та як наслідок укладатись договори про перехід права власності, що вимагають нотаріального посвідчення. Тому у цьому випадку таку кваліфіковану письмову форму угоди можна розглядати як форму

реалізації домовленостей, досягнутих у результаті медіації, так і як вид угоди про медіацію, так і як юридичний факт підтвердження її виконання. Також можна розглядати факт нотаріального посвідчення договору, наприклад, про перехід права власності, укладеного у рамках медіаційних домовленостей, як свідчення початку їх виконання.

Крім цього, у практиці медіації слід зважати на певні особливості складання тексту та порядку укладення угод у результаті медіації:

1. Форма угоди про результати медіації. Звісно, найбільш поширеною та найбільш ефективною (у контексті можливого майбутнього оспорювання в суді чи примусового приведення у виконання) є проста письмова форма договору. Про таку форму також вказують і міжнародно-правові акти, наприклад, Конвенція ООН про міжнародні угоди, укладені у результаті медіації, Модельний закон ЮНСІТРАЛ про міжнародну комерційну медіацію та міжнародні угоди, укладені в результаті медіації, Директива № 2008/52/ЄС Європейського парламенту і Ради "Про деякі аспекти посередництва (медіації) в цивільних та комерційних справах". Письмова форма угоди за результатами медіації передбачена Бельгії, Кіпру, Чеської Республіки, Фінляндії, Італії, Сербії, Іспанії та інших держав, а також Модельним законом про медіацію США.

Вибір форми угоди повною мірою залежить від волі сторін, які добровільно не тільки укладають угоду, а також усвідомлюють можливі наслідки щодо недотримання письмової форми угоди при визнанні її дійсності, можливостей доказування у цивільному процесі тощо. Деякі медіатори при цьому висловлюють побоювання, що імперативна норма законодавства про письмову форму угоди за результатами медіації на етапі становлення медіації у певній державі може потенційно викликати викривлене розуміння суспільством принципу добровільності медіації, адже сторони можуть побоюватись починати нову для них процедуру, очікуючи обов'язок у будь-якому випадку підписати угоду.

Тим не менш, саме письмова форма угоди про результати медіації може мати і суб'єктивне значення для сторін медіації. По-перше, сам факт підписання угоди є символом та ознакою успішності медіаційної процедури. По-друге, факт занотування досягнутих домовленостей може допомогти сторонам у подальшому їх дотриманні, адже найгіршим варіантом може стати спір щодо змісту та характеру домовленостей. За бажанням сторони можуть звернутись до нотаріуса для засвідчення справжності свого підпису.

Підпис медіатора на угоді здебільшого залежить від домовленостей між сторонами медіації та медіатором, тим не менш у певних випадках вимагається як доказ дійсності угоди та самого факту, що певна угода укладена саме в результаті медіації, а не простих переговорів чи іншого альтернативного способу вирішення спорів. Зауважимо, що норми законодавства Сербії та Італії про медіацію передбачають необхідність підпису адвоката на угоді за результатами медіації.

2. Методика складання тексту угоди про результати медіації. Беззаперечним видається те, що текст угоди повинен бути складений максимально чітко та однозначно з метою уникнення подальших суперечок між сторонами та недопущення визнання угоди за результатами медіації недійсною.

Можна припустити, що текст угоди можуть написати сторони медіації, їх адвокати чи представники, медіатор (медіатори). При цьому досвід медіаційної практики доводить, що участь медіатора у формуванні тексту угоди може бути визначальною, адже саме медіатор зазвичай веде нотатки щодо перебігу переговорів та досягнутих домовленостей, уточнює у сторін їх розуміння суті та характеру досягнутих домовленостей та ін. Більше того, у випадку участі сторін медіації без залучення адвоката чи юриста, медіатор виступає «професійним» учасником медіації та володіє знаннями, що саме має бути записано до змісту угоди про результати медіації. Працюючи в форматі кокусів (сепаратних зустрічей), медіатор інколи виявляється єдиною особою, яка реально знає кожну деталь угоди. У ході безпосереднього обговорення сторони розуміють певні аспекти домовленостей, водночас можуть по-різному сприймати окремі їх умови чи бажати їх анулювати. Саме тому завданням медіатора є ведення детальних записів та уточнення змісту угоди [1, с. 168].

Вважається, що загальноприйнятим підходом при підготовці проекту угоди про результати медіації є функції медіатора щодо перевірки на реальність та звернення уваги сторін на:

- однозначне розуміння сторонами спору суті взятих на себе зобов'язань, строків їх виконання;
- необхідність передбачення додаткових умов виконання сторонами взятих на себе зобов'язань;
- доцільність перевірки дат, строків, сум, методів підрахунку та інших змістовних складових угоди;
- доцільність внесення до угоди наслідків невиконання домовленостей та додаткових умов;
- доцільність перевірки відповідності змісту договору про проведення медіації та угоди про результати медіації, наприклад, щодо дотримання конфіденційності;
- чи є передбачуваний документ фінальним у вирішенні певного спору, адже сторони можуть укладати меморандуми, попередні та проміжні угоди тощо;
- необхідність дотримання кваліфікованої письмової форми договору для забезпечення його дійсності (наприклад, у разі передбаченому законодавством, нотаріальне посвідчення);
- доцільність зазначення обсягу та порядку дотримання конфіденційності угоди;
- необхідність зазначення права, що застосовується до регулювання правовідносин угоди [4, с.356].

Зазначимо, що практика підготовки медіатором проекту угоди за результатами медіації є поширеною, тоді як правова перевірка домовленості сторін не входить в обов'язки медіатора, та здійснюється сторонами самостійно.

Ми погоджуємося з думкою, що сторони мають брати активну участь у складанні тексту угоди про результати медіації, адже у цьому випадку можна припустити, що сторони медіації будуть більш схильні до виконання передбачених домовленостей та зобов'язань.

Підсумовуючи вищевикладене, хотіли б зауважити, що рівень підготовки тексту угоди за результатами медіації та визначення її форми повинні забезпечити сторонам медіації найкраще підґрунтя для реального виконання досягнутих домовленостей, мінімізації ризиків визнання угоди недійсною чи необхідності звернення сторін до

суду з метою приведення її у виконання. Саме тому навчання медіаторів повинно включати теоретичні та практичні аспекти підготовки текстів угод за результатами медіації, а також враховувати вітчизняний і зарубіжний досвід, а медіатори у свою чергу мають постійно вдосконалювати свої навички, адже популярність та затребуваність медіації залежить в першу чергу від її ефективності – досягнення та виконання умов мирного та взаємовигідного вирішення спору.

Вітчизняні медіатори здебільшого визнають, що найбільш поширеною підставою відмови від участі у процесі медіації є саме побоювання втрати часу, оскільки угоди за результатами медіації мають статус звичайних цивільно-правових угод. Саме тому, за відсутності законодавчо передбаченого особливого правового статусу угод за результатами медіації та спрощеного порядку приведення їх у виконання, медіатори мають використовувати всі навички та вміння для забезпечення найбільш ефективного порядку складання та оформлення таких угод.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ:

1. Mediation in a nutshell. Kimberlee Kovach. West Academic Publishing; 3 edition, 2014, 438 p.
2. Грень Н. М. Реалізація права людини на справедливий суд шляхом процедури присудової медіації: теоретико-правове дослідження : дис. на здобуття наукового ступеня канд. юрид. наук : 12.00.01 – теорія та історія держави і права; історія політичних і правових учень; Міністерство освіти і науки України, Національний університет «Львівська політехніка». Львів, 2017. 250 с.
3. Соломеина Е. А. Комментарий к ст. 12 / Е. А. Соломеина // Комментарий к Федеральному закону «Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)» / отв. ред. С. К. Загайнова, В. В. Янков. – М.: Инфотропик Медиа, 2011. – 272 с.
4. Brown H., A. Marriott. ADR principles and practice. Third edition London: Thomson Reuters, 2011. 868 p.

ТРЕНИНГОВАЯ СИМУЛЯЦИОННАЯ ИГРА «ГУСЬ» В ОСВОЕНИИ МЕДИАЦИОННЫХ НАВЫКОВ



Вероника Волошина,

тренер по трансформации конфликтов,
медиатор, член НАМУ

Тренинговая симуляционная игра «Гусь» создавалась автором этой статьи в логике experiential learning (обучение, основанное на опыте). Она служит освоению медиационных навыков.

Нынешний этап развития медиации в Украине характеризуется малой осведомленностью основной части населения – потенциальных потребителей услуги – об этом методе урегулирования споров/конфликтов. В таких условиях большое значение имеет популяризация медиации.

Одним из способов популяризации стала в нашем опыте тренинговая симуляционная игра.

Почему игра?

Часто конфликт воспринимается как сложное явление, которого стараются избежать. Игра позволяет в непринужденной обстановке:

- снять напряжение и страх перед конфликтом;
- развить творческий подход к трудным ситуациям;
- попробовать себя в предложенных ролях, т.е. посмотреть на себя и на обстоятельства с разных точек зрения;
- освоить необходимые навыки управления конфликтами, медиационные, в том числе;
- протестировать варианты решений и оценить их эффективность;
- получить обратную связь и поддержку от других участников игры и тренера.

Иными словами, игра – это возможность учиться в действии и взаимодействии (принципы неформального образования).

В этой статье описана тренинговая симуляционная игра «Гусь» по мотивам «Повести о том, как поссорился Иван Иванович с Иваном Никифоровичем» Н.В. Гоголя.

Причины, по которым выбрана эта повесть:

1. Классический сюжет, о котором если не знают, то слышаны многие.
2. Хорошо прослеживаются стадии развития конфликта, их можно легко определить.
3. Мастерски описаны характеры персонажей и особенности их общения – это возможность для понимания моделей деструктивной коммуникации и формирования и отработки навыков конструктивной.

4. Ссора между двумя Иванами не была разрешена; это, с моей точки зрения, преимущество для симуляционной игры. Это открывает поле для поиска творческих решений и избавляют от искушения следовать проложенным автором маршрутом.

Игра «Гусь» состоит из трех частей, или отдельных игр:

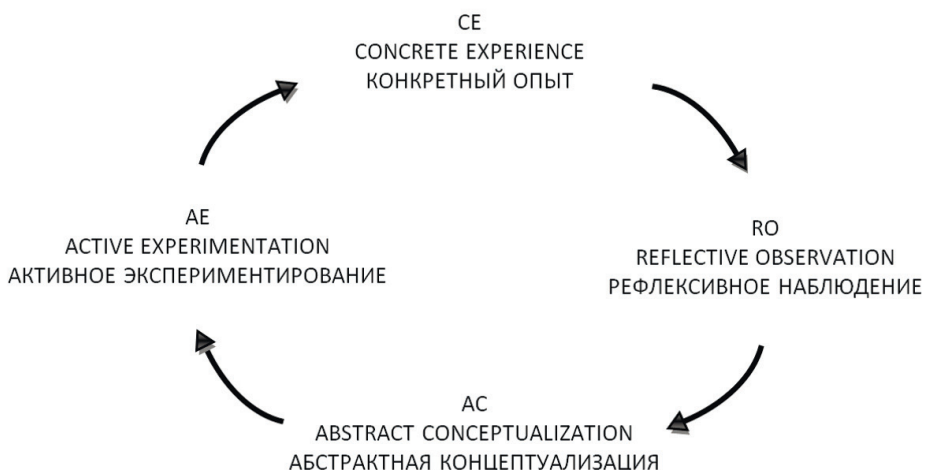
В первой части участники учатся определять стадии конфликта (используется шкала Дж.П. Ледераха (J.P. Lederach, *Social Transformation of Conflict*, ©MCS – Mennonite Conciliation Service – 1989), способы его деэскалации на каждом этапе, возможности перехода к медиации.

Во второй – выявляют неэффективные модели коммуникации, отрабатывают навыки конструктивного общения (отзеркаливание, перефразирование, вопросы, резюмирование и т.п.) с особенным упором на необходимые в процессе медиации. Таким образом игроки проходят подготовку к третьей части – непосредственному освоению навыков посредничества в урегулировании конфликтов и шагов достижения решений «выиграл/выиграл».

Целевая аудитория игры – HR - и project-менеджеры, руководители организаций и отделов, учителя, психологи, соцработники – т.е. те специалисты, которые по роду своей деятельности сталкиваются с необходимостью улаживать конфликты между другими людьми, но не являются профессиональными медиаторами.

Рекомендуемое количество игроков – от 4 до 12.

Методика проведения. Все части игры созданы по циклу experiential learning, ниже представлена наиболее известная и употребляемая модель Д. Колба (1984)³⁵, я же опишу более подробно особенности каждого этапа на примере третьей.



³⁵ Хорошо описаны циклы experiential learning Роджером Гринэвэем (Roger Greenaway): <http://reviewing.co.uk/research/learning.cycles.htm>

КОНКРЕТНЫЙ ОПЫТ

В цикле *experiential learning* на этом этапе важно предложить учащимся такое упражнение, которое поможет, с одной стороны, актуализировать имеющиеся у них знания и навыки, с другой, – осознать, что имеющегося у них опыта недостаточно, чтобы справиться с поставленной задачей.

В третьей части тренинговой симуляционной игры «Гусь» участники получают задание урегулировать спор между Иваном Ивановичем и Иваном Никифоровичем. При этом учитывается, что игроки кроме личного опыта действий в конфликтных ситуациях получили определенные навыки анализа конфликта и конструктивной коммуникации в предыдущих 2 играх.

Распределяются роли: Иван Иванович, Иван Никифорович, медиатор/ы, наблюдатель/и. В зависимости от количества игроков (минимальное – 4), медиатор может быть один, как и наблюдатель. Игрокам дается время на выполнение задания. Важное замечание: в игре происходит не отработка процедуры медиации, а освоение медиационных навыков.

Вмешательство тренера – минимальное. Он/а может прояснять задание, но не обучать навыкам и не направлять процесс разрешения спора.

РЕФЛЕКСИВНОЕ НАБЛЮДЕНИЕ, ИЛИ ОСМЫСЛЕНИЕ ОПЫТА:

Это обязательная часть любого обучения, т.к. без осмысления полученного опыта обучение не происходит. Учащимся важно понять, что получилось, что нет и почему.

Тренер стимулирует рефлексию при помощи вопросов. Например, вопросы к игрокам-сторонам конфликта (Иванам) могут быть такими: Как вам было в роли спорщиков? Принято ли решение? Если да, какое? Что помогло прийти к этому решению? Какие ваши убеждения, установки, действия? Какие навыки/ техники/ инструменты, примененные исполнителями ролей медиаторов?

Если решение не принято, что помешало? Какие ваши убеждения, установки, действия? Какие навыки/ техники/ инструменты, примененные исполнителями ролей медиаторов?

Вопросы к игрокам-медиаторам: Как вам было в роли медиаторов? С какими трудностями столкнулись? Что было сложно? Какие инструменты вы применяли, чтобы помочь сторонам достичь взаимопонимания? Принять решение? Что получилось? Что сделали бы по-другому?

Вопросы к наблюдателям: как вам было в роли наблюдателя? Какие инструменты были использованы игроками-медиаторами? Что помогло/помешало сторонам прийти к решению?

Тренеру – ведущему игры или помощнику важно записывать ответы на листах для флипчарта.

КОНЦЕПТУАЛИЗАЦИЯ:

На этом этапе цикла *experiential learning* происходит обобщение опыта: осмысление идей, определение понятий, подведение теоретической базы или соотнесение с ней полученного опыта, создание моделей. Фактически, в игре обобщение опыта начинается уже во время составления списков.

На предыдущих этапах – получение опыта и его осмысление – легче спланировать конкретные упражнения и задания для группы, а также вопросы, которыми тренер направляет ее обучение. На третьем этапе многое зависит от группы, от темпа ее движения, усвоения знаний и навыков.

По плану игры, задача тренера – направить участников к составлению модели, или алгоритма достижения решений «выиграл/выиграл»:

- выяснение позиций, интересов и потребностей
- мозговой штурм (варианты решений)
- выработка объективного критерия
- оценка вариантов и принятие взаимоприемлемого решения

В идеале, наполнение этих шагов есть в списках, составленных на предыдущем этапе, задача тренера – помочь группе увидеть и назвать их. Возможен вариант, когда тренер дает готовую модель, а группа соотносит с ней полученный опыт. В experiential learning тренеру важно быть чувствительным к группе, следовать за ней.

АКТИВНОЕ ЭКСПЕРИМЕНТИРОВАНИЕ:

На этом этапе цикла обучения важно увидеть, как действуют и действуют ли выработанные идеи и модели на практике.

В игре на этом этапе первый важный момент – увидеть модель достижения решений «выиграл/выиграл» в действии, второй важный момент – чтобы этот опыт был успешным (потому что это игра!). Поэтому теперь тренер проводит группу по шагам достижения решений «выиграл/выиграл» в том же кейсе. Далее этот этап продолжается в личной практике игроков: в своих ситуациях они продолжают тестировать действенность полученных навыков / модели. А это уже начало нового цикла experiential learning, то есть обучение продолжается.

По отзывам участниц и моим наблюдениям, игра действительно позволяет снять напряжение и страх перед конфликтом не только в игровых, но и в их личных ситуациях, посмотреть на них с точки зрения возможности, применить новые навыки и более эффективные варианты решений. С каждой очередной игрой я отмечаю важность обратной связи, когда игроки делятся своим опытом и выражают желание и готовность получать новые навыки. Используя данную игру, я убеждаюсь в том, что она является хорошим средством пробуждения интереса к обучению базовым навыкам медиации, более того, может быть использована в базовой подготовке медиаторов.

СИЛА МЕТАФОРЫ В МЕДИАЦИИ



Олеся Геращенко,

докторант, каф. культурологии, Национальный Университет «Киево-могилянская академия», бизнес-медиатор, глава НПО «Украинский Центр Злагоды»

Если анализировать источники «силы» медиатора, на ум приходит следующее:

- медиатор представляет безопасный, потенциально взаимовыгодный процесс;
- профессионализм медиатора вызывает доверие;
- медиатор воплощает нейтральность по отношению к сторонам процесса;
- медиатор в состоянии контролировать выбор слов, которые он употребляет.

Именно на последнем я хотела бы сосредоточиться в своем исследовании, в особенности, на силе МЕТАФОРЫ в медиации.

Метафора присутствует практически во всех сферах человеческой деятельности. Наиболее актуальными областями использования метафор становятся психология, PR, маркетинг. Очевидно, что метафора уместна и в медиации.

По результатам крупномасштабного исследования феномена гениальности Роберт Дилтс называет использование метафор одним из свойств гениев³⁷. Метафора в работе с эмоциями, состояниями, убеждениями – просто гениальная находка человечества. С древних времён люди использовали иносказание, перенос, для обличения вспыльчивости, агрессии, страха. В культуре древнего Китая владение эмоциями считалось доблестью и непременным качеством настоящего воина, поэтому древние метафоры дожили до наших дней.

Определение, состав и значение метафоры

Традиционно под метафорой понимают выражение, применяемое в переносном значении и основанное на некоем подобии, сходстве сопоставляемых предметов описания и их отношений. Например, «пилить опилки», вместо «постоянно в разговоре возвращаться к прошедшему событию в надежде что-то изменить в свершившемся факте».

Слово «метафора» происходит от двух слов древнегреческого языка – «мета» («через») и «ферен» («нести»). Метафора – это сравнение, параллель между двумя, иногда на первый взгляд совершенно не связанными друг с другом элементами, которые можно разделить на следующие группы:

³⁷ Роберт Дилтс «Стратегии гениев», 2011

Тема – первоначальное понятие;
Посредник – его метафорический эквивалент;
Общее – общие качества первого и второго;
Конфликт – различия между первым и вторым.
Возьмем, например, выражение «у меня свинцовая голова»:
Тема – моя голова;
Посредник – свинец;
Общее – общие качества первого и второго: чувство тяжести;
Конфликт – различия между первым и вторым: голова – часть человеческого тела, а свинец – металл³⁷.

Именно взаимоотношениями между реальностью и двумя понятиями обусловлена прекрасная способность метафоры передавать информацию. В повседневной жизни, желая описать другим людям какие-то события, ситуации и чувства, мы постоянно пользуемся метафорами, иногда даже не осознавая этого.

Метафоры могут стать мощным и совершенно новым способом описания ситуации, переживаний или проблем как раз в контексте медиации. Они могут предложить свежий взгляд на вещи, помочь слушателю сделать рефрейминг проблемы или увидеть ее в новом свете, показать новые – иногда совершенно неожиданные – способы решения.

Правильно составленная метафора позволяет мягко, «не в лоб» пробудить заданные медиатором чувства, мысли и настроения. Как образный способ описания ситуации, образное сравнение, метафора помогает через картинку увидеть новые смыслы.

Таким образом, метафора нужна для того, чтобы благодаря полученному наименованию, сделать нашу мысль доступной для других людей. Кроме того, она необходима нам самим для того, чтобы объект стал доступен нашей мысли. Ведь не все объекты легко доступны для нашего мышления, не обо всем мы можем составить отдельное, четкое представление. А метафора служит орудием мысли, с помощью которого и нам самим удастся достигнуть и понять смысл того или иного явления.

Роль метафоры в работе с эмоциями. Мост-метафора

Почему и как это работает в медиации? Во-первых, ключевой проблемой, возникающей между людьми в конфликте, которая не позволяет им мыслить конструктивно и договариваться к обоюдной выгоде, я считаю избыточные негативные эмоции. Есть много техник, которые помогают посреднику снять излишний эмоциональный накал – отражение, переформулирование, уточняющие вопросы, рефрейминг и прочие. Их эффект не безусловен.

И при этом, ключевая задача – перевести стороны из «зоны избыточных чувств» в «зону конструктива», туда, где разумное взаимодействие может быть плодотворным. Так метафора – это тот самый «мост» из бессознательных чувств к осознанным интересам. Художественный образ, сравнение, емкое и «говорящее», пронзает восприятие именно в тот момент, когда рациональные доводы были бы лишены вескости, потому что образ, сравнение из той же области, что и внутренние, недоступные эмпирическому наблюдению категории – такие как опыт и чувства.

³⁸ Лакофф Дж. и Джонсон М. «Метафоры, которыми мы живём», 1980

В то же время, правильно подобранная метафора, подобно камертону, настраивает стороны на контекст, который, с точки зрения медиатора, будет способствовать договоренности, формирует «общую реальность», понятийное согласие хотя бы в некоторых первоначальных точках.

Метафорой может быть все что угодно, – от простой фразы до целой истории. Например, басня Эзопа «Солнце и ветер» – это аналогия между тем, как проявляют свою силу солнце и ветер, и тем, как можно преодолевать конфликты. Мета-сообщение этой метафоры таково: принуждение и агрессия ветра – не лучший способ достичь желаемого. Данная метафора построена так:

Тема – управление конфликтом;

Посредник – солнце и ветер показывают свою силу;

Общее – общие качества первого и второго: возможность использования различных методов воздействия;

Конфликт – различия между первым и вторым: разница между природными стихиями и людьми.

Чтобы метафора оказалась эффективной, тот, кому она предназначена, должен быть в состоянии выявить общие элементы между собственной ситуацией и метафорой, и при этом последняя не должна казаться ему банальной или назидательной.

Эд Ватцке, австрийский медиатор, философ, культуролог, считает, что риторика сторон в состоянии хронически ожесточенного конфликта зачастую располагается в контексте войны.

Он описывает это состояние людей в конфликте так: «Продолжительная война со всеми сопутствующими явлениями и вытекающими из данного состояния последствиями. Холодная война с постоянно вспыхивающими горячими одиночными фазами. Можно говорить о войне на нескольких фронтах с длительной предысторией, которую каждая из сторон воспринимает, воспроизводит и описывает по-своему. Идеология и рационализация каждой враждующей стороны вместе с образом врага высечены в умах, сердцах и душах людей, как в камне. На стадии холодной войны общение между сторонами практически исключено, на стадии горячих конфликтов оно происходит в деструктивной форме... Втянутые в этот процесс люди не могут контролировать эту войну; наоборот, уже давно война контролирует их.»³⁹

Соответственно, медиаторы, оказавшиеся на территории «боевых действий», выступают в качестве сапера, который вынужден вначале «разминировать» поле, которое предполагается для переговоров.

В ходе идеологической борьбы, в которую стороны пытаются вовлечь, в качестве союзника, и медиатора, идет активная борьба за статус жертвы. Война разрушила многое и у одной, и у другой стороны, оставила множество ран, которые каждая из сторон тщательно отслеживает и силится выставить на показ всему миру.

В подобном случае собирать данные обо всех инцидентах и травмах, располагая их, согласно процедуре медиации, в порядке приоритетности на стенде или флипчарте, может быть не только не плодотворным, но и весьма мучительным занятием для медиатора.

³⁹ Эд Ватцке, «Вполне возможно, эта история не имеет к вам никакого отношения...», 2009

А вот что может сработать, по мнению Эда Ватцке, так это «мост-метафора», то есть мост из контекста войны в контекст мира. Задача, которую я бы назвала скорее пре-медиационной, такой, которая должна быть выполнена до начала классических стадий медиации, состоит в том, чтобы таким мета-коммуникативным методом, как метафора, сконцентрироваться на внутреннем мире клиента с тем, чтобы пробудить в нем желание мира на уровне намерений, мыслей, чувств, желаний. Конкретные события о ходе войны имеет смысл выносить на общее обсуждение только после завершения войны, когда в восприятии клиента произошла смена парадигм – из контекста войны в контекст мира. Когда за стол переговоров садятся люди с интенцией мира, дискуссия приобретает очертания конструктивной. Так, например, говоря о том, что гнев ослепляет, а глаза любви зорки даже в полной темноте (что само по себе – метафора), можно сказать, что с закрытыми глазами тяжело попасть даже в широко открытые двери.

В этот момент в корне меняется риторика. С позиций войны мы часто говорим «я должен победить», «вызываю на бой», «не оставлю камня на камне от их защиты». В то же время, в контексте мира, переговоры можно рассматривать, как дверь, за которой выход в прекрасный сад, и мы подбираем к ней ключи, или как сад как таковой, а стороны, как заботливые садовники, которые внимательно относятся к своему саду и вместе растят «плод». В последнем случае, уместны следующие фразы: «ростки понимания», «прирост», «готовить почву», «сеять зерна» и тому подобное.

Метафора, как фильтр восприятия

В ходе классического процесса медиации, как таковом, метафора выполняет сходную описанной выше функцию «фильтра восприятия» и является главным механизмом, который позволяет крайне быстро изменить отношение сторон к тем или иным событиям, и, что очень важно, эти изменения будут устойчивыми, так как произошли на качественном уровне.

Зачастую разногласия возникают в контексте интерпретации концептуальных абстрактных категорий – мораль, отношение, равенство, ответственность, мотивация, намерения, любовь и уважение, а также обоснования поведения в прошлом и предположения в отношении будущего развития событий. Именно вокруг этих категорий расположены интересы и ценности, из-за которых возникают конфликты. Концепции, которые определяют потребности, интересы и ценности в диспуте, остаются, как минимум, отчасти, а часто и преобладающим образом, метафорическими.

Различие метафор, которые употребляют стороны порой вовсе не говорит о том, что у них различные интересы или ценности. Иногда у них будут сходные ценности, но в виду того, что они субъективно определяются различными метафорическими концепциями, сложность конфликта только усугубляется. Например, обе стороны придают исключительную важность процессу укрепления авторитета на рабочем месте. При этом, одна сторона понимает авторитет метафорически, как соответствие правилам игры, установленным в коллективе, а другая воспринимает понятие авторитета в рамках метафоры следования за лидером. Так как порой лидер манкирует правилами, конфликт выглядит как ценностный, хотя это не так.

Одна из наиболее действенных техник в медиации – рефрейминг – базируется на том, чтобы «переназвать» термин, употребляемый сторонами с тем, чтобы привести их «к общему знаменателю», и стимулирует процесс достижения договоренностей. Успешный рефрейминг, осознано или нет, базируется на «картографии метафор» сторон так или иначе.

Таким образом, метафорическое мышление в течение конфликта автоматически имеет следующие следствия:

- множит возможности для неверной интерпретации;
- представляет целый спектр возможностей для творческой интервенции в процесс.

Мастерство медиатора-практика идентифицировать и использовать метафоры позволяет пробраться сквозь тернии недопонимания и с пользой использовать интервенционный потенциал метафоры.

Источники метафор

Наиболее типичным источником для метафор является человеческое тело, потому что мы непосредственно знаем движения, ощущения, привычки нашего собственного организма и для нас совершенно естественно говорить метафорически, руководствуясь этим опытом. Соответственно, большинство метафор, служащих для пояснения абстрактных концепций, которые вы услышите, будут, так сказать, естественной природы. Например, «он столкнулся лицом к лицу с проблемой» или «весомый вклад».

Прочие часто употребляемые метафоры имеют следующую природу:

- здоровье и болезнь («она закаленная для подобной работы», «это ему не по силам», «болезненно реагирует на критику»);
- животный мир («человек человеку – волк», «он – жаворонок», «она – трепетная лань»);
- растительный мир («он на новой работе расцвел», «она по нему сохнет»);
- строительство («это дело не имеет под собой основания», «строить защиту», «рушить мосты»);
- механика и техника («работает как часы», «он – инженер человеческих душ», «действовать механически»);
- игры и спорт («медиация основывается на правилах», «правила игры», «технический нокаут», «мяч на вашей стороне», «отвечаю ударом на удар», «она проиграла этот раунд», «счет ноль-ноль»);
- деньги и экономические транзакции (она инвестировала в переговоры много сил», «во что мне это выйdet», «торговаться до последнего»);
- приготовление пищи («не кипятись», «мы его уже час маринуем», «подогревает конфликт»);
- жар и холод («горячие новости», «ледяное молчание», «холодный взгляд»);
- свет и тьма («давайте прольем свет на данный вопрос», «не держите сторону во тьме незнания», «стало ясно, как день»);
- сила («склонили к согласию», «принудить к миру», «пересилить себя»);
- направление и движение («на вершине мира», «он стремится вверх», «она движется к согласию», «скатились в конфронтацию»).

Подобные метафоры передают идеи, логику и взаимодействие, которые в противном случае были бы не ясны или субъективны, простым, знакомым и доступным языком.

Этапы медиации и соответствующие им метафоры

Ниже я хотела бы привести примеры метафор, которые бы соответствовали некоторым этапам процесса медиации:

- Медиатор объясняет суть процесса медиации

«Медиация – это мост», «мост используется в двух направлениях», «критерием хорошего моста служит то, что он может удержать всех, кто его используют», «мост может вам помочь перейти бурную реку», «смотритель моста не может заставить людей воспользоваться мостом», «медиация это лодка в суровых водах – нужно, чтоб все подключились к гребле, и лодка причалила к безопасному острову».

- Медиатор объясняет понятие доброй воли (good faith) в переговорах

«Говорите прямо», «каждый из вас должен предложить свои фрагменты, чтобы картинка-пазл сложилась», «давайте не нажимать на болевые точки друг друга», «давайте говорить на языке фактов», «давайте не подкладывать поленьев в горящий костер».

- Медиатор устанавливает и поддерживает ощущение справедливости в переговорах

«Я – смотритель моста; меня заботит безопасность всех, кто им пользуется, и я слежу за исполнением правил пользования мостом».

- Медиатор объясняет концепцию нейтральности

«Я ступаю по натянутому канату – если отклонюсь в любую сторону – упаду».

- Медиатор стимулирует продвижение к соглашению

«Мы начинаем видеть свет в конце туннеля», «давайте повернемся лицом к согласию и не станем оглядываться».

- Медиатор позволяет сторонам взглянуть на ситуацию шире

«Мы сейчас пишем симфонию, в которой есть своя партия у каждого инструмента», «дверь широко открыта навстречу новым идеям», «давайте взглянем за горизонт», «давайте посмотрим, как можно увеличить сам пирог, о котором мы ведем переговоры, чтобы каждому достался сытный кусок».

- Медиатор генерирует климат сотрудничества

«Теперь, когда вы оказались в этой яме, необходимо вместе построить лестницу, чтобы из нее выбраться», «без взаимодействия в позитивном ключе, на этой медиации вы будете, как одноногая утка».

- Медиатор убеждает стороны быть терпеливыми друг к другу

«У переговоров бывают приливы и отливы», «переговоры – это проселочная дорога с канавами и ямами», «давайте начнем с чистого листа».

- Медиатор хвалит стороны по случаю прогресса в переговорах

«Трезвый расчет одержал верх», «вы рисуете вместе картину, которой вы оба можете гордиться».

- Медиатор признает, что переговоры заходят в тупик и помогает с этим справиться
- «Вы приближаетесь к глухой стене», «множество дорог ведет в Рим», «давайте глотнем свежего воздуха», «давайте попробуем съесть слона по кусочку, а не целиком».

- Медиатор предлагает варианты одной из сторон во время персональных встреч
- «Почему бы вам не бросить им кость», «мне кажется, вы катитесь по тонкому льду», «мяч на вашей стороне».

- Медиатор информирует стороны об альтернативах (BATNA)

«Давайте обратимся к букве закона», «полагаться на решение судьи сродни игре в кости», «правосудие слепо».

- Медиатор способствует тому, чтобы стороны могли сохранить лицо

«Давайте не будем никого загонять в угол», «давайте не будем сдавливать пружину»

до предела».

- Медиатор фасилитирует коммуникацию
(говорить по очереди) «каждый получит свою часть пирога», «теперь очередь ва-
шего броска (удара по мячу)»;
(перебивать для пользы переговоров) «кажется чаша переполнена до краев, по-
звольте спросить следующее...»;
(проверка понимания) «давайте проверим, поймал ли я нить ваших рассуждений»,
«ухватил ли я вашу мысль?», «то есть, картина, которую вы рисуете выглядит следу-
ющим образом...?»;
(просьба успокоится) «давайте подождем пока ветер уляжется», «в спокойных во-
дах легче увидеть отражение»;
(переформулирование нейтральным языком) «позвольте, я проведу вас из бушую-
щей бури в тихую бухту. Вы имеете в виду следующее...?», «позвольте, я переведу
то, что вы сказали», «я как зеркало отражаю ваши эмоции, и мне слышится, что вы
говорите о...», «позвольте мне побыть вашим эхом и, в то же время, сформулиро-
вать вашу мысль так...»;
(поиск ясности) «давайте подведем под сказанным черту», «что мы имеем в сухом
остатке».
- Медиатор стимулирует креативность сторон
«Раскройте сейчас свое сознание, позвольте себе мыслить не шаблонно», «Где-то
здесь зарыто решение. Просто надо его как следует поискать».
- Медиатор предлагает рассмотреть уступки
«Вы берете вот это со стола, а вы – вот это».
- Медиатор помогает посмотреть отдельно на некий предмет переговоров, кото-
рый может послужить основой для будущего соглашения
«Позвольте я положу на стол следующее предложение», «туз в рукаве».
- Медиатор выказывает уважение каждой из сторон
«Ваше согласие на медиацию – королевский жест», «я уважаю ваше хладнокровие».
- Медиатор предостерегает от возвращения к прошлым обидам
«Давайте не будем пилить опилки», «мне кажется, мы ходим по кругу».
- Медиатор пишет соглашение
«Позвольте я зафиксирую ваши мысли», «давайте соединим все точки на чертеже»,
«давайте я перенесу ваши договоренности на бумагу».

При употреблении метафоры в медиации лучше всего делать следующее:

1. употреблять только одну (макс. две) метафору за медиационную сессию;
2. избегать метафор, противопоставляющих стороны друг другу (война/битва или игра/соревнование);
3. убедиться, что метафора, которую медиатор употребляет, вписывается в куль-
турный и образовательный контекст сторон;
4. не бояться использовать «заезженные» метафоры – их чрезмерно употребляют
в речи, потому что они действительно срабатывают. Кроме того, увеличивается ве-
роятность того, что метафора будет адекватно воспринята сторонами, исходя из
их жизненного опыта;
5. избегать смешения метафор в одном предложении.

Далее, я хотела бы поделиться несколькими историями, когда метафора сработала
в ситуации внешнего или внутреннего конфликта и способствовала ее разреше-
нию.

Позитивные примеры употребления метафоры в конфликте

Так, однажды придя в гости к своим старым знакомым, которых женщина давно не видела, она была возмущена до глубины души тем, что они, принимая ее в гостиную, не выключили телевизор, который был включен до ее прихода, и лишь прикрутили звук. Удовольствия от общения не получил никто в тот вечер, и женщина покинула дом в очень негативном настрое. Отношения были испорчены.

Некоторое время спустя, женщина случайно услышала, что в наше время телевизор – что-то вроде современного аналога камина (собирает вокруг себя семью и стимулирует общение вечерами). Эта мысль настолько поменяла отношение женщины к происходящему! Она не могла себе представить ситуацию, когда, придя в гости, она просит хозяев потушить камин или жалуется на треск дров, охваченных огнем. Изменение в оценке ситуации было молниеносным и стабильным. Она признается, что ни один логический аргумент или уговоры не дали бы такого эффекта. Работники здравоохранения в Индии пытались вести разъяснительную работу с населением, касательно проблем, связанных с тем, что река Ганг была грязной. Они использовали термин «загрязнение», а для верующих индусов река Ганг священна, и подумывать о ней в контексте «нечистот» было невообразимым противоречием.

Тогда медработники сменили риторику и стали говорить о реке, как о «заброшенной». Это отчетливо поменяло отношение людей к проблеме, они были готовы заботиться о реке и способствовать очищению ее дельты.

В нашей стране нет названия для плода, который был зачат, но не рожден (по различным причинам). В зависимости от того, какой контекст мы подразумеваем, мы используем ту, или иную метафору, которая, разумеется, рефреймит проблему по ситуации, что приводит к различным поведенческим последствиям. В то же время, в Японии например, такой плод называют особо – «водный ребенок». Для того, чтобы чтить память «водных малышей», в этой стране есть специальные храмы, куда члены семьи могут приходить. Таким образом, «водный ребенок» продолжает занимать определенное место в семье, столкнувшейся с подобной трагедией. Особо хотелось бы остановиться на том, как работать с эффектом очень сильных метафор, которые используют стороны.

Вот простой пример «фильтров восприятия»: библиотекарь смотрит на библиотеку, как на хранилище знаний, а читатель – как кладезь информации. Таким образом, свою задачу библиотекарь видит в том, чтобы сохранить все книги на полках, а читатель – взять на прочтение как можно больше книг. Если ни библиотекарь, ни читатель не осознают причины конфликта, который заложен в их восприятии ситуации, они обречены на противостояние.

В случае, когда метафоры, которыми пользуются стороны слишком «полярны», и найти объединяющий контекст кажется трудным, можно просто показать сторонам, в чем состоит проблема. Это не изменит их восприятие ситуации, но, вполне возможно, поменяет отношение к ней, и это будет способствовать большему взаимопониманию.

Прикладной случай, которым я хотела бы поделиться, произошел во время семейной медиации, которую я проводила в Дарницком Опекуновском Совете. Мужчина

хотел, чтобы ребенок сменил школу, в которой учился, так как сменились их семейные обстоятельства (пара распалась). Женщина хотела, чтобы все оставалось, как есть.

Метафорический контекст заявлений мужчины был таков: «Жизнь – игра. Начинается новый раунд. Чтобы быть победителем, ребенок должен преодолевать препятствия».

Женщина же рассматривала жизнь, как дорогу: «Это – опасный поворот. Мы уже выбрали путь».

Для того, чтобы привести стороны «к общему знаменателю», я предприняла попытку ввести новый метафорический язык, и говорить о родительстве, как о садоводстве, а о ребенке, как о совместном плоде, нуждающимся в уходе обоих родителей. Это стало объединяющим контекстом, в рамках которого появился хороший шанс достичь договоренности.

Итак, в процессе изучения материалов о силе метафоры в медиации и применении этого инструмента на практике я пришла к убеждению, что употребление метафор в процессе трансформации конфликта позволяет эффективно воздействовать на стороны, вовлеченные в конфликт, используя как осознаваемые, так и не осознаваемые компоненты психики. Результат достигается моментально, и он стабилен. Таким образом, использование метафоры позволяет снизить напряжения между сторонами конфликта, перевести риторику сторон из контекста войны – в контекст мира, создавая, таким образом, основания для взаимопонимания, на котором уже можно строить согласие.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ:

1. "Metaphor in mediation: Mediation is a What ?" by Suzette Haden, 2001
2. "10 metaphors for a mediator on the journey to settlement" by Ben Ziegler, 2009
3. "Using metaphor in mediation and negotiation" by Thomas H. Smith, 2001
4. "Metaphors in mediation" by Norm Page, 2003
5. "From molecules to metaphors: how the brain computes the mind" by Feldman, J, 2003
6. «Вполне возможно, эта история не имеет к вам никакого отношения...», Эд Ватцке, 2009

НАЖИВКА ДОЛЖНА НРАВИТЬСЯ РЫБЕ, А НЕ ТОМУ, КТО ЕЕ ЛОВИТ: УСПЕХ В МЕДИАЦИИ



Галина Еременко,

к.ю.н, руководитель Украинского Центра Медиации

20 лет назад я спросила у одного иностранного эксперта, почему они к нам приезжают за свой счет для того, чтобы поделиться бесплатно своими наработками. Он ответил: «Потому что мы хотим с вами работать, но для этого нужен взрослый цивилизованный рынок. Мы хотим помочь вам вырасти». Ответ запомнился, так как в нем не только о том, чтобы сделать мир лучше, а и о том, что помогать другим – это выгодно.

Украинский Центр Медиации по состоянию на 2019 год подготовил более 3000 участников программ, 200 из них – участники совместной украино-немецкой программы с Академией Мюнхенской Торгово-промышленной палаты; и мы хотим, чтобы у них была хорошая работа. Если все будет так, другие будут спрашивать: «Где ты этому научился/лась? Мы тоже так хотим!». И у нас будут новые участники. А круг благополучия и радости будет все время раскручиваться.

То, чему мы учим, обучая медиации и переговорам, – а наш опыт подтверждает, – что получить больше вы можете, только отдав, как это ни странно. Получить больше для себя не значит, что у другого должно стать меньше. Но это другая тема, а сейчас пару слов об успехе. И я о нем буду говорить с точки зрения своего опыта и понимания, даже если это идет вразрез с современными концепциями маркетинга: знаю – это просто и работает. Как всегда, нам поможет медиация (хорошие вопросы) и 4 «Р» в медиации (product, promotion, price, place).

Попробуйте ответить на вопросы ниже, и, наверное, найдете для себя возможность сделать еще один маленький шаг вперед в продвижении своих практик.

1. ПРОДУКТ

1. СТАТЬ КЛИЕНТОМ ДЛЯ САМОГО СЕБЯ.

Неуспешный медиатор не может успешно помочь другим. Поэтому первый вопрос к себе:

- Что для Вас успех?
- Это о деньгах или миротворчестве? Или и том и о другом?
- Или это о том, чтобы получить опыт, и поэтому Вы готовы работать без денег?
- Тогда когда Вы узнаете, что опыта достаточно, и пора брать деньги за услуги?

- Чувствуете ли Вы себя безопасно (в т.ч. финансово), и что дает Вам такую уверенность?

От ответов зависит Ваше решение

- о роде деятельности сейчас
- о причинах выбора такого рода деятельности
- о сроках и формате Вашего проекта
- о критериях успеха

2. ПРОДУКТ ДЛЯ КЛИЕНТА:

- На какие потребности Вашего клиента Ваша услуга отвечает? Почему для него это важно?

Продукт должен удовлетворять чьи-либо интересы и потребности.

Один из менеджеров проектов предлагал мне сделать учебную программу. Я спросила: «Почему клиент это купит?». Ответ был: «Но это же так интересно!»... Ваш продукт должен быть полезным и практичным и нравиться тому, кто его должен поддержать. Наживка должна нравиться рыбе, а не рыбаку.

- Чем Ваша услуга лучше других способов решения проблемы клиента? Может ли он без этого обойтись?

Есть точно сферы споров, где суд не решит вопросы сторон или решит только часть вопросов. При этом стороны останутся несчастными, с сомнительными шансами на исполнение судебного решения.

Например, сфера семейного бизнеса это не только об отношениях экс-супругов. Часто это об отношениях между родителями и детьми, что особенно актуально при переходе управления бизнесом второму поколению собственников. И медиация – это единственный способ спасти ситуацию как семьи, так и бизнеса после того, как все испробовано, и стороны говорят, что это последняя попытка договориться перед ступенью эскалации уровня «вместе в пропасть».

- Какие ограничения могут быть у Вас или у клиента в том, чтобы воспользоваться услугой? Можете ли Вы модифицировать продукт и сделать другое предложение, сняв эти ограничения?

Однажды нас спросили, можем ли мы работать с одной стороной, так как вторая сторона не доступна («биг босс»). Мы отказались, и позже поняли, что отказались от феноменальной возможности. Сейчас мы делаем подготовку к переговорам второй стороны, при этом используя инструменты медиации (двигаемся по процессу, задаем вопросы, выявляем потребности и строим гипотезы о возможных решениях, которые могут устроить двоих).

Другой пример. Нам предложили помочь разрешить спор между управленцами среднего звена. Но в споре два собственника (не участника спора) оказались в яростном противостоянии, и не было возможности получить однозначный заказ на работу. В сложных переговорах с каждым из собственников поменяли вид работы с «Медиация» на «Конфликтное консультирование управленцев в организации».

3. ПРОДВИЖЕНИЕ

- Ваша цель в продвижении? (информационно-образовательная; продажа услуги; демонстрация своей экспертности для PR себя как медиатора др.)
- Где вы можете рассказать о своей услуге и почему именно в этом месте?
- Например, сотрудничество с государственными органами может стать хорошей площадкой, чтобы донести информацию про ценности своей услуги потенциальным клиентам (во многих странах, это хорошо работает в сфере фискальной медиации, служб по работе с детьми, потребительские споры и т.д.).
- Кому Вы должны рассказать о своей услуге (носители интересов, лица принимающие решения, те, кто влияет на тех, кто принимает решение др.)?

Мы долгое время ходили к юристам, уговаривая их дать нам клиентов. Это очень важная работа, юристы – наши друзья. НО иногда они попадают в сложные дилеммы в связи с конфликтом интересов. Поэтому не менее важно(?) научить клиента взаимодействовать с юристом, спрашивать его, почему он сразу рекомендует идти в суд вместо того, чтобы предложить медиацию?»

- Помогаете ли вашим посредникам во взаимодействии с клиентом «продать идею медиации» лицам, принимающим решения? Например, вооружить их статистикой успешного разрешения споров, историями успеха, материалами о медиации, которые они могут предоставить для более подробного изучения
- В какой форме Вы можете рассказать об услуге так, чтобы Вас услышали? (письменная, устная, демонстрация др.)

Не рассказывайте клиенту, что медиация – это хорошо для кого-то, расскажите ему, какие конкретные проблемы клиента могут разрешиться. Используйте больше вопросов и работайте с оценкой рисков «плана Б» Ваших клиентов.

- Кто Вас введет в круг коммуникации? Вы идете «с улицы» или Вас пригласили? Вам будут доверять, благодаря тому, что Вас представляет лицо, которому доверяют, или это первое знакомство, и доверие нужно отстраивать?
- Есть ли в ваших информационных сообщениях призыв (легко считываемое предложение)?
- Что Вы делаете после коммуникации? Поддержание контактов, поздравления, информационные развивающие сообщения и т.д.?
- Кто из значимых ресурсных стейкхолдеров может помочь в продвижении медиации – государство, бизнес-ассоциации и т.д.?
- Что для продвижения услуги Вы можете сделать совместно с другими медиаторами? Используются ли все ресурсы cooperation (конкуренция + кооперация)?

4. ЦЕНА (PRICE):

- Какую ценность вы хотите получить в обмен на свою услугу? Это не всегда о деньгах. Это может быть разрешением войти в систему или получить доступ к PR.
- Сколько стоит Ваша услуга? Верите ли Вы в эту цену? Почему именно столько?
- Будете ли вы обсуждать цену в начале встречи с клиентом или после того, как проведете информационную сессию, где расскажете об услуге и о себе?
- С какого момента Вы начинаете брать деньги? Когда и как это отразить в формальных документах – в контрактах, в соглашениях, в договорах?
- Что Вы ответите, если Вас попросят снизить цену? Какие аргументы будете приводить, если будет продолжаться торг? Будете ли Вы участвовать в торге?
- Как Вы работаете с деньгами – это дневная ставка или почасовая? предоплата

или пост оплата? какие договорённости по поводу оплаты у Вас есть с вашим ко-медиатором и др.?

- Как Ваше ценовое предложение соотносится и должно ли соотноситься с ценовыми предложениями других медиаторов?
- Будете ли Вы публиковать прайс на свои услуги в открытых источниках информации?

5. МЕСТО (PLACE)

- Находится ли место проведения медиаций близко к сообществам или «местам обитания» потенциальных клиентов?
- Является ли это место безопасным и комфортным для клиентов?
- Что является вашим рынком: город, в котором Вы живете, другие города и страны? Как Вы продвигаете услугу на других рынках, если Вы там не присутствуете ежедневно физически?
- Проводите ли Вы он-лайн медиации, чтобы стать трансграничным медиатором?

В ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Короткое знакомство с «4P» может быть достаточным для того, чтобы оптимально распорядиться своим ресурсом для достижения успеха. Для меня «оптимально» значит – достижение большего результата с меньшими усилиями. Я сторонница малобюджетного маркетинга, тем более, что больших бюджетов просто нет. По крайней мере пока. Но я уверена, что придет время, когда люди будут путать не медиацию с медитацией, а наоборот.

**«Семь раз отмерь, один раз отрежь» или
«Безумству храбрых поем мы песню»?**

**Выбор за Вами. И что бы Вы не выбрали, будет правильно.
Успехов!**

ЗАПРОВАДЖЕННЯ ІНСТИТУТУ СУДДІ-МЕДІАТОРА В УКРАЇНІ: АРГУМЕНТИ ЗА І ПРОТИ



Аліна Сергєєва,

аспірант кафедри права Європейського Союзу,
викладач Центра медіації Національного юридичного
університета імені Ярослава Мудрого

Нині, нагальним питанням, що постало перед українським суспільством є реформування судової системи, переформатування підходів до здійснення правосуддя, а також удосконалення способів вирішення правових спорів, оскільки у всіх цих сферах, наразі, існує безліч проблем, що, відповідно, породжує незадоволеність населення вітчизняною судовою системою. Важливим заходом у вказаній сфері, який може не лише позитивно вплинути на стан здійснення правосуддя, а й створити для громадян плюралізм можливостей вирішення різного роду конфліктів є запровадження інституту медіації як альтернативного способу вирішення спору.

Феномен медіації прийшов до України з Європейського Союзу, де її використання дало позитивні результати і сьогодні до вказаного способу звертаються у всіх державах-членах ЄС, а сфера застосування медіації є універсальною. У законодавстві Європейського Союзу інститут медіації закріплений у багатьох нормативних актах, серед яких можна виділити, наприклад, Директиву № 2008/52/ЄС Європейського парламенту та Ради про деякі аспекти посередництва (медіації) у цивільних та комерційних справах, що була підписана у Страсбурзі 21 травня 2008 року. На виконання положень Угоди про асоціацію з ЄС та з метою імплементації європейських норм про медіацію, було розроблено проект Закону України «Про медіацію» (реєстраційний № 3665 від 17 грудня 2015 року), який був прийнятий парламентом 3 листопада 2016 року у першому читанні. Згідно з цим проектом, сфера дії майбутнього Закону мала бути надзвичайно широкою. Так, пропонувалось передбачити можливість застосування медіації у будь-яких конфліктах (спорах), у тому числі цивільних, сімейних, трудових, господарських, адміністративних, а також у кримінальних провадженнях та справах щодо адміністративних правопорушень. Нажаль у подальшому законопроект був відхилений парламентом.

У зв'язку з черговою активізацією процесів прийняття законодавства про медіацію в Україні актуальним питанням є дослідження сутності інституту медіації, особливостей процедури медіації та визначення правового статусу особи-медіатора, адже в умовах євроінтеграції визначення парадигм розвитку цього напрямку альтернативного вирішення спору є необхідним.

На сьогодні у вітчизняній юридичній науці існують лише поодинокі роботи учених,

серед яких можна виділити праці Ю. Д. Притики, В. Л. Мусіяки, Л. В. Мамчура, В. О. Жмудя, Н. Н. Вопленка, В. В. Лазарєва, А. В. Малька, М. Н. Марченка, Б. В. Шейндліна, О. В. Громогого, С. Ф. Демченка та ін., що аналізують підходи до становлення медіації як інституту, а також досліджують основні характеристики цієї альтернативної процедури, висвітлюють її переваги й недоліки. Проте, нині майже не ставиться питання щодо правового статусу медіатора, що, відповідно, впливає на відсутність єдиних підходів до моделі, яку необхідно обрати для впровадження цієї процедури в Україні.

Акцентуючи увагу на важливості дослідження процедурних особливостей медіації, а також її природних властивостей, у вказаній роботі ми зосередимо увагу на аналізі правового статусу медіатора як особи, що здійснює вирішення спору. Саме питання невизначеності правового статусу медіації та медіаторів у вищезгаданому законопроекті викликає жваву дискусію серед правників та учених. Прийнято виділяти дві основні моделі впровадження медіації до судової системи – інтегровану, в якій медіація проводиться в приміщенні суду одним із суддів-медіаторів або співробітником суду, та асоційовану, в якій медіація проводиться за межами суду, незалежною особою-медіатором.

У світовій практиці інтегрована модель отримала значне поширення, наприклад, в таких країнах, як Австралія, Німеччина, Норвегія, Фінляндія, також Болгарія, Хорватія та деякі країни Східної Європи, де законодавство не забороняє суддям проводити процедуру медіації.

Загальними перевагами цієї моделі, по-перше, є доступність та економність. Участь у судовій медіації не потребує від сторін додаткових витрат, тобто суддя-медіатор може стати, так званим, «соціальним медіатором». По-друге, значну роль у вказаній моделі відіграє і психологічний аспект проведення процедури медіації в будівлі суду. За таких обставин сторони сприймають процедуру та свою участь у ній більш серйозно. Крім того, в очах приватних осіб професійний суддя завжди буде мати значний авторитет, а процедура за його участі буде викликати довіру. По-третє, саме ця модель є найкращою для впровадження медіації для вирішення адміністративних спорів, у світлі цього важливим є визначення перспективних категорій справ щодо яких можна застосувати вже наявні новели Кодексу адміністративного судочинства про врегулювання спору за участі судді та які потребуються зміни в законодавстві для ефективного впровадження медіації. Практика проведення процедури судової медіації за участі судді-медіатора отримала широке поширення у сучасній Німеччині, Голландії та Фінляндії, а також у деяких штатах США. Запровадження такої моделі проходило в рамках ініційованих судами «пілотних проектів», де група суддів була навчена медіації та виконувала функції суддів-медіаторів, приймаючи від своїх колег справи, в яких сторони виявили бажання мирним шляхом врегулювати суперечності між ними.

Але, вказана модель характеризується підвищеними ризиками для безсторонності судового процесу у разі якщо медіація не буда успішною і розгляд справи має продовжуватися. Для гарантування дотримання принципів медіації, особливо принципів нейтральності та конфіденційності у таких випадках існує заборона на проведення процедури медіації суддею, в провадженні якого знаходиться судовий спір.

У Німеччині розвиток судової медіації інтегрованої моделі, де судді можуть бути медіаторами, почався з модельного проекту «Судова медіація у Нижній Саксонії» ще у 2002 році, продовжився проектом «Судова медіація в Шлезвіг-Гольштені» у 2005 році та до 2012 року, до прийняття Закону про медіацію, судова медіація за участі самих суддів успішно практикувалася у більшості федеральних земель Німеччини. Також інтегрована модель судової медіації розглядає можливість залучення до проведення суддів у відставці.

У зв'язку з наведеними обставинами вважаємо за необхідне розглянути аргументацію «за» і «проти» надання статусу медіатора суддям в Україні.

Слід зазначити, що запровадження процедури медіації, перш за все, планується як засіб розвантаження судової системи від надмірного обсягу справ, що перебувають на розгляді у вітчизняних судах. Тим не менш, поширеними у юридичній спільноті є думки, що проведення цих процедур за участі самих суддів може стати додатковим навантаженням для них, що суперечить цілям медіації. Але треба зауважити, що процедура медіації значно швидша та ефективніша ніж судовий розгляд справи, тому навіть при покладанні функції медіаторів на суддів, навантаження на останніх знизиться, що дозволить їм більш якісно розглядати інші справи. Також наразі актуальною є проблема суддів, що обіймають посади без повноважень, які також можуть виконувати зазначені функції. Крім того, видається можливим долучити суддів у відставці до проведення медіаційних процедур.

Щодо питання конфіденційності та нейтральності судді у випадках недосягнення домовленостей між сторонами спору та, як наслідок, продовження судового процесу, то вважаємо доцільним звернутися до досвіду країн, які успішно розв'язували подібні питання. Зокрема, на прикладі Німеччини це питання розв'язується впровадженням заборони на проведення процедури медіації суддею, в провадженні якого знаходиться судовий спір. Вважаємо, що в Україні можуть бути запровадженні подібні заходи, а відповідні нововведення необхідно закріпити у законодавстві про медіацію.

Аргументом проти може бути і проблема залучення додаткових бюджетних коштів для сплати суддям винагороди за проведення процедури медіації. Тут треба зауважити, що світова практика з цього питання демонструє, що судді не отримують додаткової винагороди за проведення процедур медіації, тому що вони проводяться в межах часу роботи суду. Відповідно навантаження на фінансування медіації у вказаних випадках має покриватися сумою бюджетних коштів, які спрямовуються на фінансування судової системи.

Окрім ймовірних недоліків інтегрована модель медіації характеризується і низкою переваг, серед яких слід виділити такі: розширення можливостей судової системи щодо вирішення конфліктів; внесок до культури вирішення конфліктів у суспільстві; здобуття додаткових знань суддями для підвищення своєї кваліфікації та своїх компетенцій у сфері роботи з емоціями; зниження фінансових та соціальних затрат сторін судового процесу.

Перш ніж розглянути вказані переваги детальніше слід зазначити, що в Україні впродовж 2007–2016 років вже були впровадженні деякі пілотні проекти, які, крім

усього іншого, передбачали здійснення процедури врегулювання спору суддею-медіатором. Цю модель впроваджували у 4 місцевих та адміністративних судах (м. Біла Церква, м. Донецьк, м. Івано-Франківськ, м. Вінниця), де було проведено 83 інфосесій, 50 медіацій і було укладено 33 угоди за підсумками процедури медіації. За результатами вказаних процедур судді відзначали, що усі зазначені вище переваги мали місце у практичній медіації і, як наслідок, виправданим є розвиток зазначених механізмів мирного вирішення правових спорів за участі суддів-посередників.

Безумовно, впровадження посади судді-медіатора є виправданим заходом з погляду економічності (суди як інституції уже існують із певною матеріально-технічною базою). Вказане нововведення не суперечить вимогам Закону України «Про судоустрій та статус суддів», оскільки суддя, у такому разі, буде виконувати неоплачувану роботу в рамках своєї суддівської діяльності. Також важливим аргументом «за» введення посади судді-медіатора є і те, що українське суспільство готове сприймати нові інституції в рамках наявної системи, однак не готове сприймати нову процедуру відкрито і неупереджено. Також нагальною є потреба у визначенні питання щодо пошуку шляхів взаємодії медіаторів і суддів, створення спеціалізованого реєстру медіаторів.

ВОДА ПОТРІБНА ВСЬОМУ ЖИВОМУ



Катерина Наровська,

юрист, медіатор, супервізор, фасилітатор, тренер,
Віце-президент ГО «Національна асоціація медіаторів
України», партнер «SENSE 2 SENSE communication»

Ще в дитинстві ми довідуємося, що всьому живому для існування і зростання потрібна вода. Вода - дуже цікава речовина. Залишаючись собою, вода перетворюється то в бурні потоки, то в легку пару, вода може застоюватись болотом і гнисти або текти життєдайним струмком, вода може замерзати і покривати землю снігом ба, навіть, товстим шаром льоду, а потім - відтакувати і наповнювати світ життям. При цьому і краплинка, і льдинка можуть відбивати всі яскраві барви світу, а кожна сніжинка має свій прекрасний неповторний візерунок. Ми, навіть, шукаємо воду на інших планетах, сподіваючись знайти там життя. Вода стала символом життя, розвитку, очищення.

Кажуть, що вода може передавати інформацію. З того можна сказати, що вода стала найкращим способом обміну і засвоєння інформації про важливе для розвитку спільноти медіаторів. Скільки інформації вона увібрала в себе перед тим, як бути випитою в палких дискусіях і щирих діалогах. Вода втамовувала спрагу тіл, що проявляла спрагу душ до того, щоб почути та бути почутими. Вона освіжала втомлені обличчя, адже цінне завжди добувається витрачанням великої енергії. Вода була і буде нашим свідком) Чудово було би колись передивитись засвідчене нею, як історичну хроніку про впровадження медіації та культури мирного вирішення конфліктів, про формування спільноти медіаторів). Може, колись винайдуть такий прилад?).

Вода може бути не лише джерелом, а й середовищем для життя та розвитку. Комфорт ми порівнюємо з відчуттям «риби у воді». Її потоки змінюють рельєфи, перетворюють, трансформують пустелі в оази.

Є й ще одна особлива форма води, яка дозволяє передати і побачити емоції, почуття, потреби, - сльози. Вони бринять від болю, жалю, знесилення та відчаю, але й ллються від радості, розчулення. І ті потоки часто допомагають змити все несуттєве, щоб побачити найдорогоцінніше, звільнитися від масок, бути справжніми і вільними, знайти опору і підтримку, синергію, порозумітись. Ті потоки чарівної води допомагають нам побачити один в одному не «супротивників», а людей, що мають спільні цінності і мрії, хоч і бачать різні способи їх досягнення. Або ж допомагають прийня-

ти людську різність, інколи навіть погорювати про зруйновані надії й знехтувані можливості, та все ж наповнитися силою життєдайної води і йти далі до своєї мрії. Кажуть, є жива і мертва вода, бо вода розуміє злі і добрі слова. Навіть Біблія часто порівнює слова з потоками вод, що йдуть з вуст. Слово, як вода, може бути життєдайним, а може руйнувати і знищувати, як цунамі. Потрібна велика обережність і делікатність при володінні такою силою, бо слово не повертається назад, не зробивши своєї справи.

От про все це подумалося мені напередодні святкування 25-річчя медіації в Україні. Подумалося, що багато води утекло, а все ще є непізнані глибини, що досі ховають скарби. Подумалося, що ми ще такі молоді як спільнота) Ми маємо попереду ще цікавий шлях розвитку, трансформації, відкриттів, болі і радості, незгоди і порозуміння. Не сам спір породжує істину, а щире бажання її знайти відкриває справжні скарби. Тільки свідома спільність, єдність, що підтримує творчість і різноманіття, дозволить нам святкувати ще не один ювілей, радіти, що медіація та діалог стали звичними, буденними для України. Бо спільнота - від слова «спільно», а навчити чомусь інших можна лише на власному прикладі.

Тож не варто боятися сліз, - вони бувають тільки у живих).

ДІАЛОГ

ЯК, ДЕ, КОЛИ ПРАЦЮЄ ДІАЛОГ?

Координатор проектів ОБСЄ створив підбірку історій практиків та лідерів, які завдяки своєму рішенню працювати з діалоговою методикою змінили життя команд, громад, установ, підрозділів і цілих напрямків реформ. Цей калейдоскоп історій підібраний так, щоб ви змогли впізнати себе і свої життєві та робочі ситуації в них. І в майбутньому взяти саме ту грань діалогового процесу, яка допоможе досягнути практичних результатів саме у ваших викликах порозуміння і створення життєздатних рішень.

Діана Проценко,

президент Національної асоціації медіаторів України Правник, медіаторка, викладач Національного університету «Києво-Могилянська академія»

«Я експерт проектів ОБСЄ у сфері діалогів та член міжнародної мережі тренерів з медіації. Живу діалогом і пропагую його, бо практикую його принципи не лише в роботі, а й побуті. Діалог може виглядати чимось довгим і схожим на пустопорожню балаканину, бо він потребує часу.

Часто групи, з якими я працюю починають спілкування з настороженості, взаємних звинувачень, а то й агресії по відношенню один до одного. Діалог дає можливість людям трансформувати ці відносини через зміну слів і емоцій. Я на власному досвіді бачила, як в групах реформаторів та експертів саме діалоговий підхід ставав основою спільних рішень та дій. Обмін сенсами, що породжує порозуміння поміж різними людьми – це те, що наснажує»

Максим Єлігулашвілі,

експерт із фасилітації діалогу

«Діалог – це не міфічний зцілюючий єдиноріг. Як експерт, що займається фасилітацією діалогів з 2014 року, я і бачу ті пастки і спокуси, які ця методика дає як учасникам, так і фасилітаторам.

Частково причина криється в тому що ми працюємо не з фактами, а з уявленнями. Тому цінно пам'ятати, що ми не є ані суддями, ані розслідувачами попри те, що в трансформаційній роботі з групою народжується багато енергії і спокус «причинять добро».

І не кожна людина готова встояти аби втримувати рівновагу поміж сторонами. Але власне ця витримана вісь балансу часто творить чудо порозуміння та здатність побачити людину там, де вже стояла лейба «ворог» чи «злодій». Саме в цій точці і проявляється сила діалогу.

Для втримання балансу свою задачу бачу як розширення картинки (в тому числі своєї) тут і зараз настільки, щоб уявлення та переконання конкретної людини стало одним з можливих в даному контексті, доповнити баченням іншого і створити умови для пошуку життєздатного рішення.»

Олена Сімоненко,

заступниця Міністра охорони здоров'я України

«Діалог – це недооцінений інструмент для практиків в державному управлінні.

Завдяки партнерству з офісом Координатора проектів ОБСЄ я побачила його ефективність ще 5 років тому. Як тоді, так і зараз підходжу до нього з чисто раціональної прагматичної точки зору.

Реформи - це багаторівнева складна система процесів і тому позиція людей з різних її точок є дуже цінною, бо допомагає бачити картину цілісною і розуміти проблеми. Якщо реформатору важливо реалізувати швидкі і глибинні зміни, то потрібно знайти проблемні місця, а не лише бачити поверхневі негаразди. Для цього лише твого персонального професіоналізму замало. Повноту картинки дадуть бачення людей на різних місцях. Діалог і потрібен, щоб почути їх і зібрати в єдину картину реформи, яка допоможе скласти точний і практичний план змін, який буде зрозумілий всім учасникам.»

Ольга Лішик,

**заступниця голови Луганської обласної державної адміністрації (2014 – 2019)
Депутатка Сєвєродонецької міської ради 7 скликання**

«З вересня 2014 року Луганська ОДА вимушено переміщена до м. Сєвєродонецька. З 2015 року за підтримки Координатора проектів ОБСЄ в Україні було спільно організовано серію форумів «Відновлення через діалог», яка трансформувала поняття комунікації поміж громадою, місцевою владою та центральним урядом. І я пишаюсь тим, що змогла виступити ініціатором такого процесу спільно з ОБСЄ, перебуваючи в той час на посаді заступниці голови обласної державної адміністрації.

Люди, які за свій вік ніколи не бачили війни, мали не лише впоратись з цим життєвим викликом, але й запропонувати шляхи рішення для законодавчих рішень і переконати керівництво країни у їх важливості. І оперативність була на той момент не меншою цінністю, аніж віднайдення порозуміння. Діалоговий форум став саме тим нейтральним майданчиком, який ще й народив для країни унікальний прецедент, який вартий повторення. Там керівники спілкувались з громадськими активістами на рівні діалогу, а не нарад, що дозволяло не тільки слухати, а й чути, задавати питання, дискутувати. І їх пряма розмова віч-на-віч з громадянами створила те, що можна назвати чудом в сучасних суспільствах: громада ставала опорою для місцевої влади.»

Олена Сас,

експертка з комунікацій та питань децентралізації

«Я працюю в сфері комунікацій. Останні кілька років мого життя присвячені просуванню та підтримці реформ, децентралізації зокрема.

Найпоширеніші інструменти, які зазвичай використовуються – це повідомлення, орієнтовані на певні цільові групи, розповсюджені певними каналами. В цій моделі комунікації є певні недоліки, коли ми говоримо про реформи. Адже реформи в країні – це не простий побутовий товар. Це складні засадничі речі, тому потрібно налагодити ідеальний зворотний зв'язок з усіма цільовими аудиторіями, які задіяні в процесі.

Найпоширеніші інструменти, які зазвичай використовуються – це повідомлення, орієнтовані на певні цільові групи, розповсюджені певними каналами. В цій моделі

комунікації є певні недоліки, коли ми говоримо про реформи. Адже реформи в країні – це не простий побутовий товар. Це складні засадничі речі, тому потрібно налагодити ідеальний зворотний зв'язок з усіма цільовими аудиторіями, які задіяні в процесі.

І тут проявляються переваги діалогу, які я оцінила з моменту початку співпраці з Координатором проектів ОБСЄ три роки тому. Це найбільш дієвий засіб дійти згоди, просунути певне питання, коли до цього зроблено багато інших спроб, і нічого не допомогло. Ми жартували з колегами між собою, що, як команда рятівників, ідемо в безнадійні, найскладніші місця, де реформа зайшла у глухий кут.»

Антон Яценко,

виконавчий директор Офісу реформ Кабінету Міністрів України

«Зміни – це завжди складно. Тим більше в масштабі цілої країни. Завжди є опоненти, супротив та бар'єри. Попри те, що є усвідомлення, що реформи необхідні.

Ідеальні умови для їх впровадження - це довіра суспільства та залученість зацікавлених сторін. Дуже часто команди, що впроваджують зміни, не інвестують достатньо часу та ресурсів для забезпечення цих умов. Як результат – суттєвий супротив уже на початковому етапі та ризик відторгнення навіть позитивних та необхідних перетворень.

Саме тому діалог між владою та суспільством є тим потужним інструментом успішного впровадження реформ. На будь-якому рівні: чи міжособистісний, чи міждержавний, діалог - це цивілізований та дієвий спосіб досягнення мети.»

Тетяна Ломакіна,

радниця Маріупольського міського Голови, Директорка Фонду розвитку Маріуполя

«Я оцінила ефективність діалогу саме як професійний комунікатор. Бо ніякий інший інструмент не дасть вам того якісного результату змін, коли на кону стоїть важливе питання з різними потенційними рішеннями.

Для створення Маріупольської ОТГ потрібен був план перспективного розвитку. І в певний момент їх було створено: один Донецькою обласною адміністрацією, інший - Маріупольською міською радою. І це було дві різні точки зору, які суперечили одна одній. Досить типова ситуація. І напрошувалось типове рішення: наполягати на своїй позиції.

Голова міської ради прийняв рішення йти альтернативним шляхом, запропонованим офісом Координатора проектів ОБСЄ. Ми зібрали діалоговий форум за участю представників влади всіх рівнів та громадськості. І в нас було два відкриття: по-перше, зацікавлених сторін з своїми різними баченнями виявилось набагато більше, по-друге, існує можливість врахувати різні точки зору і погодитись на один ефективний план. Саме це несподіване розширення горизонтів можливостей я і ціную в діалогах.»

ДИАЛОГ В ПЕРСПЕКТИВЕ ОБЩЕСТВА

Юлия Сорока,

доктор социологических наук, Харьков

Дана Йироус,

доктор политологических наук, Берлин

Задача данной статьи – посмотреть на диалог в перспективе общества, в частности, динамики отношения к конфликту в и вокруг Украины. Такой подход дает возможность представить социологическое видение диалоговых процессов, потенциал которого еще слабо используется в анализе, в отличие от социально-политического. Также речь будет идти о том, как общественные процессы и дискурсы влияют на диалоговый процесс и наоборот; в чем состоит потенциал диалога в трансформации конфликта; как диалоги как «экстерриториальные» процессы связаны с обществом; каковы потенциальные возможности и ограничения диалоговых процессов во время вооруженных конфликтов.

Данными для наблюдений и обобщений нам служат материалы деятельности диалоговой платформы Женские инициативы за мир на Донбассе (ЖИМД). Это постоянно действующая диалоговая платформа женщин из Украины (включая ОРДЛО), России и других европейских стран. С 2016 года женщины из разных территории регулярно встречаются на диалоговых встречах, чтобы установить взаимоотношения друг с другом, вместе анализировать ситуацию и находить совместные конструктивные решения для срочных задач. Между встречами участницы диалога реализуют совместные практические инициативы – диапрактики. В данной статье внимание сосредоточено на диалоговых встречах.

Социологические показатели общественных настроений по поводу конфликта

Отношение к конфликту безусловно имеет определенную динамику, которую ощущает каждый, кого он касается. Однако шаг от обыденного восприятия к адекватному научному видению этого вопроса требует опоры на определенные показатели, средства измерения. В качестве таковых можно рассматривать целый ряд показателей, представленных в разнообразных социологических исследованиях. Это, например, определение «виновных» в решении конфликта, отношение населения Украины к населению РФ и наоборот, определение путей выхода из конфликта, а также использование тех или иных информационных ресурсов. Региональное распределение этих показателей также является очень важным.

Влияние динамики общественного отношения к конфликту на диалоговую группу происходит не напрямую, а опосредованно. Посредником здесь становится доминирующий дискурс – устойчивые модели представления о конфликте, распространенные в регионах, где проживают участники диалоговой группы. Каждый из упомянутых выше показателей определенным образом отображает эти доминирующие дискурсы, которые транслируются в публичном пространстве через медиа. И поскольку медиа-пространство неоднородно, телеканалы, печатные или электронные издания транслируют различающиеся представления, очень важным моментом подготовки диалоговой встречи является использование участницами диалоговой группы определенных информационных ресурсов и их доверие к медиа.

Каким образом доминирующие дискурсы опосредуют влияние общественных настроений на диалоговую группу? Каждый из таких дискурсов (в разных регионах Украины, например) формирует представление о «своих» и «чужих». Оно может транслироваться участницами диалоговой группы на коллег из других регионов. Но следует учитывать также и субъективный фактор: то, в какой мере каждая из участниц является носителем именно доминирующего дискурса, а не каких-либо альтернативных представлений. Речь идет о представлениях, сформированных собственным уникальным опытом переживания конфликта.

Анализ данных массовых социологических опросов может дать нам только вероятность того, что человек из определенного региона будет демонстрировать представления, соответствующие доминирующему там дискурсу. В диалоговой группе мы общаемся с конкретными людьми, личный опыт которых формирует определенную факторную обусловленность их отношения к доминирующему дискурсу. Поэтому предсказать, как будут реагировать участники невозможно без знакомства с их личным опытом. А это требует доверительных отношений, для формирования которых нужно время, а также – диалоговые навыки.

Почему нужен разговор о доминирующем дискурсе? Почему только принадлежности к региону, социально-демографических или характеристик материального положения недостаточно? Через внимание к дискурсу возможно учесть влияние, которое оказывают на поведение человека динамические процессы символического пространства. А через них – картина социального порядка, соответствующая доминирующим социальным интересам.

Таким образом, диалоговый процесс не происходит в пустоте: он отражает социальные процессы, поскольку его участники являются носителями общественных дискурсов. Доминирующие дискурсы отражаются в диалоге и влияют на него, и – в идеальном случае – диалог также может повлиять на социальные процессы, дискурсы и реальность.

Публичные дискурсы определяют границы проговариваемого (того, что можно вообще сказать, какие высказывания могут являться верными). То есть, поле дискурса определяет поле для диалога в его начале. Но в диалогах встречаются разные смысловые поля, где есть разные системы высказываний. И участники диалоговых процессов стоят перед необходимостью найти общий язык, выработать совместный словарь. Когда участницы возвращаются в свои сообщества, этот словарь не обязательно впишется в актуальные там дискурсивные рамки (поля возможных высказываниях и терминов). Но тогда появляется и шанс расширить это пространство, и в этом реализуется влияние диалога на дискурс.

Преодоление разделённости или осознание различий?

Конфликт на Донбассе актуализировал и углубил разделённость общества. Такое определение проблемы широко распространено и использует концепцию разделенных обществ (*divided societies*). Разделенное общество характеризуется тем, что отношения вражды между социальными группами (конфессиональными, этническими, территориальными, другими) поддерживаются длительное время и становятся определяющими для публичной жизни, воспроизводятся доминирующим дискурсом. И хотя применимость концепции разделенных обществ для понимания

конфликта на Донбассе продолжает оставаться спорным вопросом, актуализированные этим конфликтом отношения враждебности имели впечатляющую динамику. В частности, это касается изменений отношения к ВПЛ, языковому вопросу, отношения украинцев к жителям РФ и наоборот, отношений жителей регионов Украины друг к другу, измеряемых с помощью социологических опросов.

Диалог позволяет трансформировать переживания враждебности к определенным группам или категориям людей. Главными средствами здесь выступают осознание собственных интересов, формирование рефлексивности участников в отношении собственных эмоциональных состояний, навыков корректного высказывания своей позиции, внимания к интересам и позиции других. Эти навыки могут стать основой практик взаимодействия между представителями тех категорий людей, которые доминирующим дискурсом обозначены как враги. Диалоги становятся уникальной возможностью для человека сформировать компетентность вступать во взаимодействие с людьми, которые имеют противоположные взгляды. Диалоги учат человека видеть различия с другими не как барьер для общения и действия, но как ресурс для развития. Такая компетентность, с нашей точки зрения, является главным признаком диалоговой идентичности. В диалоговом процессе рождаются, обсуждаются и развиваются политические позиции и представления о том, в каком обществе мы хотели бы жить. Это процесс осознания и коллективного мышления, несмотря на то, что точки зрения разнятся. И в этом – главная ценность диалога.

Вместе с тем следует помнить, что различия являются неустранимым свойством общества в целом. Различия лежат в основе социального неравенства – неравномерного распределения значимых ресурсов между людьми в обществе. Неравенства социально-демографические (пол, возраст), экономические, политические, классовые, этнические, религиозные и другие существуют и закреплены иерархией власти в данном обществе. Каждый из этих типов неравенств может стать поводом для конфликта и отношений вражды. В этой связи важно осознавать, что преодоление последствий конфликта на Донбассе само по себе не исключает тех различий, радикализация которых к нему привела. Как и не исключает возможностей конфликтов в будущем.

Следует заметить также, что не сами по себе различия ведут к враждебности. Для этого необходима также активизация групповой идентичности, точнее – активизации механизмов консолидации по принципу общего врага. Иными словами, на основе вражды, радикализованного неприятия различий, конструируются группы. Благодаря этому конфликт закрепляется в социальной структуре, в чем и заключается феномен разделенных обществ.

Преодоление такой ситуации становится возможным при осознании множественности идентичностей. Если одни идентичности конфликтуют (как например, территориальные, что проявлялось на определенном этапе в стигматизации ВПЛ), то другие (профессиональные или ролевые – например, родительские) обозначают общие потребности и интересы. Это позволяет разрушить образ враждебной группы как однородного и сплоченного социального образования. А с другой стороны, искать пути преодоления последствий конфликта на доступном участникам диалога уровне. Над этим и работают участницы ЖИМД в диалогах – над поиском

общих потребностей и интересов для людей, разделенных конфликтом.

Таким образом, конфликты являются постоянными заявлениями общества о радикализирующихся различиях. В то же время развиваются и способы преодоления и трансформации конфликтов, с соответствующими институтами и структурами. Таковыми являются, в частности, диалоги и диалоговые проекты.

Диалог и война

Нынешний разговор о диалоге в связи с преодолением конфликта на Донбассе, а также в связи с другими вооруженными конфликтами, рождает вполне оправданное предположение, что именно война актуализирует обращение в обществе к диалогу. И действительно, война, насилие актуализирует консолидацию по принципу общего врага, разделяет общество, разрушает социальные связи. Осознание разрушительных последствий войны для общества требует поиска иных путей восстановления социальных связей, возможностей диалога.

Другими словами, война выводит конфликт между различающимися позициями на публичный уровень, делает его видимым. Являясь силовым способом разрешения конфликта, война приводит к углублению различий. Вызванные войной разрушения и жертвы (человеческие, материальные, а также разрушения социальных связей) “цементируют” раскол и формируют состояние разделенного общества (о чем шла речь выше). Переживание и осознание этого состояния подталкивает к поиску новых средств преодоления конфликта – к диалогу.

Однако необходимо преодолеть эту связку между войной и диалогом. Принципиальное противоречие между войной и диалогом в том, что война отрицает различия внутри воюющих групп, а диалог позволяет деконструировать эти группы, увидеть их неоднородность. И именно диалоговое сообщество – люди и организации, практикующие диалог и продвигающие диалог как средство социальной интеграции – должно быть заинтересовано в разрушении ассоциации диалога и войны.

Война актуализирует ценности силы, прежде всего – отношения господства-подчинения, вертикальные социальные связи. Диалог является средством общения между равными, технологией построения горизонтальных связей в обществе. Именно такие горизонтальные связи необходимы для обеспечения самосохранения и развития общества, позволяют ему пройти сквозь катастрофы, геноциды и войны.

Современные условия украинского общества актуализировали использование диалоговых практик. На примере проектов, связанных с конфликтом на востоке Украины, мы видим реальные возможности диалога для противодействия социальному расколу. Созданы сообщества людей с диалоговой идентичностью, деятельность которых способствует продвижению миротворческого процесса.

Но надо видеть в диалоговых практиках также и потенциал для более масштабных задач. Горизонтальные отношения – это основа реального гражданского общества. Диалоги обучают людей строить такие отношения. В этом аспекте диалоговые платформы, в том числе ЖИМД, надо видеть в их социальном значении для украинского общества. А именно, как действенную технологию создания – через обучение диалоговым компетенциям – реальных основ гражданского общества.

Конструктивные способы трансформации конфликта являются основой для демократических обществ. Тут речь идет о том, каким образом консолидируются интересы, какими средствами достигаются компромиссы, как удается учесть разнообразные интересы, потребности и позиции.

Проект ЖИМД в социальном пространстве Украины

Из вышесказанного мы заключаем, что диалог – это способ приобретения новых знаний. Он учит уважать различия, например, различия в позициях и точках зрения. Это дает возможность анализировать социальные процессы (а не только эмоционально реагировать на происходящее). Диалог способствует деконструкции образа врага и стереотипов через непосредственный контакт конфликтующих сторон, формирование отношений и совместных действий. Наконец, диалог способствует созданию новых социальных смыслов, расширяет и трансформирует дискурсы и поле возможного высказывания и действия. Такое видение роли диалога в обществе дает возможность порассуждать и о роли конкретного проекта, используя социологическую оптику. В частности – используя предложенные Пьером Бурдьё³⁴⁰ понятия социальной позиции, социального и символического пространства.

Общество понимается здесь через соотношение социального и символического пространств. Социальное пространство – это совокупность позиций, которые индивиды и группы занимают благодаря тем ресурсам (капиталам), которыми обладают. Это такие капиталы, как экономический (собственность, богатство), политический (влияние в поле принятия политических решений), культурный (знания, навыки), социальный (капитал связей с другими людьми и влияния), символический (авторитет). Символическое пространство – это те язык и дискурсы, с помощью которых жизнь общества называется и обозначается как самими членами общества, так и теми, кто его изучает.

Позиция в социальном пространстве связана с позицией в символическом: место человека в обществе влияет на его представления о себе и мире, язык (как доступный набор используемых символов), ценности, идеалы, мнения. Людям с похожими социальными позициями (набором капиталов) проще найти общий язык и обеспечить совместные действия, сотрудничать. Однако следует учитывать и активную роль процессов символического пространства. Ценности и представления людей определяют ориентацию человека в мире, выбор направлений деятельности, коалиций с другими людьми и т.д.

Формируется символическое пространство на основе культуры данного общества, с помощью институтов образования и воспитания, науки, а также средств массовой коммуникации (и традиционных и новых). Благодаря их деятельности публичное пространство наполняется смыслами, которые ориентируют людей, как в области представлений, так и в сфере практической деятельности. Так формируются представления, например, о мужчинах и женщинах, украинцах, русских, иностранцах, учителях или врачах и т.д. То есть представления о должном и допустимом для человека, занимающего определенную социальную позицию. Чем больше объем капиталов индивида (или группы), тем больше их власть и тем больше возможности для них предъявить собственные представления и ценности в публичном пространстве.

⁴⁰ Бурдьё П. Социальное пространство и символическая власть / П. Бурдьё // Бурдьё П. Начала ; пер. с фр. Н. Шматко. – М. : Socio-Logos, 1994. – С. 181–208.

События 2013-2014 гг. сформировали в украинском обществе новые социальные позиции и привнесли в социальную жизнь новые смыслы. Публичное пространство наполнилось смыслами противостояния и вражды, силы и уничтожения. На уровне доминирующих дискурсов Украиной, РФ, ОРДЛО были сформированы специфические «требования» к членам обществ, некий идеальный образ действия для сознательного гражданина. Например, для украинцев – это требования участвовать в боевых действиях, помогать армии, заниматься волонтерством, разделять ценности противостояния с РФ; для жителей РФ – разделять ценности русского мира, поддерживать силовые действия в помощь дискриминированным русскоязычным людям на территории Украины; для жителей ОРДЛО – не покидать территорию, продолжать трудовую активность, восстанавливать разрушенное, поддерживать социальную идентичность и ценность Л/ДНР (здесь мы не цитируем какие-то конкретные тексты, но обобщенно представляем смыслы, транслируемые соответствующими доминирующими дискурсами). Доминирование указанных представлений не означает, что на указанных территориях отсутствуют люди, незаинтересованные в войне и не разделяющие указанные представления. Это значит, что в настоящее время такие люди не обладают властью для реализации этого своего интереса.

Проект ЖИМД создает социальную позицию, которая воспроизводит и культивирует смыслы мира, взаимодействия, терпимости к различиям, то есть создает альтернативу доминирующему в символическом пространстве дискурсу вражды. Эта позиция оказывается экстерриториальной по отношению к указанным трем геополитическим субъектам, что обозначает ее как сильные (относительная автономность, свобода территориальных отношений) и слабые стороны. К последним следует отнести тот факт, что в условиях доминирования в символическом пространстве дискурса вражды, любые высказывания в перспективе миростроительства (в том числе перспективные высказывания со стороны участниц или проекта в целом) могут восприниматься враждебно. Диалог, диапрактика в проекте выступают как средство преодоления эффектов дискурса вражды в индивидуальных представлениях людей (участниц) через работу на уровне представлений, ценностей, формирование коммуникативных практик.

О сформированности указанной социальной позиции можно судить по конкретным проявлениям в нескольких аспектах. Среди них: устойчивый состав организаторок и участниц; позитивная динамика представлений участниц в направлении ценностей миростроительства; позитивная динамика коммуникативных навыков участниц в направлении диапрактики, толерантности к разнообразию мнений, поддержании собственной позиции в неоднородном пространстве представлений; практические и коммуникативные действия участниц и проекта в целом.

Общество через публичные дискурсы “учит” человека замечать различия, трактовать их в режиме «хорошо / плохо», «свои / чужие», примыкать к «своим» и «хорошим», испытывать ненависть к “плохим” и “чужим”, то есть особым образом враждовать. Проект (и другие действия в направлении миростроительства и диалога) научает человека жить в пространстве различий, осознавать и укреплять собственную позицию, коммуницировать с носителями других представлений, сотрудничать не только с единомышленниками.

В диалоговом процессе обсуждаются конкретные вопросы, волнующие конкрет-

ных людей – участниц проекта. В процессе этого обсуждения обретают лицо люди и группы, о которых привычно думается в категориях «мы» и «они». Так абстрактные социальные категории (например, жители ОРДЛО, ВПЛ, люди из Украины, люди из РФ) замещаются в сознании участниц конкретными людьми, с их насущными проблемами. Стоящие за ними потребности могут оказаться не только понятными, но и общими, как например, заинтересованность молодых людей в качественном образовании.

Таким образом в процессе диалога у участниц появляется возможность критично отразить собственное восприятие и позицию, создавать новые смыслы и расширять представления о том, что возможно «помыслить» и «сказать». В заключении хотелось бы сказать, что ЖИМД является моделью того, как можно совместно коммуницировать, анализировать и решать конкретные и важные для многих людей задачи.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ:

1. Methodological guide on creative peace building / Ed. by Dana Jirous and others. – Vanadzor. – 2017
2. Як, коли, де працює діалог. Практичний посібник / Катерина Гусєва, Діана Проценко. – Київ, ОБСЄ Координатор проектів в Україні. – 2019
3. Мова ворожнечі в перспективі соціології культури / Юлія Сорока // Соціологія: теорія, методи, маркетинг. – 2018 / 3. – С. 26–46.
4. Dialoge zwischen Ukrainern und Russen: Peacebuilding-Bemühungen von 2014 bis 2018 / Galina Pokhmelkina, Gerda Mehta. – Zeitschrift für Beratungs- und Managementwissenschaften Ausgabe 2018/01
5. Jirouš, D. (2017) : Erinnerung als Mobilisierungsressource im Vorfeld ethnisierter Gewaltkonflikte. Das Beispiel Nordossetien – Inguschetien, 1989-1992, Frankfurt a. M. : Peter Lang Verlag.
6. Сорока Ю. (2012) : Свої, чужі, різні: соціокультурна перспектива сприйняття Іншого : монографія / Ю. Сорока. – Х.: ХНУ імені В. Н.Каразіна.

NON-GOVERNMENTAL ORGANIZATIONS IN PEACE PROCESSES IN UKRAINE: CHALLENGES AND OPPORTUNITIES



Andrii Bahinskyi,

Ph.D. in political science, associate professor, Department of Sociology, Igor Sikorsky Kyiv Polytechnic Institute

Considering the mobilization of civil society as an important milestone for peace in Ukraine, it is necessary to analyze what opportunities and resources civil society organizations have today to strengthen and accelerate peace processes. For this purpose, expert surveys of 5 leading Ukrainian activists and public sector experts in the field of peacemaking, mediation and dialogue were conducted. The experts were selected on the basis of criteria for engagement in peace processes, but also activists with a significant background in advocacy and human rights activities were interviewed. Representatives of influential civic organizations, in which peace activities are the main area of activity were elected, regional coverage was taken into account - specialists from different regions of Ukraine were involved. The study used a method for collecting thoughts and expert interviews.

The experts were asked 5 questions:

1. What resources do civil society organizations lack in dialogue with government agencies, society, and other non-governmental organizations in Ukraine?
2. How can civic engagement be consolidated in the settlement of armed conflict in the East of Ukraine?
3. Is reconciliation possible in Ukraine? What aspects of reconciliation need to pay attention to first and foremost?
4. What should be the language of the settlement of the conflict? What is lacking in the official discourse of politicians and the media?
5. In your opinion, which subjects or institutions are the most harmful to the establishment of peace in Ukraine?

Accordingly, the first question has a few aspects. In order to enhance the impact on peace processes, non-governmental organizations, following the theory of Charles Tilly, must have many resources and be strong organizationally. Within the research of the non-governmental sector of mobilization, the thesis of Charles Tilly becomes an important one. Tilly says, that the group may have a branched structure, but be resource-poor, or vice versa, most resources can be individually controlled (Tilly 1977). A construction of a democratic society as a basis for reconciliation involves the allocation of resources and, accordingly, the achievement of peace can be a result of the transfer and appearance of resources at the local level of civil society. Material and ideological resources become

important in interaction with the state, other non-governmental organizations, and society. Respondent 1 also points to the paramount importance of human resources: *«I believe that the main resource are people, wherever. And the desire to hear the people is the resource that so lack the state authorities for dialogue and understanding».*

The gap in communication between the authorities and the people is also underlined by the respondent 2, and the reason for this state is the lack of knowledge as a management resource. Knowledge and skills are identified as an important element in building peace in the formation of the third sector, in particular, the shortage in Ukraine of *«networking, collaboration, inclusiveness and participatory skills»* is underlined. A similar thesis is supported by the respondent 3, referring to resource scarcity: the lack of *«dialogue skills and understanding of the substance of the dialogue»*, as well as in the broader sense of *«the values of an open society and the willingness to listen and hear each other».*

The lack of knowledge and skills exists not only for those who make political decisions but also for the representatives of civil society. The respondent 5 emphasizes that *«in the first place, many representatives of the Ukrainian civil society lack an in-depth understanding of the work of the authorities, in particular, the local, which is significant an obstacle to effective communication and interaction. In particular, when it comes to interactions with local authorities, NGO's (non-governmental organizations) representatives do not always have an understanding of (formal) mechanisms for interaction with the authorities, and, moreover, they do not always understand the division of powers and competences between different authorities, which is why they often turn to "not at the address».*

In addition, the representative of civil society indicates some difficulties within the very third sector in Ukraine, caused in particular by the inability to communicate their ideas and competition with donors: *«NGO's are afraid to be used by authorities for their own purposes and cannot effectively communicate their ideas. In my opinion, the main obstacle to communication within the third sector is competition arising from the distribution of donor funds.»*

In search of ways to consolidate civic engagement in resolving armed conflict in the East of Ukraine, experts suggested several tools. First, it is a well-thought-out policy that makes it impossible for propaganda and an active media campaign to help understand the causes and consequences of the conflict. Another aspect proposed by peacebuilding experts is the need to introduce *«formats that would allow the involvement of most civil society activists whose activities are aimed at resolving the conflict»* (respondent 2). Thirdly, the emphasis is placed on the need to establish control over power and the delegation of candidates from civil society to political positions.

An important element in bringing together efforts is the length of international support for NGO projects: *«Support for long-term projects by NGO can increase their stability, promote organizational development and improve communication. Particular attention should also be paid to communication between the donor community and the NGO, since, in my opinion, such communication is often unilateral»* (respondent 5).

Experts emphasize that civic engagement will not solve all the problems associated with conflict resolution. The mobilization of civil society can take place in conjunction

with other peace-building measures: demobilization of combatants, disarmament, and reintegration, as well as international support. Expert 4 observes that Question 2 *«looks somewhat molding. The broadest consolidation of civic activity will not be able to resolve all settlement issues. For example, without developing an appropriate state program and international support for DDR (Disarmament, demobilization, and reintegration), specific to the situation in the ORDLO (Separate districts of Donetsk and Luhansk regions), it is difficult to imagine other effective civic efforts. Another thing is that it is important for civil society to coordinate with each other and with the state a common policy for the reintegration of the population of the occupied territories. I believe that the most effective efforts to resolve and transform conflict requires the consolidation of players at all levels - Track 1, track 2, track 3.»*

One of the key and complex issues is the issue of reconciliation in Ukraine - the active phase of the conflict for 2018 is not yet completed, but the expert pool and civil activists are already reflecting on this issue. During the conversation, the experts emphasized that reconciliation is a long process that takes a lot of time, perhaps even generational changes. Respondent 1 believes that negotiation, dialogue, and mediation are a prerequisite for reconciliation. Respondent 2 observes that it is now more appropriate to talk about coexistence than reconciliation, which can be established through the search for mutual benefits of peace between the two parties. In particular, it is said that *«while settling a conflict, the people of ORDLO will have access to various resources offered by Ukraine (social, educational, financial, freedom of movement, etc.), and residents of the controlled territory will have more security and no black hole on the eastern border as a factor of destabilization of the country»*. Constructive coexistence as a path to reconciliation is emphasized by respondent 5: *«Individual parties to the conflict are not required to «love» each other, but this does not mean that they cannot work together and interact effectively.»* In addition to this, an important element here should be receiving more information about the events of the conflict, and an institution that may be involved in the reconciliation process may be a truth commission (respondent 3).

An important aspect is the language of the settlement of the conflict, because the discourse of hostility, which, in particular, is spread by some Ukrainian politicians through the media, does not create the preconditions for overcoming the conflict situation. Ukrainian civil society experts emphasize that *«the language of the conflict settlement should be as neutral as possible and non-emotional»* (respondent / 2), *«all negotiations (mediations) should be in a language that is understood by all parties»* (respondent 1). One of the proposals to ensure neutrality, is the suggestion of some experts to use English words instead of traditional Ukrainian tokens. In addition, the experts include such linguistic characteristics as: mutual respect, awareness of the value of mutual coexistence, the presence of mind. Respondent 4 also clarifies that it is needed to speak about the language of transformation, not about the language of conflict resolution.

The last question for experts was about institutions and subjects who, in their opinion, spoil the peace process, the so-called spoilers. The topic of spoilers in the peacebuilding field in researches is presented as one of the greatest risks to peace and possible recurrences of violence. Spoilers, as a rule, are leaders and political parties who are confident that the resolution of the conflict does not serve their interests and undermine their power in the future (Stedman, 2000). The practice of resolving socio-political conflicts shows that the peace process itself creates spoilers, since it is always easier to return to violence, while satisfying the interests of all those involved in confronting

forces is an extremely difficult task.

Ukrainian civil society activists are almost unanimous in their opinion that politicians and political institutions are the biggest spoilers of the peace process in Donbas. Thus, the respondent 1 observes that peace in Ukraine is damaging to the *«mercenary cynical policy and individuals who use the existing conflict in their favor and their own enrichment, thereby neglecting the interests of the ordinary people»*. Respondent 2 more closely details the spoilers and include: *«The Ministry of Social Policy of Ukraine, which is pursuing a policy of denying a number of legal rights to uncontrolled territories and IDP (notably social benefits, humiliating registration procedures for IDP, etc.); The Ministry of Information Policy of Ukraine. This Ministry implements exclusively an informational policy aimed at confronting Russian propaganda. At the same time, the Ministry was not able to develop and implement a separate communication policy regarding the inhabitants of uncontrolled territories (ORDLO) as Ukrainian citizens who were in a difficult situation. This communication strategy should be aimed at both the people of ORDLO (the main message: Ukraine remembers and cares about you), as well as on residents of the controlled territory with respect to the residents of ORDLO (the main message: people living in an uncontrolled territory are Ukrainian citizens, who were in a difficult situation); The Verkhovna Rada and the political forces that oppose the adoption of laws that would allow local elections for the IDP to ensure their civil rights and facilitate their full integration into new communities and demonstrate a positive example of Ukraine's attitude towards its citizens.»* Respondent 3 also mentions the Ukrainian Parliament and names MPs of the Verkhovna Rada of Ukraine as the biggest spoilers. And the respondent 5 emphasizes the complexity of coordinating peaceful and electoral processes: *«It is especially difficult to hold the peace process in Ukraine in the context of electoral convergence, as at that time the number of populist statements is increasing and the focus of media discourse moves significantly into the political plane.»* Respondent 4 speaks of wider processes: *«in my experience peace creation is undermined by the social and psychological processes of dehumanization, delegitimization, and unconscious sense of fear, pain, and anger.»*

In general, communicating with experts and activists showed opportunities for mobilizing civil society in Ukraine for peacebuilding purposes - an orientation towards developing appropriate dialogue skills, understanding the mechanisms of conflict resolution at the local level, long-term and strategic initiatives. At the same time, surveys show that the level of relations between the state and civil society remains a complex element of interaction: politicians are mistrustful, and public organizations are not ready and lacking sufficient capacity to always effectively influence the state, or to delegate to its management its representatives.

REFERENCES

1. Tilly, Charles. (1977). From Mobilization to Revolution. Retrieved from: <https://deepblue.lib.umich.edu/bitstream/handle/2027.42/50931/156.pdf>
2. Stedmen, St. Jh. (2000) Spoiler Problems in Peace Processes. In International Conflict Resolution after the Cold War. (pp.178-223) Washington DC: The National Academies Press.

ГРАЖДАНСКОЕ МИРОСТРОИТЕЛЬСТВО В УКРАИНЕ – ПЕРСПЕКТИВЫ И ПРОБЛЕМЫ



Андрей Каменщиков,

координатор Восточноевропейской региональной сети
Глобального Партнерства по Предотвращению
Вооруженных конфликтов (GPPAC)

Сегодня те украинские гражданские организации, которые пытаются заниматься миротворческой/миростроительной деятельностью, в том числе, профессиональное сообщество медиаторов и фасилитаторов диалогов, сталкиваются с рядом проблем и вызовов, связанных как со сложностью самого содержания такой работы, так и с неоднозначным отношением к ней в силу господствующих общественных настроений. В данной статье делается попытка показать причины возникновения определенных предубеждений относительно данного вида деятельности, а также обосновать значимость гражданской миротворческой деятельности, обозначив те сферы, где она может внести существенный вклад в решение проблем, стоящих перед украинским государством и обществом.

Вызовы гражданской миротворческой деятельности в условиях продолжения необъявленной войны.

С 2014 года Украина сталкивается с вызовами, к которым ни общество, ни молодое украинское государство не были готовы. Кровавое противостояние в центре столицы, аннексия Крыма и вооруженный конфликт в восточных областях страны – трагические последствия произошедших событий будут болезненно отзываться в украинском обществе еще многие годы, а боль тех, кто потерял в них своих родных и близких не уйдет никогда.

Вместе с тем, несмотря на определенные напряженности в связи с политическими, территориальными, языковыми, этно-культурными различиями, народу Украины удалось сохранить целостность большей части своей страны. Благодаря способности людей к сотрудничеству, мобилизации, организации, украинскому обществу и государству удалось купировать возможности внешнего вмешательства, и, что возможно самое главное в исторической перспективе, – сохранить потенциал к преобразованию своей страны в современное, демократическое государство. В то же время, серьезнейшие вызовы, стоящие перед Украиной, которой необходимо радикально «реформировать себя» в ситуации неоконченной войны и сложного экономического положения, никуда не делись. Украине нужно одновременно решать и задачи, связанные с поддержанием мира в стране и вопросы, связанные с проведением глубоких общественных преобразований.

События в Украине и вокруг нее стали одним из ключевых вопросов мировой политики, приведя к тому, что в мире сегодня идет разговор о новой «холодной войне». И это, в свою очередь, подчеркивает значимость тех усилий, которые прилагает гражданское общество Украины, усилий, направленных на восстановление мира в стране и на содействие ее успешной модернизации.

Проблемы, с которыми сталкиваются украинские общественные организации, когда пытаются работать в сфере миротворчества, связаны с рядом особенностей насильственного конфликта в восточных регионах Украины. Хотя сегодня многие страны сталкиваются с проблемой сепаратизма, конфликт в Украине имеет ряд уникальных особенностей, которыми отличаются от большинства подобных кейсов в современном мире, как и от большинства других насильственных конфликтов, имевших место в постсоветских государствах в последние десятилетия.

В большинстве случаев сепаратистских конфликтов, которые можно было наблюдать в последние десятилетия во всем мире, основные движущие силы конфликта, определяющие его динамику, лежат внутри соответствующего государства. Будь то косовские албанцы, тамилы Шри-Ланки, абхазы в Грузии и т. д., ключевыми группами, составляющими стороны конфликта, были конкретные меньшинства, проживающие в международно признанных границах того или иного государства. Хотя иностранное влияние играло роль практически во всех современных войнах и сепаратистских конфликтах, а порой и определяло их исход (как в случае с Косово), оно всегда было второстепенным фактором, влияющим на развитие событий, но не игравшем ключевой роли в переводе конфликта в фазу вооруженного насилия.

В случае Украины, динамика конфликта совсем иная. Сначала вооруженные силы соседнего государства берут под свой контроль все ключевые объекты в одном из регионов Украины, и только затем местные чиновники открыто заявляют о своих сепаратистских желаниях. Сначала хорошо вооруженная группа, возглавляемая иностранным гражданином и снабжаемая соседней страной, устанавливает свою власть в ряде городов Украины, и только под этим «зонтиком» местные сепаратисты начинают устанавливать реальный контроль над другими частями украинской территории. Эта «перевернутая динамика» украинского конфликта затрудняет применение многих традиционных методов, используемых обществами в ответ на аналогичные вызовы в других частях мира.

Кроме того, в большинстве случаев, когда существует насильственный конфликт, будь то в пределах границ одного международно признанного государства или между государствами, то люди с обеих сторон могут не соглашаться практически во всем, однако признают факт того, что они находятся в состоянии войны друг с другом.

Ситуация в Украине уникальна и в этом отношении. Хотя трудно отрицать тот факт, что идет война, война, которая уже привела к гибели более 13 000 человек, отсутствует общее признание того, кто, собственно, является сторонами в данном конфликте.

Согласно официальной украинской точке зрения, Украина стала жертвой внешней агрессии со стороны соседней России. Украинские граждане, воюющие на стороне

сепаратистов, не признаются стороной конфликта как таковой, а рассматриваются лишь в качестве предателей и марионеток внешнего агрессора.

С российской стороны, напротив, официальный дискурс заключается в том, что Украина ведет гражданскую войну со своим населением, в которой Россия пытается играть гуманитарную и посредническую роль. Наконец, фактические руководители в самопровозглашенных сепаратистских территориях на востоке Украины, говорят об «украинской агрессии» против народов их самопровозглашенных «республик»⁴¹.

Отсутствие даже базового общего понимания относительно того, кто является сторонами в продолжающемся вооруженном конфликте, имеет значительные последствия для любой гражданской деятельности, направленной на содействие его разрешению, поскольку ставит гражданские организации перед необходимостью ассоциировать себя с тем или иным дискурсом и тем самым ставит под вопрос восприятие их деятельности со стороны определенной части украинского общества. Поскольку страна воспринимается жертвой иностранной агрессии, возникает недоверие к «традиционным» подходами к миростроительству, которые, как правило, использовались в более «стандартных» ситуациях сепаратистских конфликтов. Такие подходы направлены, в первую очередь, на ослабление напряженности, восстановление диалога между различными конфликтующими группами и при этом основаны на понимании того, что именно взаимоотношения между различными группами внутри страны являются ключевыми для преодоления конфликта. В ситуации же, когда внутренний конфликт воспринимается как ширма для внешней агрессии – возникает естественный вопрос об эффективности данных методов.

Дополнительным фактором, осложняющим перспективы гражданской миротворческой деятельности является наличие в украинском обществе определенных политических сил, активно спекулирующих на данной теме. Это также подрывает доверие к тем гражданским организациям, которые ставят перед собой соответствующие задачи.

Перспективы развития гражданской миротворческой деятельности в современных условиях.

Что можно сделать в такой сложной ситуации, когда в обществе существуют определенные предубежденности по отношению к концепции миротворческой деятельности, как таковой?

Прежде всего, важно работать над повышением потенциала украинского общества в конструктивной работе с конфликтами и противоречиями в целом, не обязательно в привязке к вопросу вооруженного конфликта. К сожалению, одним из наследий как советского прошлого, так и постсоветского десятилетий является общее представление о том, что конфликты – это, по сути, «игры с нулевой суммой», и что лучший способ добиться решения в свою пользу – это выход на те или

⁴¹ Важно отметить, что эти, казалось бы, противоречивые точки зрения на текущие события не являются взаимоисключающими. Очевидно, что Украина стала жертвой иностранной агрессии, совершенно открыто в случае Крыма (хотя в этой ситуации удалось избежать масштабного кровопролития) и слегка замаскировано в восточных регионах Украины. Однако важно признать и то, что в украинском обществе существовали внутренние разногласия, которые эффективно использовались иностранным агрессором. Именно поэтому конфликт в Украине часто называют «гибридной войной». Признание различных аспектов реальности важно для эффективного разрешения конфликта.

иные формальные или неформальные властные структуры, обладающие соответствующим административным, финансовым, физическим или иным ресурсом. Готовность к компромиссу рассматривается как признак слабости. Когда почти все решения принимаются где-то «выше», люди с конфликтующими интересами не сосредотачиваются на выработке решений самостоятельно, а пытаются получить поддержку своей позиции на различных уровнях власти.

Однако сегодня ситуация меняется, так как многие полномочия по принятию решений переходят на уровень самого общества, на уровень местных сообществ. Проблема в том, что без культуры эффективного самоуправления это создает два серьезных риска. Во-первых, в ситуации, когда люди не привыкли решать проблемы между собой и больше не могут делегировать принятие решений более высоким уровням власти, даже небольшие конфликты могут легко обостриться и иметь разрушительные последствия. Во-вторых, это создает почву для формирования своего рода нефеодалов – людей, которые способны сконцентрировать власть и ресурсы на местном уровне.

Поэтому одним из перспективных направлений гражданской миротворческой деятельности является помощь украинскому обществу в том, чтобы успешно справляться с разногласиями и противоречиями путем объединения людей, помощь в осознании позитивного потенциала разнообразия как ресурса для продуктивного развития. Укрепление общих ценностей, помощь в создании единых картин будущего, объединяющих местные сообщества – это важные инструменты миростроительства в руках украинского гражданского общества.

Причем, хотя такая работа сосредоточена на внутренних проблемах внутри «материковой» Украины, а не на конфликте на востоке страны или на ситуации вокруг Крыма, она, тем не менее, напрямую связана с перспективами установления мира в стране и восстановления территориальной целостности Украины. Только общество, которое способно к поиску компромиссов, общество, которое может эффективно решать проблемы и преодолевать предубеждения различных групп населения, может реально надеяться на мирную реинтеграцию своей территории. А в сегодняшних политических реалиях, когда сепаратистские регионы опираются на прямую военную поддержку со стороны России, любая другая попытка восстановления территориальной целостности Украины может иметь катастрофические последствия.

Второй возможный подход к проблематике вооруженного конфликта со стороны гражданского общества Украины в современных реалиях заключается в поиске путей наведения мостов, работы с населением «на другой стороне», которое оказалось в положении заложника текущей политической ситуации. При этом как раз можно использовать специфику насильственного конфликта в Украине, связанного с тем фактом, что он был в значительной степени искусственно навязан Украине иностранной державой. Именно поэтому внутренние разногласия в украинском обществе, хотя они безусловно существовали и умело использовались для разжигания конфликта, все же были далеки от того уровня, который имелся в большинстве других случаев в мире, когда происходили сепаратистские конфликты.

Поэтому возникшие линии разделения не связаны с серьезными этническими, религиозными или иными различиями. Люди поддерживают контакты, каждый год миллионы пересекают «линию соприкосновения», у многих есть возможность

увидеть, что такое жизнь в других частях страны, пообщаться с людьми из разных регионов Украины. Существует огромный потенциал для работы с этими людьми, для поддержания и укрепления контактов между «материковой» Украиной и территориями, не находящимися под контролем правительства. Это, конечно, требует подлинного уважения к разнообразию, готовности выслушивать и терпеть точки зрения, которые могут весьма серьезно отличаться от представлений или убеждений тех, кто пытается вести такой диалог.

Правда, важно осознавать, что в нынешних условиях, подобная деятельность требует готовности подвергать себя критике за «мягкость по отношению к врагу». Кроме того, следует отметить, что, хотя собственная ситуация с правами человека в Украине далека от идеальной, ситуация на территориях, не контролируемых правительством, на порядок хуже. Поэтому люди, которые пересекают линию соприкосновения, подвергаются серьезным рискам, когда они находятся в областях, неподконтрольных центральной власти. Соответственно, работа с людьми на другой стороне должна проводиться очень осторожно, и принципы «не навреди» должны соблюдаться как можно более строго в любых подобных действиях.

Но остается ключевой вопрос, связанный с тем, имеет ли смысл вкладываться во взаимодействие с людьми «с той стороны», если их роль представляется незначительной, если сепаратистские образования на востоке страны представляются не более, чем ширмой для вооруженной агрессии соседнего государства? Собственно, ответ заключается в самом вопросе. Да, работа с населением на территориях, не контролируемых правительством страны, не способна, сама по себе, предотвратить прямую вооруженную агрессию со стороны Российской Федерации. Но к чему она может привести – так это к невозможности эффективно использовать ширму сепаратизма для прикрытия своей агрессии. И, тем самым, поставить руководство соседней страны перед выбором между прямой агрессией или необходимостью сворачивания своих амбиций.

На сегодняшний день ситуация такова, что у руководства России объективно нет ресурсов для масштабной войны, да и никакая пропаганда не способна «продать» населению страны необходимость прямого вооруженного конфликта с Украиной. Именно поэтому была выбрана стратегия «гибридной интервенции», что предоставляет большинству населения удобную возможность не признавать ответственность за роль своего государства в разворачивающейся трагедии. Соответственно, работая с теми категориями населения, которые используются противоположной стороной для придания войне «гибридного» характера – возможно, существенно ограничивать «поле маневра» для продолжения агрессии.

Важно также сказать несколько слов о способности представителей гражданского общества из других стран помогать украинцам решать вышеупомянутые проблемы. Сегодня существует множество таких возможностей, поскольку Украина, как на уровне государства, так и на уровне общества, заинтересована в модернизации и зависит от международной поддержки.

Сегодня многие украинцы оказываются в своеобразной ситуации. Они хотят, чтобы их страна «вестернизировалась», они искренне заинтересованы в развитии более открытого, демократического общества с современной экономикой. Однако реализация таких надежд связана с очень непростым и долгим процессом изменений на уровне ценностей, изменением отношения к конфликтам, пониманием значимости компромисса и разнообразия.

В этих условиях важно использовать привлекательную силу современных западных обществ, чтобы помочь людям в Украине понять, как такие принципы, как инклюзивность, уважение прав и взглядов меньшинств, демократия на основе участия, способствуют их общим экономическим и социальным успехам. Взаимодействие на разных уровнях, взаимные визиты украинских гражданских активистов и людей, занимающихся аналогичными вопросами в других странах, обмен знаниями и информацией – все это может стать важным вкладом в сложную работу украинского гражданского общества, борющегося за мир, восстановление единства и успешное развитие своей страны.

В рамках продвижения идей открытого, инклюзивного и демократического общества важно подчеркивать значимость расширения контактов с людьми, которые являются заложниками нынешней политической ситуации и которые в настоящее время проживают на территориях, не контролируемых центральным правительством. На основе международного опыта можно показывать, что это не признак слабости, а способ укрепить позиции Украины в сложившейся ситуации.

Сегодня и российская государственная пропаганда, и западные правые партии стремятся сосредоточиться на минусах и недостатках, с которыми сталкиваются люди в открытых и инклюзивных обществах. Тем не менее, хотя такие общества часто испытывают серьезные проблемы с определенными аспектами своей политики, они по-прежнему остаются наиболее успешными и привлекательными политическими и социальными моделями для миллионов людей во всем мире, включая Украину. Более того, в то время как доминирующий «либеральный дискурс» в западных обществах часто рассматривается как признак слабости некоторыми украинскими активистами (поскольку он фокусируется на переговорах, ненасилии, инклюзии, диалоге и других «мягких» подходах), именно это дискурс, ценности, на которых он основан, не позволяют западным державам заключить новую неоимпериалистическую сделку с российским правительством за счет суверенитета и территориальной целостности Украины.

Перед гражданским обществом Украины стоят сложные задачи, связанные как с преодолением последствий внешней агрессии, так и с необходимостью консолидации общества в ходе сложных трансформационных процессов, перевода Украины на путь устойчивого социально-экономического и демократического развития. Использование международного опыта решения подобных задач может помочь в успешном решении этих задач.

ПОНЯТТЯ ТА ОСНОВНІ ТРЕНДИ ДІАЛОГУ ЯК МЕХАНІЗМУ ВИРІШЕННЯ КОНФЛІКТІВ І ПРИЙНЯТТЯ РІШЕНЬ В УКРАЇНІ



Тетяна Кисельова,

LLM, к.ю.н., DPhil, доцент кафедри суспільного урядування, керівник Центру досліджень медіації та діалогу, Національний університет «Києво-Могилянська академія»

Проблема участі і ролі громадянського суспільства у вирішенні конфліктів має першочергове стратегічне значення для досягнення результатів в роботі щодо трансформації конфлікту і попередження насильства в суспільстві. Без активного залучення громадянського суспільства в такі процеси не був вирішений жодний збройний конфлікт в світі, і дослідження показують, що чим активніша ця участь, тим більше шансів на встановлення сталого миру [1]. Однією з найпоширеніших форм залучення громадянського суспільства в процеси трансформації конфлікту є діалог. Не зважаючи на те, що діалог використовується в різних конфліктних контекстах вже декілька десятків років, ані на практиці, ані в академічній літературі немає згоди щодо визначення терміну «діалог».

Ця стаття є першою спробою осмислити природу фасилітованого діалогу як засобу трансформації конфлікту на основі узагальнення досліджень міжнародних вчених та досвіду українських практиків – фасилітаторів діалогу.

Методологія дослідження спирається на аналіз літературних джерел, а також на результати емпіричного дослідження, що проводилось Центром дослідження медіації та діалогу Національного університету «Києво-Могилянська академія»⁴² як опитування учасників діалогів на рівні громадянського суспільства (так званий трек три) в період з березня по травень 2018 року [16]. В опитуванні взяли участь 109 респондентів – учасників діалогових зустрічей за виключенням фасилітаторів і організаторів – з 17 областей України. Респонденти надали інформацію про 157 діалогових заходів, які проводились 66 різними організаціями в Україні, а також за її межами із залученням учасників з України, в період з першого кварталу 2014 року по перший квартал 2018 року. Метою цього дослідження було отримання кількісних даних для перевірки гіпотез щодо трендів і ризиків діалогів на рівні громадянського суспільства в Україні, які були раніше сформульовані в експертному дослідженні щодо викликів діалогів в Україні [2]. В результаті аналізу матеріалів,

⁴² <https://md.ukma.edu.ua/>

проведених інтерв'ю та фокус-груп з представниками української та міжнародної експертної спільноти було ідентифіковано шість трендів діалогів, які і будуть розглянуті в цій статті.

Стаття складається з двох частин – аналіз поняття діалогу в зарубіжній літературі та аналіз поняття і трендів діалогу на основі узагальнення практики, яка склалась в Україні в період 2014–2019 рр.

Поняття діалогу в зарубіжній літературі

Як вказувалось вище, в сучасній конфліктології не існує єдиного підходу до визначення поняття «діалог». Більш того, часто терміни «діалог» і «медіація» використовуються як синоніми. Наприклад, німецькі дослідники зазначають, що «фасилітація діалогів третіми сторонами підпадає під термін «медіація миру», оскільки вона багато в чому збігається з медіацією, особливо з фасилітаційним стилем медіації» [3]. Іноді медіацію і діалог, особливо в контексті міжнародних збройних конфліктів, сприймають, як два послідовних процеси, які розведені в часі – спочатку діалог, потім медіація. Діалог в такому розумінні закладає підґрунтя для змістовних угод на більш пізньому етапі [3, с. 6]. Дійсно, в Концепції щодо підсилення спроможності Європейського Союзу в сфері медіації та діалогу зазначається, що «успішний діалог може деескалювати конфлікт і зробити більш формальну медіацію непотрібною» [4].

Дійсно, фасилітацію діалогу, як процес, часто визначають через порівняння з медіацією. Це завдання не з легких, оскільки навіть медіація залишається за великим рахунком невідомим методом вирішення конфліктів для широкого загалу в Україні і навіть в країнах Європи, не кажучи про фасилітацію діалогів [5]. У той час як медіація застосовується перш за все в спорах з цивільних, господарських, сімейних, трудових та інших правовідносин, фасилітація діалогів застосовується в іншому контексті комплексних соціально-політичних міжгрупових насильницьких конфліктів. Враховуючи відмінності в контекстах, не дивно, що сам процес вирішення конфліктів та навички фасилітації діалогу дещо відрізняються від класичної моделі медіації.

Відмінності, зокрема, можна виявити шляхом аналізу цілей цих процесів. Медіація в класичній фасилітаційній моделі спрямована на вирішення конкретного спору або на прийняття рішень шляхом комунікації двох або більше сторін («problem-solving» – вирішення проблем) за допомоги медіатора, тоді як діалог може мати двояку мету – як вирішення проблем, так і побудову довіри та порозуміння. При тому дуже важливим є те, що побудова довіри і порозуміння між учасниками процесу діалогу є обов'язковим елементом діалогу, в той час як прийняття рішень, досягнення домовленостей або підписання угод в діалозі – це необов'язковий факультативний елемент. Діалог, в якому налагоджено довіру між стейкхолдерами та вибудовані канали конструктивної взаємодії вважається успішним навіть без якихось конкретних результатів у вигляді рішень.

Так, науковці Консорціуму з Дослідження Конфліктів стверджують, що «на відміну від медіації, в якій метою, зазвичай, є врегулювання суперечки, мета діалогу, як правило, просто покращити міжособистісне розуміння та довіру» [6, с. 27]. Автори Довіднику з медіації та фасилітації діалогу ОБСЄ припускають, що «хоча діалоги можуть приводити до дуже конкретних рішень та дій, головна мета полягає не в тому,

щоб досягти конкретного врегулювання, а в тому, щоб краще зрозуміти різні перспективи, пов'язані з конфліктом» [7]. Німецькі дослідники так само підкреслюють особливості мети діалогу: «У той час як медіація спрямована на досягнення істотних домовленостей, які вирішують глибинні причини конфлікту, головна мета діалогу – дізнатися більше та краще зрозуміти погляди та потреби опонента, тим самим трансформуючи стосунки, створюючи довіру» [3; с. 10]. Харольд Сандерс висловив цю особливість діалогу, напевно, в найпереконливіший спосіб: «діалог – це процес щирої взаємодії, завдяки якій люди слухають один одного так глибоко, щоб змінитися, від того, що вони дізнаються. Кожен докладає серйозних зусиль, щоб сформувати картину занепокоєнь інших, навіть якщо розбіжності у поглядах зберігаються. Жоден учасник не відмовляється від своєї ідентичності, але кожен визнає валідність потреб інших» [8, с. 82].

На інший аспект мети діалогу звернули увагу американські дослідники: «мета діалогу – створити безпечний простір або контейнер для того, щоб люди змогли ставити під сумнів свої стереотипи, попередні судження та змінити те, як вони думають та ставляться один до одного» [9].

Деякі визначення підкреслюють участь професійного фасилітатора як необхідного елементу фасилітованого діалогу. Так, дослідники з Інституту Миру США зазначають, що діалог це саме «фасилітований процес втручання (intervention) у конфлікт» [9]. Офіс координатора проектів ОБСЄ в Україні в своєму виданні щодо культури діалогу наголошує на тому, що діалог це «процес організованої та професійно підтримуваної комунікації»; яка забезпечується експертами – фасилітаторами діалогу, що володіють відповідними компетенціями і відповідають за якість процесу [10].

Далі, дослідники вказують на більшу гнучкість і неформальність процесу фасилітації діалогів в порівнянні з медіацією. Фахівці ОБСЄ виділяють діалог як «окремий підхід», «більш відкритий процес спілкування між конфліктуючими сторонами з метою сприяння взаєморозумінню, визнанню, емпатії та довірі. Це можуть бути разові розмови або вони можуть тривати довший період» [7, с. 10]. Гнучкість підкреслюють і німецькі дослідники: «діалог – це відкритий процес, який спрямований насамперед на створення культури спілкування та пошуку спільної точки зору, що веде до розбудови впевненості (confidence building) та поліпшення міжособистісного взаєморозуміння серед представників протилежних сторін» [4]. Крім того, на відміну від медіації, яка спирається в основному на одну модель «фасилітативної медіації», фасилітація діалогу уможлиблює використання численних методологій. Так, науковці Організації Об'єднаних Націй в дослідженні партисіпативних діалогів зазначили 34 різних методологій та інструментів діалогів, поміж яких ненасильницька комунікація, відновні кола, технологія відкритого простору, світове кафе, конференції консенсусу, пошук майбутнього, медіація правопорушника і потерпілого, та інші [11]. Хоча ці еклектичні методології впливають із загальної ідеології поваги людської гідності, інклюзивності, розширення людських прав і можливостей, визнання сторін конфлікту, безпечного спілкування та взаєморозуміння, вони надають досить різноманітну базу для професійної ідентичності фасилітаторів діалогу.

поняття діалогу в Україні ще не завершилися. Спроба досягти спільного розуміння діалогу була зроблена Національною асоціацією медіаторів України (НАМУ) в ході роботи над першим онлайн-курсом щодо діалогів, який був підтриманий офісом координатора проектів ОБСЄ в Україні. НАМУ вдалося об'єднати провідні українські громадські організації, які активно працюють у галузі фасилітації діалогу, як співавторів онлайн-курсу. Окрім інформаційно-просвітницького впливу, цей курс став платформою для саморефлексії та формування ідентичності українських фасилітаторів діалогу як професійної спільноти. Матеріали он-лайн курсу стали основою для створення Стандартів діалогу, що розроблялись спільноту фасилітаторів діалогу, яких очолив Інститут миру і порозуміння за підтримки офісу координатора проектів ОБСЄ в Україні.

Ці спільні зусилля сприяли появі визначення діалогу, яке адаптоване саме для українського контексту. Наскільки нам відомо, вперше місцева спільнота, а не міжнародні експерти, розробили своє контекстно-специфічне розуміння поняття діалог. Згідно зі Стандартами діалогу, «фасилітований діалог як процес трансформації та вирішення конфліктів – це спеціально підготовлений груповий процес, який відбувається за допомогою ведучого – фасилітатора – та має на меті покращення розуміння/стосунків між учасниками, а також може бути спрямований на прийняття рішень щодо спільних дій або вирішення конфлікту у спосіб, що передбачає рівну можливість учасників зустрічі висловлювати власні думки» [12]. Це визначення найбільш комплексно поєднує всі основні ознаки діалогу, які виділялись зарубіжними авторами і аналізувались у цій статті в попередньому розділі.

Цікавим залишається визначення діалогу, яке вперше було закріплено в матеріалах он-лайн курсу, де діалог – це глибинний процес обміну сенсами (через переживання, біль, знаходження глибинних причин конфлікту тощо), який створює якісні зміни [13]. Такі зміни спрямовані на особисту трансформацію, підвищення розуміння та сприйняття інших людей і базуються на емпатії, саморефлексії, саморозумінні, самосвідомості та розширених комунікативних навичках людей. Фокус на природі або суті процесу діалогу як на процесі обміну сенсами є надзвичайно важливим, але недостатнім, адже глибинний обмін сенсами може проходити і між двома друзями за чашкою чаю на кухні. Тому окрім фокусу на глибинному обміні сенсами у визначенні діалогу необхідно зазначити і інші ознаки, які дозволяють відрізнити фасилітований діалог від схожих процесів, а саме – наявність фігури фасилітатора та/або груповий характер цього процесу.

Вживання українськими фасилітаторами декількох визначень діалогу, які підкреслюють різні аспекти діалогового процесу можна прослідкувати в Посібнику «Як? Де? Коли? Працює діалог» і такий підхід вбачається найбільш інклюзивним [14].

Поряд з тим, що визначення діалогу, яке було розроблено українськими фасилітаторами діалогу, інкорпорує кращі зарубіжні практики, необхідно зупинитися на одній особливості поняття діалогу, яке є специфічною само для українського контексту кризи 2014 року. Історично, поняття діалогу в зарубіжній практиці розроблялось в контексті насильницьких конфліктів етно-політичного походження, де основні протиробства були між чітко окресленими етнічними або релігійними групами, які мали глибинні та застарілі конфлікти. За таких умов діалог дійсно фокусувався, перш за все, на питаннях ідентичностей, прийняття один одного, цінностей і світогляду, питаннях співіснування на одній території різних етнічних груп – так

званий міжгруповий або міжетнічний діалог.

В сьогоденних реаліях, збройний конфлікт на території України не можна віднести до етнічного типу конфліктів. Навпаки, цей конфлікт характеризується інтрасоціальними конфліктними розломами (intra-societal conflict divides), які поширені по всій країні і не зосереджені, виключно вздовж лінії зіткнення, де відбуваються бойові дії. Численні конфліктні розломи не засновані на ознаках приналежності до певної етнічної чи іншої громади, а залежать від індивідуальної самоідентифікації населення і включають в себе багато елементів – етнічні, мовні, релігійні, історичні, демографічні, політичні, економічні тощо [15]. Тому використання діалогу в умовах такого конфлікту охоплює набагато ширший діапазон тем, які виходять за межі міжетнічних відносин і розширюються до поняття «позитивного миру», що включає в себе побудову сталих інституційних структур суспільства. Тому не дивно, що діалоги в Україні більшою мірою – 90%- фокусуються на так званих «технічних темах» – реформи освіти, охорони здоров'я, децентралізація, створення об'єднаних територіальних громад, побутові проблеми в громадах, інтеграція ВПО та військових ветеранів в приймаючі громади, права людини тощо. В таких діалогах важливо як пропрацювання довіри і взаємовідносин між учасниками, так і прийняття конкретних рішень. Дійсно, результати дослідження щодо трендів діалогів, наведені нижче, підтверджують широке визначення діалогу, що включає як екзистенційні діалоги (ціннісно-орієнтовані, де прийняття рішень неважливе), так і технічні (де фокус на вирішенні проблем), хоча деякі зарубіжні вчені і практики назвали б останню категорію не діалогом, а воркшопом з вирішення проблем (problem-solving workshop). Ця особливість розуміння діалогу в Україні має братися до уваги міжнародними організаціями і донорськими установами, які працюють в Україні.

Нижче наведені результати дослідження трендів діалогу в Україні [16], які підтверджують вище наведені тези.

ТРЕНДИ ДІАЛОГУ В УКРАЇНІ

Тренд 1. Відсутність ясності у використанні поняття «діалог»

Той факт, що населення ще не має чіткого уявлення щодо концепції та принципів діалогів, є цілком очікуваним. Більше побоювання викликає те, що учасники діалогів вважають, що організатори діалогових заходів зловживають поняттям «діалог». Тому, важливим є те, щоб донори та організатори діалогових заходів розрізняли між діалогами, які професійно фасилітуються, з одного боку, і заходами на підтримку діалогів або миротворчості, такими як: тренінги, дебати, заходи стратегічної комунікації, арт-проекти, вуличні фестивалі, обміни студентами тощо, з іншого боку. Відповідно, до цих двох груп діяльності мають застосовуватися різні принципи та стратегії імплементації. Бажано, щоб організатори діалогів і фасилітатори доводили до відома учасників мету, завдання й очікувані результати їхніх заходів на кожному етапі процесу.

Тренд 2. Збільшення кількості діалогів на «технічні» теми

Збільшення кількості діалогів на технічні теми та низький попит на екзистенційні діалоги не означають автоматичну необхідність проводити більше діалогів у одній чи іншій категорії. Ймовірно, що фокус на технічних діалогах використовується діалоговими акторами як стратегія, з якої можна почати процес побудови більш глибокого діалогу. Однак, окрім прагматичних міркувань щодо вибору цієї стратегії,

важливо, щоб діалогові актори були свідомими, а в деяких випадках і відкритими, щодо теорій змін, які лежать в основі такого вибору. Це особливо важливо, коли організатори діалогів мають на меті вплинути на гібридний конфлікт в Україні через роботу в зоні військового протистояння та в суспільних процесах щодо демократизації країни загалом.

Тренд 3. Проведення більшості діалогів на сході України

Попри те, що географічний фокус діалогів залишається на сході України (території, підконтрольні уряду України), розширення географії діалогів на інші регіони є позитивним знаком. Це допомагає долати поляризацію між регіонами України шляхом створення спільного досвіду громадян України щодо можливості вирішення проблем неконфронтаційним шляхом. Окрім того, досвід практиків, які працюють на сході країни, може бути поширений і на інші регіони.

Тренд 4. Проведення більшості діалогів між особами, які мають «мейнстрімові» політичні погляди

Недостатнє залучення до діалогів людей з проросійськими, антимайданівськими або антиєвропейськими («немейнстрімовими») поглядами залишається проблематичним. Це дослідження виявило також, що діалоги щодо технічних питань не сприяють включенню населення з «немейнстрімовими» поглядами до процесу соціальних змін. Хоча дослідження підтвердило, що основними причинами виключення цієї категорії людей стало вороже ставлення до них, яке було спровоковано гібридними загрозами російської агресії, а також їхній низький рівень громадянської активності; дослідження також виявило, що деякі стратегії фасилітаторів і організаторів діалогів могли сприяти цьому явищу. Тому є важливим, щоб технічні діалоги, коли вони використовуються як «стратегії входу», не ставали виправданням для незалучення населення з контрверсійними поглядами. Організаторам і фасилітаторам діалогів рекомендується розробити стратегії щодо того, яким чином ця група населення може залучатися на більш пізній стадії або іншим чином. Необхідне більш ґрунтовне дослідження, щоб допомогти практикам продумати такі стратегії та розробити методологію для ідентифікації та залучення людей з «немейнстрімовими» поглядами до діалогів.

Тренд 5. Залучення до діалогу жінок на рівні громадянського суспільства, як у кількісному, так і в якісному вимірах

Це дослідження підтвердило, що діалоги на третьому треку становлять ефективний механізм залучення жінок до процесів суспільних змін в Україні, як з погляду кількісної репрезентації, так і щодо якісного впливу на прийняття рішень. Однак, якщо за таких сприятливих умов на рівні громадянського суспільства, жінки залишаються невиключеними до політичних процесів на вищих рівнях (трек один, два) або кінцеві результати діалогу на рівні громадянського суспільства залишаються невиконаними чи неінституційованими, це може поставити під загрозу розширення прав жінок і залучення їх до миротворчих процесів в Україні. Тому необхідне більш ґрунтовне дослідження цих питань.

Тренд 6. Перепони, які заважають впливу та сталості діалогів

Це дослідження виявило, що діалоги загалом сприймаються як ефективний інструмент для побудови довіри, вирішення проблем і конфліктів, однак, на практиці діалоги стикаються з багатьма проблемами. Респонденти цього опитування – прості громадяни та громадські активісти – бачать ці проблеми не стільки у розрізі операційних стратегій імплементації, скільки в більш фундаментальних речах, а

саме – у відсутності попиту на діалог і ресурсів для проведення діалогів. Однак, ці проблеми не є непереборними. Тільки декілька респондентів вказали, що діалогам заважають суспільна недовіра або політика держави, більшість респондентів зазначило проблеми, які можна подолати шляхом проведення інформаційних і освітніх програм для представників влади та громадянського суспільства, впровадження ефективних механізмів фінансування діалогів і механізмів залучення фасилітаторів на локальному рівні.

Висновки

В цій статті аналізувалось поняття діалогу в розумінні іноземних авторів і практиків фасилітації діалогу в Україні. Зарубіжні дослідники розкривають поняття діалогу через його порівняння з медіацією і виділяються деякі особливі характеристики діалогу, як то: цілеспрямованість діалогу на порозуміння і взаємовідносини між людьми, а не на прийняття рішень (хоча останнє не виключається); необхідність керування процесом комунікації фасилітатором; гнучкість процесу діалогу в порівнянні з класичною медіацією; наявність множинності методологій, які застосовуються фасилітаторами діалогів.

Визначення фасилітованого діалогу, які були розроблені українськими фасилітаторами діалогів, великою мірою інкорпоровали ознаки діалогу, які були виявлені зарубіжними вченими і практиками в сфері розбудови миру. Однак, в українському контексті розширення поняття «позитивного миру» привело до включення в поняття діалогу процесів, які перш за все спрямовані на інституційні зміни в суспільстві, а отже на прийняття рішень і вирішення проблем. За даними досліджень, такі «технічні діалоги» щодо реформи освіти, охорони здоров'я, децентралізація, створення об'єднаних територіальних громад, побутових проблем в громадах, інтеграції ВПО та військових ветеранів, права людини тощо – становлять 90% всіх діалогів в Україні. Однак, попри забезпечення досягнення конкретних рішень в таких діалогах, фасилітатори мають усвідомлено працювати над налагодженням довіри, взаєморозуміння, каналів взаємодії між учасниками діалогу, адже без цього діалог не буде діалогом і прийняти конструктивні креативні рішення буде неможливим. Хотілось би щоб представники міжнародних організацій, донорської спільноти, і самі фасилітатори зважали на цю важливу рису діалогу і не намагались підвищити кількісні показники досягнення згоди в діалогах за рахунок менш вимірюваних, але таких важливих чинників довіри, порозуміння і конструктивної взаємодії в суспільстві.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ:

1. Thania Paffenholz, "International Peacebuilding Goes Local: Analysing Lederach's Conflict Transformation Theory and Its Ambivalent Encounter with 20 Years of Practice," *Peacebuilding* 2.1 (2014).
2. Кисельова Т.С. Діалоги на рівні громадянського суспільства в Україні: основні тренди та ризики / Т.С. Кисельова, Д. фон Добенек - Франкфурт-Одер: Центр Медіації і Миру, 2017. [Електронний ресурс]: <https://ssrn.com/abstract=3167685>
3. Federal Foreign Office: Basics of Mediation: Concepts and Definitions. Fact Sheet Series: Peace Mediation and Mediation Support (2016).
4. Council of the European Union: Concept on Strengthening EU Mediation and Dialogue Capacities. Brussels (2009).

4. Council of the European Union: Concept on Strengthening EU Mediation and Dialogue Capacities. Brussels (2009).
5. Tatiana Kyselova, Mediation in Ukraine: Challenges of Peace and War, *Tulane Journal of International and Comparative Law*. 26 (1):107-145 (2017) [Електронний ресурс]: <https://md.ukma.edu.ua/wp-content/uploads/2018/11/Kyselova-Mediation-in-Ukraine-TULANE-J.-OF-INT%E2%80%99L-COMP-LAW-2017.pdf>
6. Kobakhia, Batal/ Javakhishvili, Jana/ Sotieva, Larisa/ Schofield, Juliet: Mediation and Dialogue in the South Caucasus: A Reflection on 15 Years of Conflict Transformation Initiatives. *International Alert* (2012).
7. Mediation and Dialogue Facilitation in the OSCE: Reference Guide (2014).
8. Harold Saunders, *A Public Peace Process: Sustained Dialogue to Transform Racial and Ethnic Conflicts*, (1999)
9. US Institute for Peace, *DIALOGUE PROJECTS AND TRANSFER*, Final Report, September 7, 2016
10. Координатор проектів ОБСЄ в Україні, Сприяння розвитку культури діалогу в Україні, 2019, [Електронний ресурс]: <https://www.osce.org/uk/project-coordinator-in-ukraine/400832?download=true>
11. UN DESA, *Participatory Dialogues: Towards a Stable, Safe and Just Society for All*, United Nations, 2007
12. Стандарти діалогу: визначення та принципи. – Київ: Інститут миру і порозуміння, 2018. [Електронний ресурс]: <http://ipcg.org.ua/novosti/329.html>
13. Матеріали он-лайн курсу координатора проектів ОБСЄ в Україні «Як ефективно спланувати та провести діалог» (Тема №1 «Про діалог», Мітьков О. [Електронний ресурс]: https://courses.prometheus.org.ua/courses/OSCE/DIAL101/2017_T1/about
14. Катерина Гусєва, Діана Проценко, Як? Де? Коли? Працює діалог: Практичний посібник, Координатор проектів ОБСЄ (2019), [Електронний ресурс]: <https://www.osce.org/uk/project-coordinator-in-ukraine/422831>
15. Тетяна Кисельова, Картування громадянського суспільства в сфері розбудови миру в Україні: розбудова миру за будь-якою іншою назвою, Ініціатива за інклюзивний мир і перехід, Центр досліджень медіації та діалогу НаУКМА, Женева-Київ, 2019, [Електронний ресурс]: <https://md.ukma.edu.ua/publications/>
16. Кисельова Т.С. Розуміючи діалог: аналітичний звіт за результатами опитування учасників діалогів в Україні / Кисельова Т.С. – Київ: Центр досліджень медіації та діалогу, 2018. [Електронний ресурс]: <https://md.ukma.edu.ua/publications/>

КОНФЛИКТЫ ЦЕННОСТЕЙ, КАК ПРОСТРАНСТВО ДЛЯ ДИАЛОГА



Алена Копина,

медиатор, фасилитатор диалогов,
Лаборатория мирных решений

В статье рассматривается определение, причины конфликта ценностей и современные тенденции, которые их актуализируют. Рассмотрено несколько особенностей ценностных конфликтов в украинском обществе, возможности диалога в работе с ними.

Совсем недавно я фасилитировала процесс планирования совместных действий работников муниципалитета и жителей небольшого города на Востоке Украины. На старте процесса группа бурно обсуждала проблемы, с которыми приходится сталкиваться едва ли не каждому украинскому населенному пункту: неотресторированные дороги, нерегулярный вывоз мусора, перебои с водоснабжением, энергообеспечением, недостаток информации о тех или иных услугах коммунальных предприятий, непонимание между государственными служащими и жителями. ... «Много энергии», как говорят коллеги, - много эмоций. Вслед за обсуждением проблем последовал выбор приоритетных направлений, по которым, согласно задачам программы, последует сотрудничество между муниципалитетом и гражданами. А сотрудничество – это четкий алгоритм действий, сроков и, конечно, принятия ответственности... И вот на этом слове энергия группы гаснет. Сначала участники замолкают, потом отводят глаза в сторону... На креативные действия, предложенные минуту назад для решения проблемы, обрушивается шквал критики от самих же авторов. «Это невозможно», «это никогда не произойдет» - фразы, подрывающие едва построенный мост между проблемой и способом ее преодолеть.

За фасадом обесценивающих фраз, как оказалось в ходе разговора, лежат страх ответственности, нерешительность, недоверие между представителями разных социальных групп – симптомы конфликта ценностей.

Что подразумевается под конфликтом ценностей? В этой статье как «ценность» рассматривается представление, убеждение отдельного человека и/или группы людей о чем-то значимом и важном для них. Что объясняет, почему люди ведут себя определенным образом в тех или иных ситуациях.

Ценности возвращаются в каждом из нас культурой (язык, семья, образование,

СМИ) через механизмы социализации и закрепляются, благодаря личному жизненному опыту. Как отмечает, Мишель Ле Барон «Культура ... вносит в нашу жизнь правила, идеалы, дает нам представление о «желательной идентичности» (кто мы, кем мы стремимся быть и как мы относимся к другим) и том, что в нашем поведении имеет смысл и почему...»[5]

Причины конфликтов ценностей могут рассматриваться на разных уровнях. На уровне общественного развития причиной может стать смена ценностных приоритетов. Новые тенденции, связанные с развитием стран (во внутренней и внешней политике, в экономике), «черные лебеди» - непредсказуемые события, вызывающие значительные общемировые изменения заставляют людей приспосабливаться, соотносить действия для защиты своих интересов и удовлетворения потребностей с сформированными ранее ценностями.

Среди современных тенденций, «открывающих завесу» ценностных конфликтов, называются:

- Гибридные конфликты, идущие по новейшим сценариям и с использованием специфических технологий. Вовлекающие страны в разноуровневые противостояния (глобальные, межрегиональные, локальные – внутренние). В гибридных конфликтах сложно определить стороны конфликта и тех, кто за ними стоят. В ходе таких войн наблюдается разочарование граждан в перспективе скорейшего разрешения конфликта, в прозрачности принимаемых решений.
- Усиление влияния новых технологий, социальных сетей, когда «средством производства» становятся знания и интеллект, авторитет получают люди или группы - специалисты по виртуальной коммуникации.
- Устаревание навыков, связанное с прогрессом технологий, приводит к проблеме влияния возраста человека на его способность, скорость обучаться постоянно обновляемым программам, предметам. Кроме того, появление нового приложения в гаджете может в одно мгновение нивелировать опыт, накопленный в течение человеческой жизни. Например, уже сегодня активно разрабатываются и применяются компьютерные программы по психологической помощи, разрешению споров, не требующие участия носителя специфических знаний – психолога, медиатора. Программное обеспечение даст пользователю альтернативы решений, алгоритм для действий в той или иной ситуации.
- Рост социальной мобильности ведет к увеличению числа контактов между различными социальными группами, а, следовательно, – к столкновению противоречивых ценностей. Например, внедрение технологий партисипативного участия на ценностном уровне демонстрируют инклюзивность и противостоит авторитарным стилям управления, вымещая единоличный контроль принятия решений, оценки рисков. Либо активное использование в государственных и общественных организациях методологий, подобных Agile, упрощающих оргструктуры и процессы, ведущих работу короткими циклами, поощряющие ценности обратной связи, сотрудничества.
- Рост значимости ценностного подхода в бизнесе. Чтобы лучше продавать свои товары и услуги компании транслируют ценностный маркетинг: направляют часть дохода на благотворительность (например, предприятия малого и среднего бизнеса в Украине сотрудничают с благотворительным фондом

Tabletochki, который помогает онкобольным детям). Кроме того, в бизнес-корпорациях меняются системы управления. На смену «Управлению по целям» (MBO), - когда наиболее востребованными управленческими инструментами считаются инструменты мотивации и автоматизации управления, - приходит «Управление по ценностям» (MBV). Когда компания выступает как средство или возможность реализации потенциала работников. Работники компании воспринимаются как личности, субъекты решений. Производственные цели достигаются тогда, когда работники видят возможность реализации своих персональных целей в реализации целей компании.

На уровне межгруппового, межличностного общения причиной конфликта ценностей могут выступать:

1. различные критерии оценки идей или поведения
2. взаимоисключающие цели
3. различия в идеологии, в религии.

Например, первый пункт. В моей практике был кейс, когда общественность выражает недовольство «закрытостью власти» (органов местного самоуправления). Представители власти, напротив, считают, что работают максимально прозрачно. Что является предметом конфликта? То, как мы оцениваем «прозрачность» и «открытость». Власть оценивает «прозрачность» и «открытость» количеством приемов начальников департаментов, ответов на обращения граждан. Общественность заявляет о «непрозрачности» работы ОМС, когда сталкивается с требованием оставлять мобильный телефон в приемной, заходя в кабинет к мэру. Для власти ценна традиция (отчеты о проделанной работе с общественными активистами). Для общественных активистов ценны перемены, безопасность.

По второму пункту, примером исключаящих целей служит тот же кейс. С одной стороны, видим стремление власти следовать привычным механизмам управления, принятия решений (в том числе, финансовых, кадровых), за которой стоит ценность сохранения порядка и контроля. С другой стороны, общественность стремится принимать участие в выработке решений, критериях оценки эффективности работы власти, к совместной деятельности. И внутренними ценностями подобных целей могут быть инклюзивность, кооперация, признание.

По третьему пункту мы с вами являемся свидетелями непрерывной трансляции примеров, проистекающих из политических противостояний (неразрешенных на фоне конфликта на Донбассе и вновь возникших после президентских и парламентских выборов).

Что таит в себе ценностный конфликт?

Я предлагаю рассмотреть три особенности, свойственных ценностным конфликтам в украинском обществе.

Первая - приоритетные ценности общества. По признанию украинских социологов, экономистов, историков, в украинском обществе преобладают ценности «выживания» (стремление «обеспечить экономическую и физическую безопасность») по сравнению с ценностями «самовыражения» (желание добиться полного самовыражения, субъективного благосостояния и высокого качества жизни). Об-

щества, где преобладают «ценности выживания», отличаются относительно низким уровнем личного благосостояния, невысокими показателями здоровья населения, отсутствием межличностного доверия, нетерпимостью к инакомыслящим, невниманием к равенству полов, повышенным интересом к материальным аспектам жизни, верой в могущество науки и техники, игнорированием природоохранной проблематики, готовностью поддерживать авторитарные режимы. Общества, выдвигающие на первый план «ценности самовыражения», по всем перечисленным позициям придерживаются противоположных взглядов.

По мнению экономиста А. Пасхавера [3], ценности украинцев сосредоточились в стратегии выживания, потому что Украина остается заложницей «колониальных» ценностей (наследия тоталитарного советского режима). Отсутствие опыта собственной государственности привело к тому, что современные украинцы по инерции не доверяют институтам власти. Государство по привычке воспринимается как «оккупационное» явление. В результате, украинцы не доверяют государству, потому что оно «чужое», а поэтому «придет и заберет». Поэтому преобладает стратегия НЕ обустраивать общественное пространство, потому что ты его не контролируешь. Инвестировать только в собственное благополучие, не отвлекаясь на коллективное.

Генерализация общественного конфликта по линии «выживание VS самовыражение» также связана с неудовлетворенными базовыми потребностями преобладающей части населения в безопасности (в том числе, экономической), в стабильности – уверенности в завтрашнем дне. Неудовлетворенные потребности формируют определенные позиции, для канализации которых существуют выборы, различные формы гражданского участия в местном самоуправлении. Однако, как показала последняя президентская предвыборная компания, выборы стали площадкой для разжигания конфликтов по языковому, религиозному вопросам. Другие механизмы, дающие гражданам заявить о своих потребностях, защитить права (гражданские слушания, местный бюджет участия пока только набирают популярность). И в рамках этих механизмов коммуникация по поводу проблемных вопросов неэффективна. Ее участники не получают признания, остаются неуслышанными, выборка сторон – участников подобных процедур не сбалансирована – не репрезентативна по критериям влияния на принятие решений, авторитету, возрасту, материальному положению.

Чем опасны тенденции преобладания «веса» ценностей выживания над ценностями самовыражения? По результатам сравнительных исследований в странах с подобной ценностной «картиной» отмечаются высокие значения показателей социальной напряженности. А именно: негативное отношение к социальным группам, отличающимся по различным признакам от основной массы населения (национальные меньшинства, ЛГБТ). Вследствие конфликта на Востоке Украины к ним прибавились внутренне перемещенные лица, демобилизованные воины АТО.

Вторая особенность - «консенсусная недостаточность». Углубляющаяся поляризация в обществе, расслоение, разрыв социальной ткани – симптомы обострившейся хронической болезни украинского общества – консенсусной недостаточности. В здоровом обществе способность приходить к консенсусу по различным вопросам, в том числе, по политическим, основана на уважении к мнению другого, на

признании разнообразия и готовности совместно искать пути решения проблем, которые удовлетворяют интересы всех участников процессов. Люди договариваются о том, как обезопасить территорию своего проживания, создать бизнес-кооператив, организовать помощь для малоимущих, других незащищенных категорий населения. Чем больше таких «маленьких» консенсусов, тем сильнее общество. В Украине примером консенсусов были многочисленные волонтерские движения, которые объединяли людей, делающих совместно полезное дело, часто заменяя государство (организация эвакуации людей из зоны боевых действий, помощь раненым и переселенцам). Однако сейчас массовое участие в волонтерских инициативах сошло на нет.

В-третьих, - ценностный конфликт лежит в области «замалчивания и избегания». Особенно в среде, где важно «сохранять лицо» - в органах власти. По инерции административных способов управления конфликты подавлялись «пожарными» решениями, исключением из круга общения «неудобных» социальных групп. Например, так называемые «общественники» (гражданские активисты), в органах местного самоуправления воспринимаются как группы, с которыми «невозможно найти общий язык». «Общественники» делятся на «удобных» и теми, с «кем сложно договариваться». Например, представители общественных советов при органах местного самоуправления, которые не вступают в дискуссии по поводу решений, принимаемых властью – «удобные». Усугубляя конфликт, представители органов местного самоуправления сознательно избегают прямого общения с активистами, которые требуют включать их в рассмотрение местных проблем, в процесс решения конфликтов, контролируют статьи расходов местного бюджета, объясняя свое поведение тем, что «договариваться с такими людьми невозможно». Стремление не замечать конфликт, избегание в конечном итоге становится фактором его скрытого течения и неизбежной эскалации. Кроме того, когда информация замалчивается, некоторые важные факты и мнения становятся известны после принятия решений. А значит, дебаты, последующее за ними противостояние возобновляется, и этот порочный круг невозможно разорвать.

Помимо неспособности приходить к консенсусу в обществе закреплена культура «нерешительности». Страх либо нежелание предлагать решения и брать на себя ответственность за их исполнение. Кроме того, государственные служащие скованные жесткой иерархией в коллективе, находятся под гнетом административных инструкций, решений, спущенных сверху. Поэтому их предложения часто остаются не услышанными, а инициатива – «наказуема», поскольку выполнение предложенных действий ложится исключительно на плечи инициатора, который из-за дополнительной нагрузки, отсутствия поддержки, какого-либо поощрения быстро выгорает, разочаровывается.

Описанные особенности – «скрытая повестка» в общении групп во время собраний, совещаний и других видах групповой работы. Как сделать эту повестку видимой и помочь группам пройти через коридор особенностей ценностного конфликта, извлекая при этом пользу, находя точки пересечения? Применяйте диалог!

Возможности диалога для работы с ценностным конфликтом.

Почему конфликты ценностей – пространство для диалога? Потому что диалог зарекомендовал себя как социальный механизм, который способен преодолевать

описанные особенности ценностного конфликта, создавая особое пространство, работая с процедурными рамками, содержанием, отношениями.

В процедурных рамках диалог раскрывает **пространство совместной работы**. Формулировка общей цели для участников, чтобы все отчетливо представляли себе картину деятельности, знакомство с планом диалоговой встречи, разработка участниками договора о комфортных условиях работы в рамках встречи, перечисление актуальных тем для обсуждения и выбор приоритетов, совместный выбор процедуры консенсуса – все это маленькие шаги к началу общения между людьми, которые еще вчера не хотели общаться друг с другом. Предварительные встречи с потенциальными участниками диалога также играют важную роль в успехе процедуры, поскольку раскрывают нюансы процесса, поднимают вопрос конфиденциальности, безопасности, а, следовательно, - снимают напряжение участников относительно того «как это будет происходить». Большое значение для работы с ценностным конфликтом имеет и форма диалога. В работе с конфликтами, которые имеют глубокие этнические, исторические, религиозные корни полезным признается т.н. «продолжающийся диалог» [4] - диалог, несущий бессрочный характер.

В работе с содержанием в диалоге открывается пространство мировоззрений [5]. Благодаря тому, что при определении проблемы фасилитаторы избегают оценивающих понятий. У участников диалога есть возможность соглашаться или отвергать различные варианты действий, касающихся решения проблем.

В ходе открытого общения во время диалога, появляется возможность вывести на поверхность еще более глубокий слой информации, влияющей на ход конфликта. А именно - мировоззрения, формирующие ценности. Мировоззрения необходимо выводить на уровень осознания, потому что во время их обсуждения обнажаются «непринятые» в данном обществе значения и ценности, которые могут дать много информации об их носителях, о характере взаимоотношений между сильными и слабыми сторонами в конфликте. Например, восприятие вклада демобилизованных воинов АТО в защиту Украины в разных регионах страны существенно отличается: от «долга» до «подвига», от негативного отношения к экскомбатантам до почитания их как героев. Соответственно, в одних регионах демобилизованные воины АТО – сильная и влиятельная сторона, в других – уязвимая, лишенная поддержки громады.

Помимо этого **диалог открывает пространство нейтрализации постулатов, стимулирует информационный трафик, поскольку** стороны открыто и конструктивно обсуждают разногласия. Например, диалоги между представителями городских и сельских громад в ходе реформы децентрализации (при поддержке Координатора проектов ОБСЕ в Украине в программе «Сприяння розвитку культури діалогу в Україні») вскрыли конфликт ценностей традиционализма и модернизации. Диалог помог носителям традиционных ценностей (тем, кто сопротивлялся децентрализации) увидеть сильные стороны объединения кадровых, организационных, инфраструктурных ресурсов. Ряд таких диалогов поднял темы, которые обычно замалчивались. Например, о формальном характере, антиинклюзивности в процедурах общественных слушаний по поводу объединения громад. Обезвреживая страхи громад относительно перспектив объединения, диалог не только обнажил скрытые конфликты, но и дал возможность канализировать напряжение.

Кроме того, диалог, создавая доверительное пространство для разговора, лишает смысла оценку ценностей «другой стороны». Мэры городов из первых уст смогли узнать, что волнует сельских старост, чего страшится население небольших сел, посмотрев на «вещи их глазами» и признав право на существование «других» ценностей.

Пространство консенсусной перспективы. Речь не идет о том, что диалог – залог ценностного консенсуса. Скорее – процесс, в котором стороны могут говорить об условиях (временных, ресурсных) его появления. Либо создавать общие идентичности через совместный анализ мировоззрений и ценностей. Например, участницы диалога «Женские инициативы за мир на Донбассе» (проект общественной организации «Ідеї змін» с партнерами: Германия, Украина, Швейцария), представляющие территории Украины, ДНР, ЛНР, России, становятся соавторками и воплотельницами совместных проектов, направленных на реинтеграционные процессы, на восстановление коммуникации между носителями разных позиций, деятельность для обмена разнообразным опытом (бизнес, просвещение и пр.).

В работе с отношениями диалог открывает пространство сонастроения и открытости носителей различных ценностей друг другу. Чувствуя доверительную атмосферу, люди говорят то, что думают, а не то, чего от них ждут окружающие, не боятся осуждения. По признанию участников диалогов, они впервые оказались на площадке, где «можно говорить открыто и сказанное признается как «важное» и «ценное» представителями «другой стороны». Для участников становятся открытием сам факт продуктивной совместной работы с людьми, «с которыми они не собирались общаться», продуктивные идеи группы.

Как реализовать имеющиеся возможности диалога? Продолжать популяризировать диалог как эффективный социальный механизм работы с конфликтами (в том числе с ценностными), принятия решений. Как? С помощью просветительских программ, внедрения диалога (его принципов, элементов) в механизмы принятия решений, проработки проблем, в различных формах группового общения (совещания, стратегические сессии) в органах власти и в местном самоуправлении, в образовательных учреждениях. Демонстрировать его преимущества для лидеров (в том числе политических).

Чем шире будет пространство диалога, тем быстрее мы придем ...нет не к решению ценностных конфликтов. К культуре работы с ними, а вслед за этим - к росту самосознания людей, к перевесу носителей ценностей самовыражения в украинском обществе.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ:

1. Адизес И. На пороге управленческой революции. <https://hbr-russia.ru/management/upravlenie-izmeneniyami/a18761>
2. Долан С., Гарсия С. Управление на основе ценностей. Москва, 2008
3. Пасхавер А. Почему экономика страны зависит от ценностей граждан. <https://biggggidea.com/practices/pochemu-ekonomika-stranyi-zavisit-ot-tsennostej-grazhdan/>
4. Шерч Л., Д. Кэмпт «Маленькая книга о диалоге на сложные темы», Институт мира и согласия, 2019
5. LeBaron Michelle .Cultural and Worldview Frames. 2003. «Current Implications»

ПОСЕРЕДНИЦТВО ТА ФАКТОРИ КУЛЬТУРИ



Ганна Шелест,

кандидат політичних наук,
Рада зовнішньої політики «Українська призма»

Посередництво, як один з інструментів вирішення конфліктів, використовувалось на протязі фактично всієї історії людства, набувши популярності у часи стародавньої Греції і отримавши подальшого розвитку вже у ХХ сторіччі. Необхідність теоретичного осмислення посередництва у процесі мирного врегулювання воєнних конфліктів визначається тим, що, незважаючи на тисячорічне існування практики, посередництво все ще залишається процесом спроб та помилок, інтуїції, авторитету чи повторенням попередніх спроб. Фактично, дослідження посередництва у процесі врегулювання воєнних конфліктів ведуться на основі знань, отриманих емпіричним шляхом. Але розвиток посередництва ставить перед дослідниками та практиками все нові питання щодо визначення його основних характеристик та факторів, які впливають на його ефективність.

Метою даної статті є проаналізувати вплив факторів культури на ефективність врегулювання воєнних конфліктів, зокрема, на процес посередництва.

Останніми роками з'явилася низка нових праць, присвячених культурним аспектам посередництва, в яких автори намагаються відповісти на питання, чи впливають національно-культурні особливості на стилі та ефективність посередництва. Ці дослідження виконані на стику культурології, етнографії, соціології, політології та релігієзнавства. Визнаючи універсальність посередництва як механізму врегулювання конфліктів, слід звернути увагу на те, що практика демонструє неможливість оминати культурно-цивілізаційні особливості ворогуючих сторін при прийнятті рішення щодо використання посередництва та у процесі переговорів та врегулювання конфліктів. Такі автори як О. Ельгстром [3] та М. ЛеБарон [6] у своїх наукових дослідженнях аналізують взаємозв'язок між мультикультуралізмом та посередництвом, а саме – як відбувається посередництво у культурах, які належать до однієї групи або до антагоністичних; чи повинен посередник відноситися до однієї групи з ворогуючими сторонами; та які взагалі культурно-цивілізаційні аспекти мають реальний вплив на процес розгортання або врегулювання конфлікту.

Р. Коен фактично став засновником досліджень щодо впливу культури на переговори та посередництво. Його праці «Культурні аспекти міжнародного посередництва» [1] та «Переговори через культури: комунікаційні перешкоди в міжнародній

дипломатії» [2] розширили діапазон досліджень посередництва, надали нового імпульсу діалогові щодо факторів, які мають безпосередній вплив на ефективність посередницького процесу.

Врегулювання конфліктів в останні десятиріччя свідчать, що культурно-цивілізаційні чинники мають серйозний вплив на посередництво, поряд із загальною міжнародною ситуацією, місцем посередника у суспільстві або міжнародних відносинах, та іншими базовими факторам, такими як готовність сторін до врегулювання та дозрілість конфлікту. Хоча довгий час дослідники намагалися підкреслити певну унітарність методів та принципів посередництва, фактор культурної приналежності довів свою суттєвість, як при визначенні методів посередництва, так і при підборі особи самого посередника.

Фактично до початку 90-х років ХХ ст. вважалося, що питання посередництва та культури належать до різних сфер, а отже не можуть перетинатися. В середині ХХ ст. у світі панували теорія ігор, та орієнтований на використання сили політичний реалізм, які не допускали культурні елементи до сфери свого аналізу. Лише наприкінці ХХ ст. стали з'являтися перші праці, присвячені особливостям переговорного процесу та посередництва в різних культурах.

До цього існувала велика кількість досліджень, присвячених переговорам та їх культурним особливостям, які аналізували характерні риси переговорного процесу з представниками різних культур та давали рекомендації щодо стратегії та тактики переговорів з опонентами, які належали до інших держав. Ці рекомендації не завжди підходили до процесу посередництва, адже в ньому може скластися ситуація, коли три сторони переговорів (ворогуючі сторони + посередник) відносяться до трьох різних культур, або ворогуючі сторони відносяться до однієї, а посередник до кардинально відмінної культури. В такому випадку процес пошуку культурного компромісу та врахування усіх особливостей є більш комплексним та специфічним. Більше того, досі не вирішеним залишається питання, а чи, взагалі, повинна враховуватися культурна приналежність посередника чи лише ворогуючих сторін. Сьогодні дослідники та практики врегулювання конфліктів поділилися на дві групи: ті, хто вважає, що культурні аспекти мають величезний вплив на врегулювання конфлікту, та ті, хто вважає, що лише сила, ресурси та інтереси є основними при вирішенні суперечки.

Культура у широкому сенсі цього слова накладає відбиток на усі сфери життя людини, в тому числі й на те, як ведеться війна, чи може хтось втрутитися у бійку, і якщо може, то хто; яка роль суду та правил у суспільстві. Крім того, важливим є те, наскільки це відкрита чи закрита культура, чи є відвертість та прямота характерною рисою населення, або вони звикли ховати емоції і довго йдуть на контакт з чужинцями; які взагалі цінності в цьому суспільстві. Все це має безпосередній вплив і на посередництво, адже від цього буде залежати, наскільки сторони конфлікту схильні до прийняття посередництва, кого вони скоріше приймуть за посередника, з ким останній має вести переговори, та кого потрібно інформувати про перебіг подій.

На додаток, усі вищенаведені фактори можуть впливати як на зовнішню сторону – процес посередництва, так і на внутрішню – сутність пропозицій щодо врегулювання конфлікту. Більше того, культурний та етнічний фактори частіше за все використовуються для маніпулювання суспільною думкою, формування громадської підтримки конфлікту або кола друзів.

На думку М. ЛеБарон, дуже часто, особливо у конфліктах, які затяглися (protracted conflicts), культурна ідентичність або якась її частина стають «лінзою», через яку сприймається увесь світ та, зокрема, процес конфлікту та його врегулювання [6]. Так, на індивідуальному рівні головним для людей стає, хто вони: грецькі кіпріоти, турецькі кіпріоти, євреї, палестинці – і це стає основним, навіть якщо етнічні проблеми і не є головними причинами конфлікту. Тому, на її думку, для посередника дуже важливо представити іншу сторону учасників не з етнічної, культурної точки зору, а як «батьків, музикантів, власників крамниць і т.п.». Це важливо, адже таким чином на перший план виходять соціальні фактори, а не культурні, які знаходяться в психологічній площині, а отже набагато складніше регулюються, та є ризик їх ускладнення.

Існує певний традиційний розподіл культур на індивідуалістські vs колективістські, традиційні vs модерні суспільства, культури високого або низького контексту. Як індивідуалістські, так і колективістські елементи притаманні будь-якій культурі, проте прийнято вважати, що більш індивідуалістськими є західні культури, в той час як колективістськими – східні та південні. Для індивідуалістських культур притаманні горизонтальні відносини у суспільстві, в той час, як у колективістських – певна вертикальна ієрархія та розподіл влади [6]. Таким чином, ми можемо припустити, що при врегулюванні конфліктів в умовному Західному світі посередник не повинен виступати як «патрон», а бути скоріше «партнером», сприймати конфлікуючі сторони на рівних. В таких умовах посередник виступає як фасилітатор, який лише допомагає сторонам конфлікту сісти за стіл переговорів аби знайти рішення, яке задовольняло б обидві сторони. В той же час у східних та південних культурах посередник може виступати як формулятор або «старший брат», який не лише допомагає ворогуючим сторонам розпочати переговори, а й пропонує власне бачення як переговорного процесу, так і постконфронтаційного врегулювання. Прикладом цього може слугувати мирний план «Дорожня карта», розроблений Четвіркою для врегулювання палестино-ізраїльського конфлікту, який був запропонований «зверху», а не вироблений самими учасниками конфлікту.

Одним з перших серйозних дослідників тематики взаємодії факторів культури та посередництва став Р. Коен, який розглядав, як впливає культура посередника на процес посередництва. На його думку, культурне поле посередника має безпосередній вплив на підхід та стратегію посередника. Якщо розглядати посередництво з крос-культурного погляду, то окрім трьох традиційних функцій посередника (комунікація, формуляція та маніпуляція) додається ще три – інтерпретація, координація та «збереження обличчя» [Цит за. 3].

На сьогодні не існує достатньої кількості досліджень, які б проводили аналіз взаємозв'язку типу культур та посередництва. Однак у 1992 році Дж. Гір та Д. Кармент [4] провели цікаве дослідження серед канадських та нігерійських студентів, метою якого було визначити, хто з них більш схильний до переговорів та посередництва, а хто до силового варіанту вирішення конфлікту. Дослідження продемонстрували, що обидві групи однаково віддали перевагу посередництву та переговорам, водночас нігерійці більше схилилися до переговорів та арбітражу, а канадці – лише до переговорів. Це дослідження не є універсальним та не може бути взятим за аксіому через невелику кількість дослідного матеріалу, але воно ще раз підтверджує універсальність посередництва як метода врегулювання конфліктів, проте підкреслює відмінності у техніках, які може використовувати посередник відповідно до культурних умов, в яких він працює. Все ж, цей принцип не може бути використаний у чистому виді як єдиний фактор, який визначає майбутнє посередництво, адже існує велика кількість країн, які не можна однозначно віднести

до індивідуалістських або колективістських культур, як, наприклад, Кіпр.

Якщо розподіл на індивідуалістські та колективістські культури є більш-менш об'єктивним, то дві інші дихотомії: традиційне vs. модерне суспільство, культури високого або низького контексту – є суб'єктивними та європоцентристськими, що підлягає все більшій критиці дослідників – культурологів, філософів та фахівців з міжкультурної комунікації. Не в останню чергу, це відбувається через те, що в кожній окремій культурі можна знайти як елементи традиціоналістського, так і модерного суспільства. А сприйняття контексту із зовні або з середини суспільства відбувається абсолютно по різному.

Існують різні погляди відносно впливу культури на переговори та процес посередництва. Одні науковці вважають, що завдяки неї взагалі не можна пояснити посередництво (В. Зартман, К. Овруч, А. Джордж); інші наполягають, що культурні аспекти є основними факторами, які пояснюють ситуацію (Р. Коен, Г. Фішер); а третя група знаходиться посередині і припускає, що сила культури є контекстуальною і має значення лише за певних умов (О. Ельгстром). Більшість дослідників, які вважають, що вплив культури є мінімальним або побічним, виходять з традиції реалізму, де на першому місці інтереси та сила. Таким чином, такі автори, як, наприклад, В. Зартман, наполягають, що культура впливає на процес переговорів лише з погляду манер, а в процесі прийняття рішень головними стають національні інтереси, які можуть не зважати на культурні особливості, тобто культура є лише супутнім елементом. Більше того, вони наполягають, що дипломати говорять однією мовою, що існує універсальна культура дипломатії, яка мінімізує вплив національних культур. Прихильники «культурної» теорії, в свою чергу, спираються на емпіричні дослідження та свідчення практиків посередництва та переговорного процесу. В їх основі лежать теорії комунікації та впливу національних культур. Так, наприклад, автори наполягають, що інтереси не є об'єктивним феноменом, а є соціально сконструйованими, тому безпосередньо пов'язані з ідентичністю та культурою. Наступним доводом є те, що не тільки дипломати сьогодні беруть участь у переговорному процесі, а культурні стереотипи мають великий вплив на такі питання як розподіл влади в країні, рівень довіри до опонентів тощо. Одним з основних їх аргументів є той факт, що культурний дисонанс може призвести до місперцепцій, а отже до поразки у переговорах. С. Вайз зазначає п'ять основних категорій культурних характеристик, які можуть мати вплив на переговори: загальне сприйняття концепції переговорів, орієнтацію акторів щодо часу, їх бажання ризикувати, протокол та стиль прийняття рішень [7].

Стаття С. Хантінгтона «Зіткнення цивілізацій» (1993) [5], в якій свого часу було запропоновано, що конфлікти майбутнього будуть відбуватися не між державами, а між цивілізаціями, викликала хвилю дискусії і мала вплив в тому числі і на теоретиків посередництва, адже якщо змінюються причини конфліктів та дієві особи, це повинно мати і певний вплив на посередництво. Втім, специфічний розподіл цивілізацій, який запропонував С. Хантінгтон, не завжди може бути взятий за основу дослідження посередництва, оскільки базуючись на ньому, ми не зможемо чітко проаналізувати, наприклад, арабсько-ізраїльський конфлікт, через відсутність чіткого позиціонування Ізраїлю, який одночасно, згідно з текстом статті, може бути віднесений як до самостійної групи, так і пов'язаний із західною цивілізацією, і, навіть, опиняється на мапі як частина ісламського світу.

Під час дослідження впливу культури на посередництво будь-який дослідник стикається з двома проблемами: які саме культурні індикатори використовувати, щоб занадто не спростити або навпаки розширити дослідження; та як вимірювати

різні елементи культури та рівень їх впливу. Саме цієї проблемою і займається третя група вчених, які вважають, що культура має вплив лише за певних обставин.

У більшості випадків за своєю структурою посередництво є продовженням переговорів, тому фактори, які зазвичай впливають на переговорний процес, повинні бути враховані і у процесі посередництва. Важливу роль це відіграє під час посередництва у конфлікті, коли ворогуючі сторони відносять до різних соціокультурних або цивілізаційних груп. Не можна казати, що посередництво є універсальним інструментом, і один й той самий посередник може втручатися у будь-який конфлікт, бути повністю індиферентним і не підпадати під вплив самого конфлікту. На думку О. Ельгстром, «культурні розбіжності між сторонами роблять посередництво комплекснішим, в той час, коли культурна схожість підвищує шанси на успіх» [3, с. 17].

О. Ельгстром та Дж. Берковіч у своєму дослідженні «Культура та міжнародне посередництво: дослідження зв'язку між теоретичним та емпіричним» виділяють п'ять основних характеристик, які більш всього демонструють різницю або схожість між культурами та які повинні бути враховані у процесі посередництва та врегулювання конфліктів. На їх думку, це – географічна близькість, тип політичної системи, рівень політичних прав, рівень громадянських свобод та релігія [3, с. 19]. Якщо чотири останні характеристики не викликають ніяких сумнівів щодо культурного ефекту, то географічна близькість додана до цього списку, адже автори вважають, що країни, які знаходяться в одному географічному регіоні так чи інакше розділяють певні культурні характеристики.

Проаналізувавши весь спектр конфліктів з 1945 по 1995 роки, автори виділили 295 конфліктів, які мали певний рівень збройного протистояння. З них 171 спостерігали посередницькі зусилля. З 295 – 261 конфлікт відбувався між державами з різними політичними системами, але в той же час дослідники не знайшли зв'язку між вдалим посередництвом та політичною системою країни [3, с. 20]. Однак всі інші характеристики підтвердили свою значимість. Наступна таблиця була запропонована у результаті дослідження.

Таблиця: Схожість культурних індикаторів сторін та вплив на результат посередництва [3, с. 28]

Культурні індикатори	Успішне посередництво	Неуспішне посередництво
Географічна близькість сторін		
Один географічний регіон	40,4%	59,6 %
Різні географічні регіони	23,9 %	76,1 %
Тип політичної системи		
Однаковий	40,1 %	59,9 %
Різний	39,6 %	60,4 %
Політичні права та свободи		
Однаковий рівень	42,3 %	57,7 %
Різний рівень	34,6 %	65,4 %
Громадянські свободи		
Однаковий рівень	43,0 %	57,0 %
Різний рівень	36,2 %	63,8 %
Домінуюча релігія сторони		
Однакова	44,3 %	55,7 %
Різна	37,0 %	63,0 %

Аналізуючи дані, які наведені у таблиці, ми можемо зробити висновок, що, незважаючи на певний вплив культурних індикаторів, вони не є основними у процесі врегулювання конфліктів. Аргументом за цю тезу є невелика різниця у показниках між однаковими або різними характеристиками та підвищений відсоток невдалого посередництва, який наведений у таблиці.

Загальні висновки, щодо ролі культурних факторів у процесі посередництва та врегулювання збройних конфліктів, можуть бути наступними. Культурні індикатори є важливими у процесі визначення інструментів та стратегії посередника. Тим не менш, не всі культурні елементи є суттєвими, адже фактично поділяються на глибинні (релігія, традиції, суспільна ієрархія, рівень довіри до іноземців та ін.) та надбудову (політичний устрій, рівень прав та свобод тощо). Друга група характеристик може відходити на задній план у процесі вирішення конфліктів, ці протиріччя або різниця у поглядах може бути відкинута заради пошуку консенсусу та прийнятного рішення. В той же час перша група культурних характеристик не може бути викинута із процесу прийняття рішень, сприйняття ворогуючої сторони та посередника, ставлення до самого конфлікту як такого. Посередник у своїх пропозиціях може уникнути питання обов'язкового проведення референдуму чи демократичних виборів у разі, коли одна зі сторін конфлікту відноситься до тоталітарного або авторитарного режиму. Все ж заздалегідь ризикованою поки що буде ідея вибору посередника – жінки у країнах, де їх роль у суспільстві занижена та вторинна.

Великий вплив на успіх посередництва мають суб'єктивні фактори, такі як статус посередника, його особисті та професійні якості, минулий досвід, приналежність до тієї або іншої культури. Взагалі культурні аспекти на сьогодні є найменш вивченою категорією у посередництві. Тим не менш, дослідження щодо їх впливу на переговорний процес все більше цікавлять практиків посередництва, адже неврахування окремих культурних аспектів під час переговорів та пропозиції мирних ініціатив можуть стати не лише перепорою для остаточного врегулювання, але й знизити загальний рівень довіри до посередника.

Незважаючи на певну унітарність методів та принципів посередництва, тим не менш, на практиці виявляється, що окрім загальної міжнародної ситуації, місця посередника у суспільстві або міжнародних відносинах, та інших базових факторів, на посередництво серйозний вплив мають і культурно-цивілізаційні чинники. Фактично до початку 90-х років ХХ ст. вважалося, що питання посередництва та культури належать до різних сфер, а отже не можуть перетинатися. Однак практика довела, що у більшості випадків за своєю структурою посередництво є продовженням переговорів, тому фактори, які зазвичай впливають на переговорний процес, повинні бути враховані і у процесі посередництва. Важливу роль це відіграє під час посередництва у конфлікті, коли ворогуючі сторони відносять до різних соціокультурних або цивілізаційних груп.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ:

1. Cohen R. Cultural Aspects of International Mediation [Text] / R. Cohen in Jacob Bercovitch, ed., *Resolving International Conflicts. The Theory and Practice of Mediation*. Boulder, Co. & London: Lynne Rienner, 1996. - P. 107 – 128.
2. Cohen R. *Negotiating Across Cultures [Text]: Communication Obstacles in International Diplomacy* / R. Cohen; Washington D.C.: US Institute of Peace Press, 1997. – 320 p. (145)

3. Elgström O. Culture and International Mediation: Exploring Theoretical and Empirical Linkages [Text] / J. Berkovitch and O. Elgström // International Negotiation Journal. – 2001. - Vol. 6 No. 1. – P. 3 – 23. (132)
4. Gire J. T. Dealing with Disputes: The Influence of Individualism-Collectivism [Text] / J.T. Gire and D. W. Carment // The Journal of Social Psychology. – 1992. - Vol. 133, No. 1. - P. 81 – 95. (181)
5. Huntington S.P. The Clash of Civilizations? [Text]/ S.P. Huntington // Foreign Affairs. - 1993. – No. 72. – P. 22 – 49. (196)
6. LeBaron M. Mediation and Multicultural Reality [Electronic Resource] // M. LeBaron // Peace and Conflict Studies. – 1998. - Volume 5, Number 1. – Available on web: <http://www.gmu.edu/academic/pcs/lebaron.htm>
7. Weiss S. Negotiating with Romans [Text]: Part I / S. Weiss // Sloane Management Review. - 1994. – Vol. 35, No. 2. – P. 51 – 61.

РОДИННА ПАМ'ЯТЬ ТА ДІАЛОГ ПРО ІСТОРІЮ В УЧАСНИКІВ МОЛОДІЖНИХ ПРОЕКТІВ З ПОЛЬЩІ, УКРАЇНИ І НІМЕЧЧИНИ

Олег Овчаренко, Світлана Арабаджи,

тренери та фасилітатори діалогів у польсько-українсько-німецькому проєкті «Історія починається в родині»

В Україні зараз дуже спресований час і багато подій. Те, що мало відбутися за кілька поколінь ми можемо спостерігати за останні 5 років. Майдан, окупація Криму, війна на Сході, масові переселення людей, безвіз з Європою, вибори президента є приводами до різного сприйняття та трактування історії, що спричиняє конфлікти між людьми. Нижче ми хотіли б описати досвід організації і проведення діалогів про війну у місцях пам'яті в Україні, Польщі та Німеччині, які відбувалися під час проєкту «Історія починається в родині» в 2015–2018 роках.

Проєкт народився в 2013 році, після семінару у Варшаві, де були присутні майбутні партнери. Тоді ми домовилися, що зробимо проєкт, який буде про пам'ять, історію, родину і діалог. Нам хотілося щоб такий діалог ми підтримували і між поколіннями і між народами. Ми домовилися, що з кожної команди буде по 8 молодих людей 16–22 років, які цікавляться пам'яттю, історією, готові досліджувати власні родини і готові до діалогу про минуле. Таким чином організаторами проєкту виступили Міжнародна громадська організація “Основи свободи” як частина програми “Україна активна: загоєння минулого”, Міжнародний дім зустрічей молоді в Освенцимі (Польща), Фондація Нижньосаксонських місць пам'яті/Місце пам'яті Берген-Бельзен (Німеччина).

Проєкт ставив кілька навчальних цілей:

- Познайомитись з історичним контекстом у трьох країнах крізь призму спогадів у родинах, дослідити, як формувалась пам'ять в родинах.
- Поглянути та зрозуміти нашу родинну історію в більш широкому контексті через знайомство з історіями родин учасників з Польщі, Німеччини, України.
- Усвідомити уроки минулого, що дозволить поєднати незагоєне минуле з теперішньою ситуацією у світі, а також спробувати побудувати модель кращого майбутнього, розуміючи причинно-наслідкові зв'язки.
- Зрозуміти цінність як родинної історії, так і самої родини у більш широкому розумінні.

Нашу увагу було зосереджено на пам'яті про Другу світову війну з особливим акцентом на злочинах тоталітарних режимів. Теми родини та історії ми розглядали з двох перспектив: родини у історії та історії в родині.

Всього вже відбулося 2 цикли обмінів. Під час зустрічей у Німеччині, Польщі та в Україні учасники відвідали місця пам'яті Берген-Бельзен (колишній концентраційний табір) і Аушвіц-Біркенау (колишній концтабір смерті), а також місця пам'яті у Львові. В цих місцях ми зараз плануємо третій проєкт. Місця пам'яті були відвідувані двічі

в різний час і в різній послідовності, але структура навчання та активностей була збережена сталою. Кожна зустріч тривала 7 днів. Наша роль в проекті була пов'язана з організацією групи і прийому учасників в Україні. Також ми виступали тренерами майстерень з усної історії та фасилітаторами діалогів.

Діяльність учасників була сконцентрована на зборі усних свідчень у своїх родинах про Другу світову війну. На підставі різних джерел учасники дізнавалися про долю рідних з власних сімей, що постраждали від німецької та радянської окупаційної політики, а також політики знищення в Європі.

Другим блоком активностей були семінари-тренінги у Домах зустрічей молоді в Олдау (Німеччина) та в Освенцимі (Польща). На цих семінарах ми розглядали питання, про що і яким чином у наших родинах відбувається діалог між поколіннями про історію та яким чином формується історична свідомість. Також ми навчалися технікам проведення інтерв'ю, створення відео-репортажу, накладанню субтитрів. Перша майстерня була на тему усної історії та підготовки репортажів про родинну пам'ять. Під час другої частини проекту необхідно було поділитися з групою інформацією та досвідом, отриманим під час дослідження родинних історій. На третій зустрічі учасники обговорювали власні відкриття, які з'явилися від участі у проекті у формі діалогу.

Українська група зустрічалася додатково у Вінниці та Києві. Тут ми намагалися рефлексувати про історію родин в місцях пам'яті «Бабин Яр» та «Вервольф», а ще досліджувати пам'ять про історію у родин, яких зустрічали в парках та біля пам'ятників.

Результати проекту публічно представлені у вигляді онлайн-виставки родинних історій, зібраних учасниками проекту. З ними можна познайомитися за посиланням <http://www.dialogue-of-generations.org/uk/>

Нам хотілося, щоб ми говорили про історію і родини в історії. Проте, це виявилось зовнішніми рамками. Після інтеграції і побудови довіри в групі ми перейшли до дослідження пост-правди і пост-моралі, а ще спробували зрозуміти природу тоталітаризму. Розуміння цих речей важливе при дослідженні родинної пам'яті і передаванні історій наступним поколінням. Окремо впливала тема – як ми можемо говорити один з одним про давно минулі події і про своїх рідних, які могли опинитися по різні боки конфліктів. Ще один блок тем – пам'ятники і пам'ять про події. Або що мають пам'ятати люди, гуляючи в парках, у меморіалі, біля пам'ятників. Які емоції мають виникати у людей, що їх бачать, на які думки повинна наштовхувати історія, що закарбована у камені.

Слід зазначити, що в меморіалах Польщі і Німеччини увага відвідувачів була сфокусована на долі людини і родини. Ми багато працювали з фотографіями, ділилися історіями тих людей, що були на світлинах. В українських місцях пам'яті більша увага відводиться процесам, причинам і наслідкам. Нам з учасниками вдалось простежити, як змінювалася позиція та відношення української держави до місць пам'яті та певних подій часів Другої світової війни на прикладі розбудови пам'ятників та пам'ятних знаків у «Бабиному Яру».

Під час зустрічей, презентацій родинних історій виникало кілька цікавих прецедентів. Коли збирали свідчення рідних про родину, учасники здебільшого звертали увагу на те, як якісь віхи історії вплинули на долю родини. Часто це була історія переселення, втрат, чи повернень. Говорили про будинки, батьків-сестер-братів, військових. Під час дослідження історії своїх родин учасникам вдалося знайти факти, які раніше були нікому з членів родини невідомі або про які майже не говорили. Учасники зверталися із запитам до архівних установ України та Німеччини.

Цікаво, що в обох хвилях проекту у нас виявилися учасники, рідні яких могли воювати разом в один час. Двоє учасників з Польщі і України, досліджуючи родинні фото, виявили, що їх прадіди служили разом в одному підрозділі Армії Крайової і воювали проти Радянської Армії. Прадіди інших учасників воювали на боці Радянської армії. Була інша ситуація: прабабуся учасниці з Польщі загинула від вояків УПА на Волині, а учасник з України розповідав про героїчний шлях свого прадіда в лавах УПА на тій же Волині. Теоретично, вони могли зустрітися тоді у 1944 році. А їх правнуки зустрілися у 2015. Це були ніби «зустрічі на кордоні», де зійшлися спогади, які збереглися в родинах і ці спогади були ніби наших учасників, які розповідали один про одного. Причому, що ці випадки виявилися під час реалізації проекту, коли учасники говорили один з одним.

Інші теми, які раптом виникали стосувалися кохання і молодості. Ми багато говорили про історію прабабусі однієї з учасниць з України, яка під час примусових робіт в Німеччині зустрічалася з хлопцем з Франції. Вона зберегла і передала своїй дочці саморобні листівки-привітання, які отримала від нього. Почуття тепла, підтримки, кохання і розуміння тих подій змогли передатися до бабусі, мами і самої учасниці. Інша тема, яку можна побачити і в спогадах рідних наших учасників стосувалася дому. Багато спогадів, як родина покидала будинок, як поверталися, як обирали де поселитися, хто був сусідами, де ховалися в будинку. Ці речі були ніби маркером, що можуть бути спільними емоції і приблизно однакове ставлення до будинку і родинних речей у різних людей.

Для учасників історії родин були зрозумілими. Під час проекту учасники говорили між собою про переживання родини, а не про історичні події, які ми вивчаємо на заняттях з історії в школі. Навіть коли говорили про переживання родини від переселення (сім'я однієї з учасниць змушені були покинути Вроцлав після війни і переїхати до Німеччини, а родина іншої учасниці переїхали у Вроцлав у німецькі будинки), чи про події, які відбулися в один і той самий час, учасники переймалися скоріше долею людей, ніж сферами добра і зла, хто був правий-винуватий. Після розповідей про родинні історії і пам'ять група могла продовжувати будувати зв'язки і працювати разом.

Ми намагалися вийти на гострі теми та створити поле для їх обговорення. Вже під час першої зустрічі ми занурили учасників у тему родинних спогадів, вони створили особисті карти історій: подумали про що частіше згадували їх бабусі і дідусі, яка інформація найкраще запам'ятовується і якими спогадами частіше діляться. Після цього вже в атмосфері довіри ми говорили про події часів Другої світової війни, які залишили відбиток у пам'яті пращурів. Обговорення подій часів війни супроводжувалося проведенням паралелей про те, яким чином ці події вплинули

на подальшу особисту долю родичів та їх поведінку в родинях. Це допомагало краще зрозуміти молоді з різних країн, як війна вплинула на людей та відношення до них. Наприклад, на початку зустрічі німцям було не зрозуміло, чому одна з бабусь учасниці з України не розповідала чоловікові і дітям про час примусової роботи в Німеччині. Для молоді з Німеччини було відкриттям, що до жінок, які були вивезені до їх країни, відносилися з показовою неповагою.

Вже на першій зустрічі ми пробували занурити учасників у діалог. Ми просили національні групи подумати над тим, чим вони пишуться і за що соромно в їх історії. Ці питання були важкими. Особливо друге. Бо часто речі якими ми пишаємося в історії, іншим народам приносили біль. Такі бесіди розвивали здатність до емпатії та розуміння іншого. Після такого занурення в тему пам'яті учасники більш вдумливо починали спілкуватися один з одним.

Способи обговорення тем поєднувалися зі спільною взаємодією та відвідуванням місць пам'яті. Спільна взаємодія була організована нами під час тренінгових занять, під час рефлексії після відвідування меморіалів. У місцях пам'яті ми давали час учасникам на індивідуальне споглядання і рефлексію. Після завершення денних активностей ми, як правило, проводили фінальне коло рефлексії у малих групах, часто національних. При цьому ми робили 4 кроки: 1. Вияснення фактів. Що учасники побачили, почули, кого зустріли, які теми виникали. Тобто, створювали інформаційний контекст дня. 2. Емоції. Що учасники відчували і де. Просили поділитися, як себе почували в тому чи іншому місці, що хотілося робити, які почуття з'являлися. 3. Пошук сенсів. Намагалися з'ясувати що важливого було для учасників в той чи інший момент, про що вони думали і чому. Який сенс чи зв'язок вони змогли віднайти перебуваючи чи взаємодіючи в меморіалі чи між собою. 4. Бачення майбутнього. Ми разом намагалися побачити майбутнє через наші наступні дії. Або, які кроки ми могли б зробити, думаючи про наші сенси, чи пам'ятаючи про пережитий досвід. Іноді ми проводили велике коло рефлексії, як правило, після роботи в меморіалі і переважно говорили про те, як учасники себе відчувають і що їх вразило. Це дозволяє підтримувати зв'язок і порозуміння між учасниками і в подальшому вони могли самостійно співпрацювати вже поза проектом.

Для учасників з різних країн цей проект був, по-перше, новим поглядом та відкриттям історії власної родини. Більшість молодих людей не загострювали свою увагу на історії своїх близьких, їх переживаннях під час кризових періодів. Вони знали події Другої світової війни, основні битви та масштабні події, але саме на проекті вони побачили цю війну через переживання, страждання і навіть кохання своїх прабабусь та прадідусів. Проект пробудив у них цікавість до родинної історії і сприяв діалогу всередині родини, діалогу з близькими та далекими родичами, з якими давно не було зв'язку. Деякі учасники зазначали, що цей проект ніби зближив всіх членів родини, з'явилися приводи збиратися разом частіше і досліджувати своє минуле.

По-друге, участь у проекті дала можливість молоді почути різні переживання родин з інших країн, таким чином, вони побачили не історію переможених або переможців, а історії звичайних людей. Після діалогів не відчувалось протиставлення: нападники - жертви, війна та життя під час війни набули людських рис та голосів.

По-третє, учасники з української групи на прикладі власних родинних історій побачили, що в розповідях українців превалює два типи наративу: героїчний і страждальницький. Якщо один з родичів воював під час війни, то його голос в розповіді історії родини превалює, складається враження, що інші члени родини в цей час були ніби за завісою і їх життя під окупацією було менш значущим. Щодо страждальницького наративу варто зазначити, що в розповідях учасників була відсутня інформація, яка б показувала громадян країни з негативного боку: відсутні згадки про негативні вчинки щодо євреїв та інших етнічних груп.

Проте, учасникам було важко говорити про конкретні речі. І чим конкретніші запити на факти чи події звучали, тим складніше про них було говорити. Наприклад, німецькі учасники важко говорили про своїх рідних, які пережили війну. З одного боку рідні намагались захистити молодь від тиску минулого і не розповідали історій. А з іншого – у молодих є власний опір до історичних подій, який вкладається у формулу: «То робили не я, не ми, не наше покоління». Легко говорити було про узагальнені страждання, перемоги, переживання. Українська група, під час дослідження ставлення громадян до пам'ятників, виявила, що громадяни мають досить поверхове уявлення про пам'ятники, сенс їх встановлення та меморіальне наповнення. Особливо важко дається рефлексія про минуле біля пам'ятних місць. В нас не сформована культура місця пам'яті. Це частково пояснюється тим, що в Польщі і Німеччині була системно проваджена політика увічнення, меморіалізації, організації місць пам'яті та гуманізму. І в Польщі і в Німеччині була створена мережа т. зв. «Домів зустрічей» де молодь з різних країн могли зустрічатися і говорити про минуле заради майбутнього. Проводячи паралелі з конфліктом в Україні, варто зазначити, що питання нових місць пам'яті і місць зустрічей молоді з пам'яттю буде стояти на порядку денному. За умови, що ми хочемо відійти від «переможного» трактування минулого.

Варто звертати увагу на родинний сторітелінг. Це дуже потужний інструмент для швидкого «ламання льоду» в розвитку групи і побудови довіри. Учасники швидко налагоджують порозуміння після обміну історіями родин. Цей інструмент дозволяє послухати і дати сигнал, що почули.

ШЛЯХИ РЕАЛІЗАЦІЇ ІДЕЙ КУЛЬТУРИ МИРУ ТА ПСИХОСОЦІАЛЬНОЇ ПІДТРИМКИ В ПРОЕКТІ «СИЛА ДОБРА» В УКРАЇНІ

**Олена Мельник,
Вікторія Олександрова,**

Одеська обласна група медіації,
координаторки проекту «Сила добра» в Україні

Глосарій:

Культура миру включає в себе цінності, погляди і типи поведінки, які відображають і надихають соціальну взаємодію і співпрацю на основі принципів свободи, справедливості і демократії, всіх прав людини, толерантності та солідарності, які відкидають насильство і спрямовані на запобігання конфліктів шляхом усунення їх корінних причин, з тим, щоб вирішувати проблеми за допомогою діалогу та співпраці» (офіційний сайт ООН).

«Сила добра» - методика роботи з розповідями, які відібрані до світової колекції розповідей «Сила добра» згідно з наступними критеріями:

- сюжет розповіді ґрунтуються на реальному досвіді/подіях, з дуже чітким відчуттям трансформації та розвитку людей і ситуацій, що робить ідеї більш явними і легкими до обговорення;
- розповіді повинні містити проблему/конфлікт/трагедію (1/4 об`єму розповіді); спосіб підходу до її розв`язання, вжиті заходи, отримані результати, а також, при можливості, подальшу інформація про розвиток ситуації (3/4 об`єму розповіді);
- розповіді повинні наводити приклад ненасильницької поведінки або як подібна дія впливає на інших людей і на майбутні вчинки в дусі ненасильства;
- розповіді відображають всеосяжну силу добра, миру, зцілення, примирення, ненасильства, дружби, доброти, любов, порядність, співчуття, прощення, повагу до різноманітності, особливо культурної та релігійної, тощо;
- розповіді демонструють вплив сили добра як керівництва для допомоги молодим людям і дорослим по всьому світу дізнатися шляхів творення культури миру, які можуть бути перенесені в життя читачів;
- розповіді можуть включати дітей як дійових осіб, якщо це доречно, при цьому діти не обов`язково повинні бути головними персонажами;
- розповіді мають включати діалог, бути розміром приблизно 300–1500 слів;
- розповіді мають бути цікавими та зрозумілими як для дітей від шести років, так і дорослих;
- розповіді не можуть пропагувати будь-яку з релігій, може бути вказана релігія головного та зміст понять, які ґрунтуються на загальнолюдських цінностях (ненасилля, любов, прощення, примирення тощо).

Проект «Сила добра» прийшов в Україну в червні 2015 року з інтерактивного знайомства з оповіданнями світової колекції «Сила добра», використовуючи досвід британської благодійної організації Peacebuilding UK.

Першу збірку оповідань «Запалення свічок в темряві» було видано у 1964 році Міжнародним бібліотечним комітетом друзів. У 2012 році збірка була доповнена оповіданнями чеченських авторів та вийшла під назвою «Сила добра: истории о ненасилии и примирении» (англійською, російською, чеченською мовами). У 2016 році англійською мовою вийшла збірка «Power of Goodness: Art and Stories for a Culture of Peace». Географія проекту: Великобританія, США, Чечня, Україна, Інгусетія, Дегестан, Індонезія, Непал, Філіппіни, Норвегія, Нова Зеландія, Австралія тощо.

Географію проекту в Україні можна побачити на карті:



Метою програми «Сила добра» є просвітницька діяльність щодо творення культури миру через розвиток співчуття і співпраці, розуміння себе та прийняття різноманіття інших для зниження рівня поляризації та радикалізації в українському суспільстві, побудова щасливого життя у міжкультурному просторі на основі загальнолюдських цінностей.

Завданнями програми є:

- формування загальнолюдських цінностей: вміння цінувати права людини та людську гідність, культурне різноманіття;
- надання моделей ненасильницької взаємодії між людьми;
- усвідомлення та підвищення громадської відповідальності;
- формування навичок співпраці, ненасильницької поведінки та комунікації, критичного мислення;

Окрім миротворчого компоненту програма реалізує

- розвивальний,
 - психосоціальний,
 - просвітницький,
 - профілактичний компоненти,
- які досягаються завдяки обраним для опрацювання оповіданням та структурі занять.

Для роботи програми в Україні успішну апробацію протягом 2015–2018 рр. пройшли такі оповідання із світової колекції «Сили добра»:

1. «Новенька в школі», Керол Пассмор Керла (США),
2. «Анна і Курочка-Ряба», Рут Ханг Гефверт (Німеччина),
3. «Різдвяний ранок», Перл С. Бак (США),
4. «Сусіди», Сайд-Хамзат Нунуев (Чечня),
5. «Випустити вогонь – не затушити», Лев Толстой (Росія),
6. «Дім, що побудувала любов», Уильям Прайс Доггаха (США),
7. «Експеримент справедливості», Байард Растин (США),
8. «Гіркий плід, що став солодким», Ася Вазаева (Чечня),
9. «Мармелад», Изабель Чемп Уолсли (США), а також розповіді, зібрані українською командою проекту «Сила добра»:
10. «Нитки», Дар`я Данілова (Україна),
11. «Воля до життя», Інна Іщук (Україна),
12. «Кирпич», Олександр Мацулевич (Україна),
13. «Поход за миром», Ніка Афанас`єва (Україна),
14. «Початок невідомого століття», Костянтин Паустовський (Україна),
15. «Паперова перемога», Людмила Улицька (Росія),
16. «Лелеки», Ксенія Журба (Україна).

Структура занять складається з таких елементів:

Етап заняття	Час
1. Привітання/ проголошення програми заняття.	5 хвилин
2. Знайомство учасників.	10 хвилин
3. Очікування учасників.	5 хвилин
4. Групова угода.	5-20 хвилин*
5. Вправа на згуртованість та формування довіри і безпеки.	10 хвилин
6. Вправа-налаштування на тему оповідання.	10 хвилин
7. Читання розповіді.	10 хвилин
8. Рефлексія від почутого та власні розповіді.	10 хвилин
9. Ресурсна вправа на закріплення теми оповідання.	15 хвилин
10. Зворотній зв`язок. Завершення.	10 хвилин
	1.30-1.50

*Час може варіюватися: на перших заняттях більше часу потрібно приділити знайомству, формуванню угоди та довіри за рахунок інших видів діяльності.

Підводячи наукове обґрунтування методики, можна сказати, що методологічними засадами «Сила добра» є гуманно-особистісний підхід який передбачає:

- віру в позитивне ядро в кожній людині, якому можна тільки допомогти самоактуалізуватися (досягти гармонійного розвитку), створивши належні умови (безпека, захист, мир, любов, прийняття тощо);
- самоцінність (гідність) є основою свободи особистості, потрібно лише нагадати людині про її внутрішню силу;
- людину неможливо виховати, свій внутрішній світ людина творить сама, дитині потрібна лише підтримка, допомога, любов на її шляху особистісного зростання;
- безоціночність особистості та її вчинків дозволяє людині бути собою та вчитися

аналізувати й розуміти свої помилки;

- недирективний емпатійний підхід забезпечує формування позитивного ставлення до себе та здорових стосунків між людьми тощо.

Ґрунтуючись на цьому підході, заняття за програмою «Сила добра» створюють умови для саморозкриття кожного учасника, формування навичок саморефлексії та формування позитивної Я-концепції, що є найголовнішою передумовою побудови стосунків, які ґрунтуються на повазі гідності людини, вмінні визнавати право людини на власну точку зору, що робить мир у світі можливим.

Крім того, в програмі занять «Сила добра» реалізуються базові методологічні принципи зміни поведінки, які передбачають обов'язкове включення до тренінгових занять трьох компонентів: інформаційного, мотиваційного, поведінкового.

Історії розв'язання життєвих ситуацій, описані в оповіданнях «Сили добра», є прикладами ненасильницької поведінки, знайомство з якими приводить до зниження поведінкового ризику, розширює знання про поведінковий репертуар. Мотивація до змін виникає на етапі, коли учасник занять розуміє, що зміни, які відбулися у житті героя, є позитивними, напруга знижена, стосунки поновлені. На етапі обговорення оповідання учасники можуть ділитися своїми власними історіями та сенсами, що збагачує особистісний світ кожного. А етап закріплення ключової теми оповідання дає можливість закріпити нові навички поведінки (зміна установок, ставлення до себе, конкретні поведінкові та комунікативні навички тощо).

Відповідно до специфіки програми «Сила добра» на кожному занятті учасники опрацьовують певні оповідання (читання та обговорення), розвивають наскрізні вміння. Крім того, оповідання носить характер проективного інструментарію, спираючись на який, учасник задається питаннями: «Як би я діяв на місці головного героя? Що би я думав, відчував, прагнув?»

Формування ненасильницьких моделей поведінки приводить до того, що людина починає відрізняти насильницькі моделі поведінки від ненасильницьких, що розвиває більшу усвідомленість у власному виборі. Вибір ненасильницьких стратегій поведінки дає людині більше впевненості робити щоденні справи та знаходити нові стратегії побудови стосунків між людьми.

Методика проекту «Сила добра» є особливо важливим інструментом побудови стосунків між вчителями, батьками, дітьми в умовах Нової української школи.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ:

1. Nadine Clare Hoover. Creating Cultures of Peace. - Conscience Studio, 2018. - 326 p.
2. Сила добра. (На чеченском, русском, английском яз.) – Грозный: ФГУП «Издательско-полиграфический комплекс «Грозненский рабочий», 2012. – 544 с.
3. <https://power-of-goodness.info/index.php?q=publications>

ИСТОРИЯ РАЗВИТИЯ AVP В УКРАИНЕ



Алла Сорока,
фасилитатор в AVP в Украине

поддержке миротворческого объединения квакеров «Дом Друзей», которое в 1947 году было удостоено Нобелевской премии за вклад в дело мира. Программа не является конфессиональной, имеет миротворческую направленность и работает во многих социальных контекстах.

Первые тренинги состоялись в 1975 году в штате Нью-Йорк (США) для ресоциализации малолетних правонарушителей в тюрьме. Импульсом к распространению программы послужили отзывы самих заключённых о том, что если бы они прошли эту программу ранее, возможно вообще не попали бы в тюрьму. Таким образом стало ясно, что программа может быть полезна и для других социальных групп. Сегодня семинары AVP проводятся в школах, вузах, армии, общественных организациях и т.д.

На данный момент, программу развивают миротворцы в более чем 50-ти странах мира, на континентах Южной и Северной Америки, Азии, Африки, Европы и Австралии.

<https://avp.international>

В Украине первые семинары прошли в Одессе, в феврале 2005 года.

Инициатором работы проекта в Украине была Одесская областная группа медиации. В первом цикле обучения принимали участие волонтеры общественных организаций, педагоги, психологи, социальные работники Центра социальных служб. Первые тренинги, в уже сформировавшейся украинской команде AVP, проходили в женской колонии ЧИК 74. С 2006 года команда АН начала стабильно работать в Одесском следственном изоляторе для малолетних правонарушителей.

За это время было проведено несколько обучающих тренингов для фасилитаторов в Львове, Херсоне, Киеве, Тирасполе (ПМР), что позволило им начать развивать миротворческую работу в своей деятельности, используя опыт и методы AVP.

Кроме того, фасилитаторы проекта проводили тренинги в различных сообществах городов Кировограда, Симферополя, Джанкой, Днепропетровска, Запорожья, Ко-

ломьи, Нововолынска, Балты, Никополя, Авдеевки.

В 2009 году команда AVP получила запрос от американской общественной организации «This Child Here», занимающейся оказанием помощи детям улиц, на проведение тренингов для детей в центрах реабилитации, интернатах, приютах Одессы и Одесской области. Таким образом, фасилитаторы при поддержке Центра Социальных Служб в качестве волонтеров центра проводили тренинги для детей в интернатах городов: Ананьев, Овидиополь, Котовск, Балта, а так же сел: Борщи, Тузлы, Андреево-Ивановка, Жовтень. Опыт работы с детьми в интернатах был успешным, и было принято решение, что программа будет так же полезна и в средних школах. 2009 год был очень насыщенным на события. Также в это время проект AVP в Украине получил признание международным сообществом и начал развиваться самостоятельно, сохраняя партнёрские отношения с ООГМ.

В этом же году по приглашению БФ «Де Польш» в Харькове, фасилитаторы Одесской команды были приглашены обучать сотрудников фонда проведению тренингов по программе AVP в следственном изоляторе Харькова и Куряжской воспитательной колонии.

Актуальность проекта в Украине очень возросла в связи с событиями, происходящими с 2014 года. Война в восточном регионе Украины способствовала перемещению людей из зоны боевых действий в более спокойные места. Одесский и Харьковский регионы приняли большое количество переселенцев, которым была необходима поддержка и помощь. При содействии «Дома Друзей» из Великобритании проект начал свою работу с временно перемещёнными детьми и взрослыми в обоих регионах.

АРТ ПІДХОДИ У ДІАЛОЗІ



Максим Єлігулашвілі,

дослідник, тренер, фасилітатор

Доволі часто, працюючи з групами в діалогах чи допомагаючи, опановуючи цей підхід, я говорю про зуми і фокуси. Для усвідомлення себе чи процесів, які залучають мене в конфлікт чи складну взаємодію з іншим/ою як персоною, чи взагалі фігурою іншого, як чогось незрозумілого, а то і навіть чужого. Саме ця спроможність подивитись одночасно з декількох боків є чи не основною для мене, коли я працюю з людьми та спільнотами у конфлікті та поляризації. Але в умовах прогресування розколів, накопичення колективних і історичних травм, ескалації ситуації, здатність до такого зуму стає ускладненою, а то і заблокованою. Ми навіть не «не хочемо», ми просто «не можемо» забезпечити це. Це на рівні особистості, а що говорити про динаміку суспільних процесів, включень та нашарувань бачень, зіштовхування інтересів та самовідтворюваної пам'яті? Чи здатні класичні форми та інструменти дипломатії та миротворчості працювати на різних рівнях та навіть темпоральностях, одночасно забезпечуючи цю поступальну регуманізацію, та повернення гнучкості та поліфонічності сприйняття?

Мистецтво як своєрідна форма комунікації все частіше починає залучатись як складова, а інколи і як альтернатива/супровідник класичній дипломатії та миробудівництву. Завдяки широкій лінійці інструментів, наявному досвіду роботи з табуованими або контраверсійними темами, маючи певну схильність до прогностики і роботи з пам'яттю, мистецтво може суттєво допомогти у зниженні рівня напруженості, деескалації ситуації, побудові взаєморозуміння та взаємозв'язків, які спроможні стати основою для превенції повторення конфлікту. Нерідко в умовах свіжих, чи навпаки давніх і тривалих конфліктів арт-інструменти залишаються чи не єдиною можливістю розпочати процеси подолання бар'єрів, а мистецтво стає мостом для запуску діалогу в спільнотах та регіонах з наявними територіальними, етнічними або релігійними конфліктами.

Саме мистецтво у своєму багатоманітті може виступати певним калейдоскопом реальностей та альтернатив, які водночас дають можливість цього фокусу та зуму одночасно. Така універсальність і внутрішня спроможність, спрямованість мистецтва перетворює його на вкрай ефективний інструмент суспільних трансформацій, змін, що можуть відбудовувати спільноти чи фіксувати занепад, ставати підґрунтям примирення, чи, навпаки, розколу. Відповідно в умовах, коли суспільна динаміка перебуває в транзиті від авторитаризму до демократії, супроводжується зброй-

ним конфліктом і окупацією частини країни, коли на різних рівнях і в різних сферах ми фіксуємо випадки так званих «розділених спільнот», арт інструменти можуть відіграти одну із ключових ролей у процесі багаторівневого діалогу.

Адже арт засоби у діалозі можуть відігравати роль не тільки відображення чи фіксації реальності. Вони можуть стати засобом втручання, певної інтервенції та розриву, що поліфонує суспільне бачення та припиняє замовчування. Завдяки уяві та рефлексії арт інструменти породжують міради бачень та сценаріїв майбутнього й минулого. Залишаючи лише точку теперішнього для власного вибору, надаючи певний імпульс до визначення свого місця в дилемності оточуючої реальності, створюючи тим самим нехай і мінливе, але відчуття можливості та спроможності впливу власного вибору та оточуючу реальність.

У 2014 році ми вперше спробували в умовах постреволуційної дезорієнтації, початку збройного конфлікту та суттєвого відчуття поглиблення розідленості всередині суспільства апробувати інструменти та засоби арту, як складової діалогового процесу. За цей час нами та великою кількістю арт-активістів, митців, діалогерів та фасилітаторів було апробовано широкий перелік арт-підходів та інструментів – інсталяції, перформанси, форум театр, вербатім, відео-арт тощо. Але певною персональною точкою відліку та старту стала театральна постановка, здійснена у 2014 році в м. Херсоні (Україна) – «Розмова із самим собою». Застосовуючи вербатім, ми прагнули дати можливість говорити публічно тим, хто вважав, що їх не чують, або що їм заборонено говорити.

«Інколи нам важко говорити з іншими. Тим паче в умовах конфлікту. Коли здається, що інша сторона просто не здатна збагнути наші відчуття та думки. Але в нас є наш візаві, з яким ми ведемо розмову, доволі часто інтуїтивно вибудовуючи аргументи та підбираючи слова.

Важче, коли ми потрапляємо в ілюзію, що візаві немає. І не тому, що він відсутній, а тому, що він наважується лише на розмови із самим собою. На цьому рівні ми отримуємо власну ілюзію, а інші – кільце одноманітних розмов. Розмов, які все глибше всмоктують у таке собі самонавіювання.

Замість порозуміння ми замикаємось у своїх ізольованих усесвітах. Але рано чи пізно ці ізольовані світи перетинаються, і від нас залежить, що буде потім – вибух чи розмова, додаткові цегли в мур чи початок сходів».

(Цитата з фейсбуку автора).

Дійсно мистецтво є не тільки засобом прояву, фіксації чи рефлексії щодо певних подій чи явищ. Арт підхід може стати ще одним інструментом дій, спрямованих на побудову діалогу між різними суспільними групами та індивідами. У 2018 році групою фасилітаторів діалогів та конфліктологів-практиків було розроблено Стандарти діалогу (http://ipc.org.ua/upload/resursi/IMIP-dialogue--Standards-24_03_18.pdf). У цих стандартах було зроблено акцент саме на трансформативних ефектах, що дає діалог у процесі обміну сенсами та покращення розуміння/стосунків між учасниками. Відповідно, роботи сучасних художників, арт-активістів, які працюють з питаннями гуманітарної кризи, конфлікту пам'яті/пам'ятей в Україні, можуть дати важливі складові для підготовки, початку, проведення та рефлексії діалогового

процесу. Проаналізувавши практики застосування арт-інструментів у гострих суспільно важливих дискусіях, продивившись наповнення та контент, з яким працюють художники та певні діалоговики в Україні, можна виокремити сім ключових ефектів, що породжує сучасне мистецтво. Ефектів, спроможних посилити процес обміну сенсів, суспільних трансформацій, спрямованих на забезпечення якісних змін у конфліктному та постконфліктному просторі.

По-перше, мистецтво залишається простором чуттєвого сприйняття та інтерпретацій, а не експертизи чи чітких / правильних відповідей. Це простір рефлексії та особистісного чи солідарного/синхронного переосмислення травматичного сьогодення чи травми, нанесеної в минулому. Арт-продукт поширюється та ретранслюється завдяки розшаруванням різноманітних рефлексій, обурень чи захватів. Відповідно, він має «включити» глядача, викликати емоцію, спровокувати на роздуми. Тим самим стаючи певним лабораторним простором, де під наглядом багатьох ми можемо експериментувати, комбінувати, провокувати те, що табується, не усвідомлюється, чи піддається цензурі суспільством та індивідами. Дійсно, витвір мистецтва здатен провокувати широкий спектр емоцій. Але тією чи іншою мірою він провокує нас на певну емпатію до подій, ситуації, конкретних людей та їх історій. У даному випадку емпатія породжує співчуття, певний емоційний зв'язок з іншою або навіть «чужою» людиною, при цьому залишаючи недоторканим простір власної ідентичності та поглядів. Арт переводить колективну пам'ять в особисту, індивідуальну; допомагаючи глядачеві пережити щось далеке, спробувати зафіксувати події Іншого, як власні, як щось, до чого він/вона стали причетними. Мистецтво у тій або іншій формі стає спробою пережити чуже як своє. Відповідно художник, арт-активіст стає певним посередником, який змушує глядача не просто дивитися на твір мистецтва, а вступати з ним у взаємодію, у результаті чого й виявляється сенс твору, відбувається проявлення подій та їх бачення. Ми не тільки наближаємо події географічно чи у часові, ми можемо через візуальні та аудіальні форми сприяти емоційному зануренню, допомогти у спробах «пройтись у чужому взутті».

По-друге, арт-інструменти сприяють формуванню певної пружності, пластичності процесів фіксації та переосмислення тих, або інших подій. Арт стає своєрідним засобом комеморації. Пробуючи і працюючи із сучасністю, тим, що відбулось навколо них або за їх участю, митці зводять какофонію та мерехтіння оточуючої їх буденності до певного, інколи вже беззвучного архіву. Архіву, де в певний момент голоси стають відокремленими від носіїв і певним чином об'єктивізованими у вигляді артефактів чи архівів. Але водночас відбувається активізація емпатії, тим самим, сприяючи багатоголосю та поліфонічності досвідів. Таким чином, просуваючи інклюзивність наративу, мистецтво формує зовсім інший підхід до фіксації та оцінки подій. Бо спогади, згадування, пам'ять достатньо динамічні процеси, які отримують внутрішній тиск і вплив змінних зовнішніх обставин. Відповідно, вплітаючи голоси, бачення різних людей та процесів, арт-інтервенції, котрі пов'язані з фіксацією і рефлексією трагічних сторінок історії, що розгорталися в Україні, спроможні виступити архітектором майбутнього. Арт - продукт фактично стає певним засобом наведення мостів у розділених спільнотах (divided community), бо у фокус художника доволі часто потрапляють маргіналізовані мейнстрімом голоси. Тим самим зберігаючи різноманіття пам'яті, а не нівелюючи певну частину голосів чи просуваючи забуття. Мистецтво створює можливість, певний шанс ви-

будування індивідуальної ідентичності чи навіть ідентичності спільнот/груп, що базується на включенні пам'яті про злочини і травми в колективну самосвідомість, фактично роблячи це своєрідним актом солідарності та визнання, олюднення (rehumanization) подій та їх інтерпретацій. Воно стає одним з інструментів конструювання спогадів, формування поліфонічного наративу, тим самим долучаючись до процесу вибудовування артефактів майбутнього. Уже на етапі переосмислення та певної консервації ми запобігаємо появі та посиленню мономіфу, даючи змогу проясненню та долученню різного досвіду та візії. Фіксуючись у пам'яті культури, ці спогади отримують постійне, хоча і специфічне буття.

По-третє, діалогові процеси, що будуються навколо витворів мистецтва, стають за-собом побудови більш безпечного простору для взаємодії між учасниками. Певна арт-інтервенція, арт-продукт наповнюється змістом та набуває цінності лише через обмін сенсами та коментарями, коментарями до коментарів, породжуючи тим самим лавину інтерпретацій та сенсів. Саме цей простір надає можливість людині, яка перебуває в ситуації самоцензури та самозаборон, чи навіть у випадках табу в групі чи соціумі, спробувати дати свій коментар у набагато безпечнішому просторі. Коментар, який може стосуватись чогось безпосередньо з її/його досвіду, або навпаки більш безпечного – інтерпретації інтерпретацій, як певної стратегії сприйняття та опрацювання не самого досвіду, а виключно конкретного арт-продукту. При групових процесах навколо арт-продуктів завжди є змога говорити, виходячи зі свого досвіду, обираючи більш безпечну, першу спробу розмови про розуміння / інтерпретацію побаченого, замінюючи тим самим власну історію на інтерпретацію побаченого. Спільне пізнання та інтерпретації арт-продукту можуть стати інтегруючим чинником, нехай і тимчасовим, але в певні моменти достатньо інтимним для забезпечення конфіденційного обміну думок і інших форм соціальної взаємодії. Фактично, дискутуючи про та навколо певного арт об'єкту чи дії, ми отримуємо можливість розпочати більш безпечну комунікацію, яка поступово набере сили та довіри в самих учасників, адже завжди має своєрідний люфт безпеки.

По-четверте, діалоги із застосуванням арт-продуктів не тільки створюють більш безпечний та інклюзивний простір, але й забезпечують підґрунтя для опрацювання вже сформованих, або тих, що формуються, табу та заборон всередині груп та суспільства загалом. Арт не може існувати без аргументації, дискусії та суперечок. Він наповнений аргументацією та контраргументацією, це певний полемічний простір, відкритий для багатьох голосів, які посилюють або конкурують за своє місце в наявному наративі. Художники доволі часто нагадують суспільству «про можливість іншого», навіть якщо це може суперечити наявному консенсусу чи здоровому глузду з погляду більшості. Тим самим апіорі посилюються голоси меншості, або тих, хто взагалі не говорить у суспільному просторі, тих, чия думка маргіналізована чи не почута. Це стає певним простором для індивідуального усамітнення і солідарного опрацювання, адже арт доволі часто вихоплює з контексту «незручні» для більшості складові, тим самим примушуючи чи посилюючи соціальну рефлексію. У ситуаціях, коли суспільна динаміка зациклюється виключно навколо травми, насильства чи реваншу, породжується людина без пам'яті, без минулого, без очікувань майбутнього. Замість власних спогадів чи багатоголосся ми стаємо носіями мононаративу та мономіфу, табу і консенсуси забуття стають мінами уповільненої дії, якщо не для сьогодення, то для майбутнього. Тому для

суспільства вкрай важливо здійснити розрив цього кола та відпрацювання травматичних для соціуму подій, забезпечуючи представництво різних голосів та бачень. Мистецтво дозволяє заповнити цей розрив за рахунок емпатії до ситуації чи осіб, певного примусу до опрацювань табу, чи ініціювання певного діалогічного інспектування – де я, де моя спільнота зараз.

Вплітаючи історії, намагаючись працювати з контраверсійними темами, дилемізуючи та унаочнюючи важливість вибору для тих хто залишається осторонь, які свідомо чи ні намагаються залишитись у своїй «мільній бульбї», сучасне мистецтво, переосмислюючи травматичний досвід, мінімізує загрозу забуття, або цілеспрямованої амнезії, того, що Джеймс Болдуїн називав «неоповіданими історіями». Тими історіями та досвідами, які мають прозвучати, бо *«поки неказане не буде сказано, ми продовжимо жити у тіні небезпечного, громового мовчання»*.

Фактично, сучасне мистецтво стає інструментом ініціювання відпрацювання травм теперішнього чи повернення до невідрефлексованого минулого, тим самим стаючи засобом превенції. Превенції того мовчання, що закладає міни сповільненої дії у взаємодії поколінь та майбутні конфлікти. Приклади цього стають все більш наочними за останні десятиліття – консенсус забуття після Другої Світової в Європі та молодіжні бунти 1968 р., історія рабства в США, постколоніальна історія. Усі ті події та неопрацьовані суспільні/колективні травми, конфліктні наративи та контрпам'ять, що, зіштовхуючи та конфліктуючи, формують наше уявлення про минуле, забезпечують конфліктне сьогодення та конструюють абсолютно незрозуміле та дезорієнтоване завтра.

По-п'яте, за допомогою діалогу, що будується на розумінні і сприйнятті різності, але рівності, ми забезпечуємо підґрунтя для певної демонополізації та демократизації всередині суспільства. Адже мистецтво та побудований на його основі діалог помножують підходи та інструменти опрацювання та роботи з минулим і теперішнім, відповідно забираючи монополію на минуле в істориків і на теперішнє в політиків, розмиваючи право індивідів / груп на приватизоване розуміння та оцінку подій. За великим рахунком, за допомогою мистецтва та ініційованого на його основі діалогового процесу/руху ми отримуємо змогу породжувати певну нову форму соціальної згуртованості, колективної ідентичності як нової колективної спільності, що базується на трансформованому досвіді, отриманому в результаті діалогу. Це створює більш надійне і зрозуміле, нехай і тимчасове, місце прихистку, допомагаючи людині вижити в ситуаціях насильства та какофонії конфліктів. Забезпечуючи тим самим дещо інший, альтернативний вимір реальності, яка має вагомий потенціал до впровадження та сталості. Реальності, яка має потенціал до розростання і синхронізації з іншими колами соціальних трансформацій у суспільстві. Мистецтво, інтерпретуючи та переосмислюючи дійсність, може стати основою переходу від простору розділеного, конфліктного сприйняття реальності та майбутнього до досвіду планування нових горизонтів очікування, формуючи тим запит на відкриття можливостей щодо прийняття інших, інклюзивних рішень та, навіть, реалізацію дій. А митці та діалогери в силу наявного багажу знань та вмінь, культурної поліфонії в досвіді та практиці можуть стати набагато ліпшими комунікаторами та візуалізаторами ідей, запитів та інтересів сторін конфлікту. Суспільству всередині так само, як і ззовні, потрібні тлумачі сенсів та інтерпретацій, люди, які здатні забезпечити більш наповнену, глибоку комунікацію. І саме арт може

стати тим універсальним перекладачем та ретранслятором уже відфільтрованого і переосмисленого досвіду формування іншої, більш демократичної та справедливої дійсності.

По-шосте, твори мистецтва, фактично, здатні стати частиною історичного нарративу, загальної та спільної пам'яті, певною віхою в постколоніальному конструюванні колективної пам'яті в Україні. Адже вони ґрунтуються на загальних ритуалах, символах, героях і антигероях. Фактично, арт продукти у своєму переосмисленні і рефлексії, фіксації і домислюванні стають майбутньою історичною реконструкцією, що задає рамку для індивідуальних спогадів. Хочемо ми цього або ні, наше теперішнє і минуле формує нас і наше бачення світу. І від нас залежить, що робити з цим спадком – прийняти, забути, відмовитись чи сакралізувати. Його переосмислення та робота з ним можлива лише після вступу у права успадкування. Мистецтво стає якщо не нотаріусом, то певною рамкою, що робить цей процес більш діалогічним і усвідомленим, відповідальним. Ми з більшим рівнем усвідомленості пластів, особливостей і контраверсій ситуації та оцінок визначаємо власне ставлення та підходи до поширення. Відповідно сучасне мистецтво може стати тим інструментом, який не тільки полегшує нам комунікацію з різними групами, але і є засобом активізації та залучення свідків, глядачів до процесів оцінки та осмислення сучасності, що минає. Адже актуальне мистецтво апелює і говорить від імені сьогодення про тривоги та надії, прагнення та фобії сучасної людини. Митець звертається до поточного моменту, ураховує його кон'юнктуру та особливості, не тільки стаючи поштовхом, фіксацією чи провокацією, але й перебираючи на себе функції репрезентації сучасного.

По-сьоме, мистецтво може стати як простором, так і засобом досягнення певної діалогічної домовленості між жертвою та злочинцем, простором, де сторони, трансформуючись особистісно, мають можливість як трансформувати власні стосунки, так і сформуванати новий нарратив, де обидві сторони визнають спільну для них та соціуму травму. І не тільки визнають, але і в процесі рефлексії, переосмислення подій чи спільної історії люди отримують змогу пропрацювати травму в межах такого собі лабораторного простору. Мені хотілось навести приклад Харківського заходу. Харківський фестиваль NON STOP MEDIA VII: UPGRADE. Головною темою фестивалю стала провина. «Вина: сходження або тотальна пасивність?». Саме на це питання намагалися шукати відповіді учасники фестивалю.

«Сильное чувство. Подлое чувство. Опускающее на колени, но не дающее упасть на дно абсолютной бесчеловечности. Mea culpa. Mea maxima culpa. Тянущаяся в бесконечность. За что? За все – за свои собственные несовершенства, за уродство окружающей действительности, за благие порывы изменить мир к лучшему и неспособность изменить даже себя... За то, что мы сделали с миром и собой. За сознательное и бессознательное желание не быть виноватым ни в чем. Пусть другие тонут в разъедающем растворе рефлексии, растравливая свое эго, избивая себя розгами (метафизическими и реальными), отторгая все то черное, что есть внутри. Тыча друг другу стигматы, явные и скрытые – как доказательство присутствия Бога в себе. Я виноват, Госноду...» (<http://artukraine.com.ua/a/dnevnik-festivalya-non-stop-media-vii-upgrade-den-pervyy/#.VsANUJOLSRs>)

Звісно, ефектів, про які говориться в цьому матеріалі, можливо досягти, лише забезпечуючи певне комбінування інструментів та засобів мистецтва з діалоговим процесом та підходом. Від певної синхронної взаємодії та взаємопосилення залежить як успішність трансформативної складової діалогу, так і впізнаваність, популярність конкретного арт-продукту. Проаналізувавши українські та міжнародні практики застосування самих собою арт-інструментів, чи у сполученні з діалоговими заходами, можна виокремити декілька стратегій, що в комбінованому чи індивідуальному вимірах застосовують художники та арт-активісти. Зокрема, це:

Поліфонізація досвіду, нашарування спогадів та бачень свідків. Саме це стає одним із ключових засобів творчого руйнування мономіфу та мононарративу. Тої руйнації, котра втрачає свій страхітливий характер, оскільки вона неодмінно провокує створення дечого нового, забезпечуючи нерозривність природного кола руйнування та відтворення. Забезпечуючи відтворення вже у форматі багатоголосного досвіду.

Фільтрація. Сучасний світ, особливо у фазах загострення, породжує нову неохопність. Багато голосів, багато подій, зафіксованих і оцифрованих, наближених тут і зараз у моє житло через комп'ютер, у мою кишеню через смартфон, породжують каскади дезорієнтуючих історій. Пережити щось, відрефлексувати пережите стає все складніше. Ми не чуємо голоси і історії, ми чуємо бубоніння тих багатьох, хто оточує нас звідусіль. Зрозуміти, яке наше теперішнє, яке майбутнє, чи як вплетено у сьогоднішнє минуле, стає майже неможливим. Митець може ставати фільтратором і людиною, яка, відсіюючи шум, спроможна посилити той або інший голос, підкреслити історію, прикути її обрамленням увагу інших. Фактично виконуючи роль своєрідного уповільнювача і прояснювача для соціуму, кристалізуючи головне та відсікаючи шлак.

Сингуляризація. Трансформація багатьох історій в одну, що відповідно дозволяє побачити більшу цілісність ситуації, її певну системність і всеохопність, певний універсалізм отриманого досвіду.

Сповільнення. Усе змінюється швидше, чим було до цього, і чим навіть очікується від завтра. Через усе більш короткі проміжки часу в наше повсякденне життя вторгається дещо невідоме з попереднього досвіду. На сучасний конфлікт нашаровуються історичні травми та невідрефлексовані суспільством події. Ми дезорієнтуємось та все більш пришвидчуємось, змагаючись у спробі всеохоплення подій та ситуацій. Митці ж, виокремлюючи певну історію, провокують нас на сповільнення та споглядання, формуючи тим самим запит на ретельність опрацювання побаченого. Тим самим створюючи в ситуаціях тотальної нехватки часу та своєрідного білого шуму достатньо часу для спостережень, рефлексій та розповідей, на які раніше не вистачало часу. Створюючи ситуації стрімкої нерухомості переосмислення.

Синтез. З'єднання розрізнених частин спогадів, джерел, інструментів з метою створення чогось якісно нового, забезпечення дослідження явища в його єдності і взаємного зв'язку частин. Поєднуючи художні елементи, ми перетинаємо сенси, у результаті чого створюється абсолютно новий унікальний авторських погляд, до якого додаються вже рефлексії колег та глядачів.

Комунікація. Будь-який арт-продукт, що демонструється онлайн чи офлайн, у музеях чи на площах, у театрах чи квартирах, містить певне висловлювання про суспільство, яке адресується якщо не всьому соціуму, то хоча б певній його частині. Мистецтво зараз – це завжди про взаємовідносини та обміни. Обміни враженням, сенсами і контраргументами. Це не простір мовчання, це простір, що провокує до тихого проговорювання чи запальних, гострих дебатів. В умовах постконфліктного врегулювання, або в ситуаціях роботи з діалогами в конфліктах, що продовжуються (ongoing conflicts) саме арт може стати стартом взаємодії для індивідів та груп. Стратегія контрабандистів у конфлікті. Працюючи по обидві сторони від лінії зіштовхування, влітаючи та комбінуючи історії різних сторін та часів, арт-інтервенції можуть ставати основою певної дифузії наративів. Спочатку нелегальних та яскраво не проявлених, але маючих потенціал до посилення цих каналів взаємодії та змішування.

Водночас не варто романтизувати та універсалізувати арт-засоби в діалоговому процесі. Вони є певними інструментами, що можуть дати ті позитивні ефекти, про які писалось вище, а можуть навпаки стати знаряддям посилення протистояння чи провокування насильства. Якісним та дієвим інструментом поглиблення розколіїв та дегуманізації. При розробці діалогових процесів із використанням арт-засобів украй важливо свідомо ставитись як до їх сильних сторін, так і ризиків, які вони мають.

Дійсно, сучасне мистецтво дає доволі широкі можливості для дизайну діалогу в умовах конфлікту, що продовжується. Водночас важливо розуміти, що, як і кожен інструмент, він потребує ретельної підготовки та виваженого застосування. Мистецтво в даному випадку є втіленням тенденцій та настроїв, які панують у суспільстві. Відповідно сучасне мистецтво може слугувати інструментом для створення діалогового процесу, бути фіксатором чи провокатором, тригером для учасників. Воно може стати точкою та простором, де учасники можуть побачити втілення своєї історії, яка переплітається з історією інших людей, історією, де ворог та загроза має шанс стати просто іншим. У той самий момент мистецтво може стати інструментом розпалення, тією іскрою, яка може запустити новий виток ескалації конфлікту. Адже мова мистецтва універсальна, вона апелює до почуттів і провокує нас на дії та реакції тут і зараз. Відповідно, без належного супроводу, можливості підбору простору та глядачів, експонатів та інструментів діалогового процесу ми маємо всі шанси створити нову конфліктну ситуацію, яка може стати ще однією в переліку претензій, або навіть і новою точкою відліку в суспільному конфлікті.

Окрім того, ураховуючи «емоційність», певну простоту в ретрансляції, широту арт-засобів та їх універсальність, простоту у фіксації та відтворенні дійсності, ми отримуємо певну пастку. Пастку виявлення та поширення лише певного, мейнстрімного, чи зручного для соціуму наративу. Наративу, що лишає цілі лакуни сліпих зон, наративу, якій закріплює самонавіювання та самовідтворення певних ситуацій. Коли основою для сприйняття та рефлексії стає лише певна тема – наприклад, доконфліктне минуле, яке подається вже як самодостатній та самовідтворюваний спогад. Теперішнє стає всім, заповнюючи і ретранслюючись у минуле та конструюючи майбутнє. Не маючи фізичного втілення минулого, ми фіксуємо та документуємо спогади про нього, як підґрунтя самонавіюваного майбутнього. Але майбутнього, що не має шансу стати нічим іншим, ніж димкою від

наших спогадів. Ми не здатні не те що робити, ми блокуємо навіть спробу розпочати розкопки майбутнього. Те, що заявляємо як перспективне і турбулентне, загалом залишається ностальгічним і ретроспективним. Уникнення на різних рівнях і різних тем, нашарування сліпих зон просто стають таким собі динамічним левіафаном. Левіафаном, який все далі посилюючись, отримує все більшу і, на жаль, легітимну суб'єктність, не залишаючи простору та змоги вириватися з кола самовідтворюваної, ретроспективної сучасності.

Не варто і забувати про проблеми складності мов та провокування лавин інтерпретацій. Усе збільшувана кількість художників, доступність засобів та розмаїття тем, певна вторинність та бажання новизни може провокувати ситуації коли простір стає переповнений парадоксами і інтерпретаціями, які конфліктують, нашаровуються та взаємодіють у форматі все ускладнюваної системи гіперпосилань одна на одну. Фактично призводячи до того, що Гілен назвав «колективним бурмотінням, візуальним та звуковим». У таких умовах арт-простір, так само як і увесь світ, потрапляє в ситуації системної, хронічної нестабільності та мінливості. Мінливості, яку неможливо спрогнозувати, бо події і напрями їх розвитку більше відповідають тотальному хаосу, ніж хоч якійсь упорядкованій моделі. Технологічний розвиток, прискорення комунікації та пересувань створює безперервність появи все нових можливостей, тим самим створюючи вже не для суспільства, а для митців ситуації какофонії і дезорієнтації, схоплювання миті, а не фокусування на тягlostі? Замість рефлексій отримуємо каскади схоплень та об'єктивізацій чужого досвіду, до якого в силу калейдоскопної реальності не будемо спроможні ні запустити глибоке опрацювання, ні протистояти мейнстріму та мономіфу.

Окрім того, у середньостатистичних громадян є доволі широкий спектр стереотипів та ярликів щодо актуального мистецтва. Відповідно існує достатньо високий рівень скепсису та упереджень, що може стати причиною доволі низького рівня зацікавленості, особливо на початку роботи. З іншого боку, сучасні художники, критики та поціновувачі сучасного мистецтва часто існують у межах самотвореного гетто, де продукти та проекти робляться «під тусовку», залишаючи за бортом безпосередніх споживачів. Важливо при підборі форм роботи, експертів та митців зважати на наявний рівень та форми запропонованих робіт, залишаючи простір та можливість мистецтву лишатися мистецтвом, водночас даючи шанс людям з низьким рівнем знань включитися у процес.

Важливо також усвідомити загрозу перетворення сучасного мистецтва при гостроті та включенні авторів у тему, неспроможність подолати власну включенність і стати особистісно нейтральним, перетворитися на певну політичну зброю. Саме мистецтво може вибудовувати, установлювати та посилювати зв'язки між різними історичними подіями та травмами, травмами не одного покоління чи століття. Стираючи певну хронологічну і подієву несхожість різних історій, сучасне мистецтво продукує хибні аналогії, ритуалізація та канонізація яких може стати політичною зброєю, зброєю, здатною забезпечувати самовідтворюваний конфлікт на покоління вперед.

Від початку збройного конфлікту в Україні на різних рівнях та з різним фокусом розпочались не тільки гуманітарні місії, але й документування та спроби вибудовування миру. Такий важкий і контраверсійний досвід виходу з революції у війну знайшов

свій відбиток/відображення і у творах митців. Інколи в межах інтервенцій у конфлікт чи роботи з розділеними спільнотами, інколи як рефлексія чи спроба збагнути те, що відбувається навколо і всередині нас. Створюючи певний резонуючий простір, простір, спроможний стати майданчиком опрацювання (відпрацювання) чи, навпаки, лабораторією ескалації. Адаже робота з мистецтвом, напрацювання творів та продуктів, їх шліфування, повтори та доопрацювання, може вибудувати пам'ять майбутнього – майбутнього, не обмеженого життям однієї людини чи покоління. Воно формує специфічний наратив, переосмислюючи реальність у потенціал, шанс певного іншого, сподіваюсь, неполярного фрейму майбутнього. І від фокусу робіт, можливого простору плюралізму думок, досвідів та спогадів буде залежати поліфонічність, рефлексійність пам'яті і згадування. Окрім того, фіксуючи і пробуючи дати рефлексію на певні події, ми отримуємо і інструменти, форми певної політичної та структурної стабілізації, засоби солідаризування людини з іншою людиною, засоби опрацювання страху чи провини, інструменти динамічного забезпечення соціальної та культурної інклюзії, засоби побудови довіри. Це дійсно не може змінити/виправити минуле, але може стати вкрай ефективним підходом до трансформації нашого теперішнього в якісно інший рівень майбутнього.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ:

- 1) Baldwin, James. *Many Thousands Gone* // <http://faculty.gordonstate.edu/lsanders-senu/Many%20Thousand%20Gone%20by%20James%20Baldwin.pdf>).
- 2) Gielen, Pascal. *The Murmuring of the Artistic Multitude: Global Art, Memory and Post-Fordism*, Valiz, Amsterdam, 2009,
- 3) Lederach, John Paul. *Preparing for Peace. Conflict Transformation Across Cultures*. Syracuse, New York, Syracuse University Press, 1995,
- 4) Lederach, John Paul. *The Moral Imagination: The Art and Soul of Building Peace*, Oxford University Press, 2005.
- 5) Schirch, Lisa. *Ritual and symbol in peacebuilding* Bloomfield, Conn:Kumarian Press, 2005.
- 6) Shank Michael, Schirch Lisa. *Strategic arts-based peacebuilding* // http://escolapau.uab.es/img/programas/musica/strategic_arts.pdf
- 7) Ассман, А. *Новое недовольство мемориальной культурой* / Алейда Ассман; пер. с нем. Б. Хлебникова. — М.: Новое литературное обозрение, 2016.

РЕФЛЕКСІЇ ФАСИЛІТАТОРА ДІАЛОГІВ

Ірина Брунова-Калісецька,
фасилітатор

Є професії, де люди «працюють собою», тобто працюють своїми психічними силами, своїми когнітивними здібностями розуміння людини, своїми емоційними станами. Фасилітатор – одна з таких професій. Тому рефлексія власних професійних особливостей, помилок, інсайтів, знахідок під час та після кожного діалогового процесу стає важливою частиною професійного буття та розвитку, збереження себе і вибудови індивідуальної професійної траєкторії. Я буду використовувати слово «рефлексії», маючи на увазі не стільки оцінку діяльності фасилітатора, скільки теми або питання, над якими він або вона може міркувати при підготовці до діалогового процесу, під час та після, теми, які можуть турбувати. Відповіді на ці питання стосуються як покращення якості діалогів, так і ширше – мотивації до діяльності фасилітатора, розуміння свого місця та відповідальності в групових процесах (не тільки конкретного процесу діалогової групи, а ширше – соціальних груп, представники яких є частиною діалогу). А отже запрошую читача до співміркування над цими рефлексіями.

Ситуативні та особистісні фактори. На мою думку, важливо у рефлексії розрізнити два рівні факторів, що впливають на нашу діяльність – ситуативні та сталі, особисті. Втім, те розділення, яке я пропонуватиму, є умовним, і можливий інший розподіл. Цей перелік факторів не є інструкцією до виконання, а радше метарефлексією з мого досвіду як фасилітатора та певною мірою супер- чи інтервізора, виконувати роль якого мені довіряють колеги, за що я їм безмежно вдячна.

Рефлексія ситуативних факторів:

1. Суб'єктивне ставлення до учасників - індивідів. Кожний чи кожна, хто працює з групою, знають цей момент, коли розумієш, що той чи інший учасник або учасниця чимось привертає твою увагу – поведінковим стилем, особливостями мовлення або формулювання питань та відповідей, стосунками з іншими учасниками тощо, і відповідно, ти можеш частіше реагувати на цю людину – позитивно чи негативно. Зрештою, в діалогових групах можуть зустрітися знайомі вам люди, попередні відносини з якими можуть неусвідомлено проявлятися в роботі з групою. І більше того, коли діалоговий процес тривалий, то до більшості учасників ти формуєш певне ставлення – ніби очікуючи від них певних елементів поведінки, які спостерігав на попередніх сесіях. Чи може це впливати на мою роботу? В одному з довготривалих процесів була одна людина, яка була схильна до того, щоб говорити довго, залучаючи у свої виступи матеріал, який досить неочевидно стосувався поставленого питання, щоби не сказати «вів розмову зовсім не туди». Кожного разу як я намагалася цю людину повернути до питання, я думала, чи не є моє втручання відлунням мого ставлення до цього учасника? Чи дійсно я краще знаю, дотичне те, що людина говорить до питання, чи ні? І чи не виходить за результатом так, що я надаю цій людині менше місця для висловлення, ніж іншим, тільки тому, що як мені

видається за попереднім досвідом, людина буде казати надто довго?

2. *Чи не намагаються мене або діалог використати для інших цілей?* Такі відчуття можуть з'являтися на різних етапах, починаючи від початкових перемовин із замовником або однією зі сторін конфліктної ситуації. В нашій практиці також було, коли певний етап діалогу учасники почали використовувати радше для політичних виступів, ніж для занурення у проблему з напрацюваннями можливих рішень. В мене був процес, в якому я, розуміючи що ситуація складається саме таким чином і процес декілька сторін будуть використовувати саме з політичною метою, намагалася зменшити принаймні його публічність. Але не могла повністю прибрати політичні мотиви учасників. Не можу сказати, що він був абсолютно провальним, але той результат, який бачила я, був зовсім не тим, чого очікували замовники процесу, які якраз більше за все боялися політичного використання діалогу. Але в будь-який момент працюючи з темою миру важливо робити перевірку, чи може твій процес бути кимось використаний у політичних цілях? І чи можеш ти нівелювати таку можливість або принаймні враховуючи такий ризик зменшити можливість впливу такого використання на побудову діалогового процесу і його результат?

3. *Як я оцінюю результат?* Чи є в мене зворотній зв'язок? Тут мені йдеться не про технологічні питання евалюації та оцінки, а, скоріше, про дуже важливе відчуття зробленої роботи. Перша складність полягає в тому, що діалог – процес з відкритим результатом. Результат може бути зовсім не той, на який ти очікуєш. Результат може бути багаторівневий – для одного учасника він буде один, для другого – інший, для соціальних процесів – третій, для процедур і правил – четвертий, для інституцій – п'ятий. Саме тому фасилітатору дуже важливо мати для себе ознаки чи критерії того, що процес був успішний, результативний, але такі ознаки можуть бути дуже неформальними, неформалізованими. З досвіду останніх років зазначаю, що дуже важливо записувати і фіксувати висловлювання учасників одразу після або в процесі діалогу. Те, що учасники кажуть у неформальній частині за кавою або на перекурі, може бути набагато значущим, більш відвертим, конкретним за формальні інтерв'ю, анкетування та фокус-групи. І за моїм досвідом це більш конкретні результати, ніж відповіді на питання інтерв'ю. Пам'ятаю як в одному довготривалому діалозі на одній з зустрічей, за півроку після початку, учасники казали один одному: "А пам'ятаєте, як ми на першій зустрічі кричали один на одного? А зараз так раді один одного бачити! Чого ми тоді кричали-то? Ми ж можемо нормально обговорювати наші проблемні питання". Але цитувати у офіційних звітах такі відгуки досить складно, оскільки людина не давала вам формальної згоди на цитування. Друга складність полягає у тому, що певні результати діалогу мають «відлежатись», їх наслідки можуть виникати з часом, іноді у досить довгі проміжки через кілька місяців або рік і довше. І учасники, навіть якщо рефлексують ці зміни, як результат діалогу, не завжди дають про це зворотній зв'язок. Для себе може бути дуже корисним фіксувати також, коли учасники дають такий зв'язок. Зазвичай він відбувається при наступних зустрічах (в тому числі на інших заходах, чи нагодах). Як збирати такі відгуки? Як нагадувати учасникам діалогів, що це варто доносити до вас, не примушуючи

їх до соціально бажаних відповідей? Третя складність у тому, що результати можуть проявлятися на тому рівні, на якому учасникам вони неочевидні. Або у мене і в учасників може розходитися бачення того, що є «результатом» діалогу. В мене був кейс, який досі мене бентежить, де ми змогли прояснити конкретні проблемні питання, напрацювати домовленості, частина з яких була виконана, учасники з різних боків змогли побудувати тривалі і добрі міжлюдські стосунки. Але на рівні інституцій конфлікт подовжився. Я досі вважаю процес лише частково успішним через це. Але чи не забагато я сама хочу у вигляді «результату»?

4. Межі і обмеження взаємодії після або між діалоговими зустрічами. Буває так, що люди, які бачать тебе у діалозі, коли ти користуєшся всім набором комунікативних навиків фасилітатора, розуміють це не як професійну роботу, а як твої особисті риси. Ти їх почув (-ла), і вони думають, що так буде за будь-якої комунікації в інших форматах. І коли той чи інший учасник пише тобі пізно ввечері в суботу по якійсь проблемі, яка його чи її турбує, перед тобою постає питання: чи і далі я несу відповідальність за комунікацію з цією людиною у діалоговому стилі? Або як саме коректно промалювати в цей момент кордони власного часу та ресурсів? В моїй практиці є обидва стилі поведінки: і коли я включаюся і готова вислухати людину (навіть якщо поточний діалоговий процес був завершений, але є розуміння, що можуть бути наступні діалоги саме з цією категорією, і можливо, саме з цією людиною), і коли я, як мені видається, досить коректно переносу розмову на робочий час. Втім, залишається питання, наскільки довго і наскільки глибоко (щоби не занурюватися у «індивідуальну психотерапію») фасилітатору варто підтримувати комунікацію з учасниками діалогу? Оскільки повністю і стільки, скільки може бути потрібно учасникам комунікацію підтримувати неможливо і зрештою може призвести до вигорання і виснаження ресурсів. Коли і як зупинитися?

5. Вигорання фасилітатора: ознаки. Ви помічаєте, що дратуєтеся від учасників, їх поведінки більше, ніж раніше. Або ви перед кожним процесом очікуєте що він буде надскладний і вам не хочеться його починати або хочеться, щоб він якнайшвидше завершився. Ви втрачаєте сенс займатися діалогами, оскільки не бачите конкретних і швидких результатів, не відчуваєте більше, що ця робота є ефективною, значущою тощо. Ви не бачите перспектив як власного розвитку, так і розвитку діалогу як напрямку діяльності. Ви втомлюєтеся від будь-якої комунікації. Зрештою, вам не дуже хочеться зранку прокидатися і знову йти до людей. Все це може бути ознаками вигорання, впливати на вашу ефективність і самопочуття, особисте і професійне. Це воно? У вас таке часто буває впродовж тривалого часу? Може варто звернутися по професійну допомогу і переструктурувати свою діяльність, додавши більше відпочинку? Я для себе змогла почати це робити тоді, коли усвідомила, що відпочинок та відновлення ресурсів – це важлива частина роботи фасилітатора, те, без чого не можна працювати далі. Бо кожна людина приводить своє робоче місце в порядок перед початком роботи. Яке саме місце варто привести в порядок фасилітатору діалогів: емоційні стани? Здатність до резильєнтності? Когнітивні викривлення, які можуть бути наслідками довготривалого робочого стресу?

6. *Страхи фасилітатора.* Страхи можуть бути різними – від того, що я не впораюсь з групою до того, що люди так і не відчують діалогу, не зможуть присвоїти діалоговий підхід до комунікації. Безпека учасників, процесу можуть також додавати переживань фасилітатору: чи все я врахував? Чи є ризики, яких я не побачив або ризики, яких я не можу уникнути? Втім, було і таке, коли я надавала інтерв'їю, я бачила ризики і колегам про це говорила, і не радила чогось робити, аби зменшити ризики. Колеги ж вчинили як вважали за потрібне і зрештою, їх рішення було досить ефективним. І я рада за них, що вони мене не послухалися. Безперечно, це в кожний конкретний момент своє власне рішення: чи готовий (-а) я зустріти виклики того чи іншого порядку? В будь-якому випадку, якщо є страхи і є з ким про них поговорити, це може допомогти. І більшою мірою я виконувала саме цю функцію – допомагала з'ясувати колегам, що саме їх лякає, наскільки ці страхи реалістичні і що вони можуть з цим зробити, щоб зменшити ризики. Це не означає, що я знецінюю страхи, коли кажу про реалістичність, але як на мене, це допомагає у розробці кроків по їх подоланню. Для фасилітатора як людини всі власні страхи є реалістичними, але вони вимагають різного підходу до опрацювання. Це також допомагає в парній роботі, коли страхи проговорюються між ко-фасилітаторами. Проговорений страх лякає менше. А ко-фасилітатор може бути хорошим фільтром для ваших страхів. Іноді мені допомагає усвідомлення того, що скоріш за все, учасники побоюються чогось, що може статися у діалозі, більше ніж я. І я маю стати для них найбільш впевненою і спокійною фігурою, особистістю, на яку можна спертися у їх страхах чи побоюваннях. А у вас є з ким поговорити про свої страхи, якщо вони вам заважають?

Рефлексія особистісних та соціальних факторів.

1. *Суб'єктивне ставлення до учасників, та до різних груп учасників.* Я розділяю ставлення до конкретних індивідів-учасників і ставлення до певних категорій учасників. Я знаю, що відповідно до мого досвіду роботи з темами ідентичностей, меншин, міжетнічних конфліктів тощо, я схильна більш емпатувати меншинам – будь-яким, які саме тут, у ситуації діалогу, є меншиною, або є меншиною в соціальній структурі. Це може мені заважати. Правда, може. А вам може заважати ставлення до велосипедистів, якщо ви їх боїтеся і не дуже любите, бо відчуваєте від них загрозу. Як на мене головне питання до себе тут: чи не варто мені відмовитися від роботи з групою, якщо там є представники категорії, до якої я ставлюся упереджено негативно? Або упереджено позитивно? Чи не впливатиме на мою фасилітаторську ефективність моя схильність приєднувати себе до тої чи іншої групи або категорії?

2. *Фасилітатор і група: соціальне сприйняття, як мене сприймають різні учасники.* Учасники теж можуть відносити мене до певних груп чи категорій: гендерних, професійних, етнічних або релігійних, мовних тощо. Від однієї учасниці я почула якість, що як це добре, що переселенка є фасилітатором, бо це підвищує довіру учасників-переселенців. Безперечно можуть бути певні очікування від вас як чоловіка або жінки. До речі, якщо ви працюєте гетерогенною парою, чи звертали ви увагу на те, чи жінки-учасниці більше звертаються до жінки-фасилітатора, а чоловіки - до фасилітатора-чоловіка? Або чи намагаються вони використати ваші гендерні ролі в той чи інший спосіб? В діалогових групах з освітянами ми зізнаємось, що також маємо педагогічний стаж. Або навпаки, зізнаюсь, що жодного дня не працювала в школі, тому учасники-викладачі шкіл безперечно знають ситуацію у шкільній освіті набагато краще за мене, і моя роль тільки в тому, щоб допомогти їм поділитися досвідом, який в них є, а в мене нема. А ще, коли віруючі

люди дивуються тому, що я атеїст, я відповідаю, що саме тому мене можна залучати в міжрелігійні діалоги, бо я однаково віддалена від усіх релігій та конфесій. Якщо учасники відносять вас до певних груп, що ви з цим робите, щоб це допомагало процесу, а не заважало йому?

3. Чи не впливає на діалог моє ставлення до теми? А якщо ти і експерт в темі? Як співвідносяться діалогова та експертна позиції? В залежності від теми діалогу, я можу мати або не мати свого ставлення до неї на початку процесу, і відповідно, мати вплив на формулювання в роботі над темою, висвітлення одних її боків і приглушення інших. Наприклад, коли ми почали займатися темою балансу державної мови та мов меншин в освіті, в мене, як в людини, яка науково і практично займалася мультилінгвальною освітою з 2011 року, звичайно, ставлення до теми було. Я вважаю, що за мультилінгвальною освітою – майбутнє. Але чи не означало це, що я, навіть підсвідомо, не намагалася своє бачення принаймні продемонструвати? Чи не було моєю справжньою метою показати учасникам, що мультилінгвальної освіти не слід боятися? На кожній діалоговій сесії ми з ко-фасилітатором себе неодноразово перепитували, чи не просуваємо ми свій порядок денний в тому, як формулюємо питання до того чи іншого етапу діалогу? І чи не буде це сприйняте як те, що ми підтримуємо позицію однієї зі сторін процесу? Більше того, чи не очікують учасники від вас не фасилітаторської, а експертної позиції, того, що ви будете висловлювати свої судження на основі вашого експертного (наприклад, дослідницького) досвіду? Це може бути неабияким викликом – коли у вас є власні відповіді на питання, що обговорюються, і якщо вас прямо питають про ваші думки чи ставлення до питань – втриматися в ролі фасилітатора, або позначити коли і в який спосіб ви зможете надати свої відповіді або чому не зможете. Чи достатньо розвести свою фасилітаторську позицію в діалозі під час сесій з окремими експертними відповідями на питання до вас під час перерв або взагалі поза межами власне діалогового процесу? Індивідуальний стиль: обмеження. Як нам розповідали на курсі «Психологія праці», в кожного професіонала випрацьовується індивідуальний стиль професійної діяльності. І я гадаю, в професійних фасилітаторів він теж є. Це не стільки про використання тих чи інших методик та технік діалогу, скільки про те, як саме я їх використовую, що додаю від себе і роблю саме у свій, притаманний мені спосіб. Наприклад, в більшості процесів я використовую гумор, анекдоти, смішні кейси з практики тощо. Або наприклад, якщо я відчуваю якусь гостру емоцію щодо теми діалогу (не обов'язково в процесі), я починаю досліджувати її як приклад того, як може почуватися учасник діалогу з певної категорії, тобто використовую власні емоційні реакції як інструмент пізнання та розуміння інших людей у конфліктній ситуації. Чи можуть інші люди почуватися так само, як я зараз? Чому, що це для них означає? Яким чином вони реагують, коли це відчувають? Чим саме діалог міг би їм допомогти? Але критичніше подивитися на свій стиль важливо тоді, коли він може бути не таким ефективним, як в інших фасилітаторів. Чи готовий я визнати, що саме для цього конкретного процесу може інший фасилітатор з іншим стилем бути більш корисним? І чи взагалі діалог – саме це, що потрібно саме тут і зараз?

Рефлексія не має бути самокопанням. Я написала багато питань, які фасилітатор може задавати собі, не зводячи їх до спрощеного «чи все я роблю так?». Я, з одного боку, погано собі уявляю фасилітатора, який не рефлексує, а з іншого, легко можу собі уявити, як постійне задавання собі питань та сумніви можуть призвести до неможливості працювати. Отже, питання задавати собі важливо, але не переборщить з цим. Якщо рефлексії вам погіршують здатність працювати, ви починаєте погано почуватися, винним або недостатньо професійним, то закрийте цю статтю, і краще побалуйте себе чимось смачненьким або красивим. Ви це точно заслужили.

IS NANSEN DIALOGUE RELEVANT IN UKRAINE?

Steinar Bryn,

Ph.d. in American Studies from University of Minnesota

The Nansen Academy was established in Lillehammer in 1938 as an attempt to oppose the forces that threatened war in Europe. Fifty years later, Lillehammer was awarded the Olympic Winter Games for 1994. At the time there was a brutal war in Bosnia Herzegovina and Sarajevo was under siege. The Academy was obliged to act since Europe again was on fire. That brought the Nansen Academy closer to Sarajevo that hosted the Winter Games in 1984. The response from the Nansen Academy in the fall of 1995, was to invite 16 potential leaders from Bosnia Herzegovina to come to Lillehammer for three months, to discuss the break up of Yugoslavia and why it became so violent.

This first event was the start of more than 100 seminars in Lillehammer, and twice that many in South-Eastern Europe. Nansen Dialogue is the name of the methodology that grew out of these dialogue seminars. In the first seven years, they mostly lasted for three months. As the seminars developed, it became apparent that the Balkan wars were connected, and participants were recruited from divided communities all over ex-Yugoslavia. A country ripped apart by violent conflicts and with a strong drive to establish new independent states.

I landed in Odessa for the first time 20 years later. Early afternoon on May 22, 2014. I had never been to Odessa before. It was not a mission. Neither did we have a project. I worked at the Nansen Center for Peace and Dialogue. After the fire on May 2 that killed 46 people, we were anxious that the war would escalate into larger parts of Ukraine. Again we felt obliged to act.

Our motivation was that we felt our Balkan experience had some relevance. We were under the Nansen Academy Foundation. Nansen himself donated half his Nobel Peace Prize money from 1922 to Ukraine and Russia. His humanistic effort almost 100 years earlier, gave me both the courage and helped open doors into the heartland of Ukraine. Odessa Regional Mediation Group was beneficial in this effort, both in the planning and the implementation of a road trip to several cities which included Nova Kakhovka, Kremenchuk, Kherson, Zaporizhia, Mykolaiv, Dnipropetrovsk, and Kharkiv. This article will describe the essence of Nansen Dialogue. It will leave the open-ended question; how relevant is this for the situation in Ukraine today?

Fridtjof Nansen

Fridtjof Nansen (1862-1930) was the first High Commissioner for Refugees within the League of Nations. By the age of 27, he had written his doctoral thesis on how nerve cells communicate with each other, and he had crossed Greenland on skis. But his main recognition came for the Nansen Passport. After WWI, hundreds of thousands of refugees were without travel documents. Normally states issued a passport, and Nansen was written off as partly crazy, believing he would be authorized to issue such

a document. The Nansen Passport became the first legal instrument for international protection of refugees, and it became recognized in 52 states. Over the last five years, I have wondered what would have happened if we could have reissued the Nansen Passport and given it to the refugees crossing the Mediterranean. With a legal travel document, some of them could have taken the ferry for 50 dollars.

While Fridtjof Nansen is primarily known for his polar exploration and his work for refugees, I later learned later that he was deeply committed to reducing the hunger catastrophe in countries like Ukraine and Russia in the early 1920s. In Kharkiv, Nansen still has a solid reputation, and the Center for Concordance, in cooperation with the Karazin University, opened a Nansen Seminar room in 2016. In October 2019, a two-day seminar was devoted to exploring both the Nansen activities in the Kharkiv area in the early 1920s and the legacy of Nansen in Ukraine today.

What is Nansen Dialog?

In 1995 the first group of 16 participants from Bosnia Herzegovina came to Lillehammer. They were potential leaders in their home country. The Nansen Academy provided complete living conditions, which meant that the participants would eat, sleep, talk, and spend much of their social time together in relatively closed surroundings. The challenge was to rebuild trust and confidence to make it possible to engage in dialogue. Nansen dialogue is, therefore, as much concerned with rebuilding relationships between people as with the conversation itself. There was an equal emphasis upon the educational, social, physical, and cultural components of the program. The Academy provided educational space; the surroundings of Lillehammer provided plenty of space for physical activities. The town offered a variety of cultural experiences; we could frequently enjoy concerts, museums, art exhibitions, and a particular cozy architecture. This variety of experiences is partly the explanation of our success.

The participants arrived with a strong ethnic identity on the surface. Everybody knew who were Serbs, Croats, or Bosniaks. But political discussions were mixed with sharing meals, listening to music, and cross country skiing in the mountains. The most important learning experiences from these activities were the discovery of each other's multiple identities. Through living together, they discovered that they were also parents, sons and daughters, teachers, basketball players, music lovers, table-tennis players, and activists. Very few changed their political positions, but most participants changed their perception of the enemy. Through building trust and respect, it became easier to listen to each other, and the conversations became more and more meaningful.

During the first weeks, the participants often went into positions and defended their positions. As a listener, the dialogue facilitator could hear narratives very different from each other about the very recent wars. It was like competing truths. Although their stories were different, in some cases diametrically opposite, most of the participants shared a strong faith in their own sources of information. As if they all believed their sources were closer to the real truth than the others who were victims of fake news and propaganda. Time became an essential factor here. Although the faith in their politicians, historians, teachers, and journalists was influential in the beginning, over time, a doubt sneaked in. Maybe our authorities did not give us all the pieces of the puzzle? Maybe it is worthwhile to listen to others? Maybe they have information and experiences that can complete the picture.

Meaningful conversations would be about the forces and events that shaped their positions rather than the positions themselves. It would be about how the conflict affected their lives today. The focus was not on who fired the first shot, but how the conflict affected their working and living conditions, the way they raised their children, and how they thought about the future. After such conversations, it became harder to identify winners and losers after the war. Most people had paid a too heavy price.

These shared activities and conversations slowly built up respect between the participants. It became possible to approach the conflict not based on their ethnicity, but based on their life experiences. That made it easier to talk about the causes and consequences of the conflict without falling into the trap of a table tennis debate. A method often used was to ask each other questions. It is a powerful way of communicating, but we usually ask too fast, and we answer too fast. The trick is to give people an evening to formulate the questions, then exchange the questions and give each other a night to sleep on the answers. The Q and A method most often led the conversations straight into the heart of the matter.

There was a serious challenge; the seminars in Lillehammer were long and exclusive. They used the English language and lasted for three months. These factors limited the number of participants that could allow themselves to participate. People wanted to include their friends, family, colleagues, neighbors, and enemies. Already in November 1997 did we start the first local seminar in Herzeg Novi, Montenegro. And from 1997 and onwards, the long seminars in Lillehammer were accompanied by shorter weekend workshops in Serbia, Kosovo, Macedonia, Montenegro, Croatia, and Bosnia Herzegovina.

These shorter seminars were organized based on the experience from the long ones, mainly including educational, social, physical, and cultural elements. So even a long weekend seminar could include swimming in the ocean, a boat trip, and a small concert. Still, the political discussions were the most important. We applied Dessler's methodology in distinguishing between different causes of the conflict. The use of this analytical tool created a buffer between historical facts and stronger emotions. This methodology divides the causes into four different kinds 1) Underlying historical factors 2) Political goals of the various actors 3) Triggers – that which lights the fire (like the shots in Sarajevo) and 4) Catalysts – that which keeps the conflict going, which can be other causes than those which started the conflict in the first place.

I write political discussions on purpose because that is how I remember it. It was not as if we had a handbook in dialogue at that time and introduced communication rules. The dialogue was not a magical tool that people embraced unconditionally. In the early part of the seminars, the participants positioned themselves, shared their positions, but were very unwilling to accept any arguments from the other side. The arguments were met by counterarguments. It was as if both sides believed there was one truth, and they possessed it, while the other side denied it. The seminars would generally be 80% debate and 20% dialogue. But slowly an understanding of dialogue developed, it grew organically out of our work. The dialogue could create movement when discussions often froze or strengthened the positions.

To give an example, we watched a video from a shooting in Tetovo in July 2001. The Macedonian police kill two Albanians. The Albanians see two innocent men being

killed; the Macedonians see two potential terrorists being killed. They both came to me in the break and claimed we all know the real truth; the problem is that the others deny it. I often experienced these kinds of situations and learned that the parties often believed in opposing truths. This difference in perceptions does not mean that truth is relative, but it does mean that trust and confidence must be re-established between them to facilitate a joint search for what really happened. If not, to find the real truth means to find my truth.

I have stressed that certain specific conversations started to become essential. Particularly the first: what shaped your position? People began to realize that a simple fact like where you were born and the family you grew into, to no small extent decided, not only which language you started to speak, but your very historical narrative about what happened. You learn who the enemy is, not by journalists or politicians, you learn it at home. It is reinforced in the first years in school. You inherit the position in the conflict from your parents. Most people have no reflection around this before the formative late teenage years.

Much of the international peacebuilding focuses on the strong institutions in society, like the rule of law, police and security, public administration and democratic elections. At the same time they underestimate the soft institutions, mainly what goes on in the home and the schools.

The second conversation is also essential; how does the conflict currently affect your life? When this conversation takes place without too much blaming, one can discover that the other side is also a victim. They have paid a prize. As long as you believe the others have benefitted from the conflict, you are not willing to look for win-win solutions. They deserve to be punished for what they did. When you realize that both sides have paid a prize, it becomes easier to unite forces for a better future. As these conversations start to unfold, the participants strengthen the respect for each other, and the dialogue process becomes more dominant at the expense of the never-ending debate.

It is important to stress that Nansen Dialogue was not training for dialog-motivated people, but a meeting space for people with very different experiences and perceptions of the conflict. Several have commented that I must have a difficult job, but the dialogue facilitation itself is not that hard. People want to talk. The most difficult challenge in this kind of work is the recruitment process. How to convince people that it is worth their time to dialogue with an enemy they do not respect? Some feel that just talking with the enemy is a legitimization of their position and showing them an honor they do not deserve. In some cases, we waited for people 3-4 years before they accepted to participate. In this waiting period, the only thing you can do is to show that you care and build up trust and confidence.

Majority vs. Minority or Ethnic Differences?

When I first met Ukrainian audiences, their dominant perception of the conflicts in the Western Balkans was that they were ethnic conflicts, while to the contrary, in Ukraine, forces outside Ukraine caused the war. One can, therefore, not compare the two. But most people in Bosnia Herzegovina will argue the same; countries from the outside caused the war. The deep ethnic divide was mainly a consequence of the war.

The Norwegian anthropologist Fredrik Barth said that ethnicity is the art of producing differences. Ethnicity is hardly a genetic trait, but something learned to a stronger or weaker degree depending on the family and community in which you grow up. When communism fell apart, the politicians in the Western Balkans needed a new language, and they found the nationalist language. One can also argue that undoubtedly, as a result of the wars, Zagreb has become more Catholic, Belgrade has become more Orthodox, and Sarajevo has become more Muslim. But Albania is a good example showing that there is nothing within these religions that produces violent conflicts. We find Albanian Catholics, Albanian Orthodox, and Albanian Muslims coexisting without any significant conflicts.

In my understanding, the wars were about power and control of territories. When Kosovo is a part of Serbia, Serbia has the power and control, and the Serbs are the majority. When Kosovo is an independent country, the Kosovo-Albanians are the majority, and the Kosovo-Serbs are the minority. Ethnic cleansing in Bosnia Herzegovina was, in several cases, a brutal strategy to secure a substantial majority on a given territory. In these conflicts, the production and upkeep of enemy images are part of the mobilization on both sides. A peace agreement that wants a democratic state must include a strategy for restoring a more human perception of the enemy. This process is not about making new laws. It is about building human relationships based on equality, a prerequisite for developing a functional democratic state. Democracy is a system that should protect minority rights, that cannot be done by changing laws and making agreements alone. Especially not if the environment is hostile to practice those rights.

We have a very illustrative example of this in the United States. The Civil Rights movement was very successful. It mobilized on a large scale, 250 000 marched toward Washington DC in the «I Have a Dream» march. The American Congress approved the Civil Rights Act in 1965. President Lyndon B. Johnson was a strong supporter of equal rights. Today, more than 50 years later, the conflict between the American police and black people is close to a street war. Almost 1000 black people are killed by the police every year. Incarceration, imprisonment of Black People, has been a severe problem for the last 30 years. The feeling of white supremacy continues, even if the law changed.

This feeling of superiority is one of the main problems in post-conflict areas. The citizens of origin, like Croats in Croatia or Serbs in Serbia, feel they own the state, and therefore, they should have more rights. In Norway, many Norwegians feel superior to the immigrants and feel they have rights to resources and opportunities in ways the immigrants do not deserve. «After all they did not help build this country». The production of enemy images before and during most conflicts leave all parties involved with the feeling of superiority. Therefore the need for social dialogue. The need for seeing and understanding each other is a prerequisite for regaining dignity and hope and creating equal access to resources and opportunities.

My experience with Nansen Dialogue over the last 25 years has led to the following assertion; Nansen Dialogue leads to 1) Movement in frozen conflicts, 2) Increased visibility, and 3) Improved relationships.

1) Movement. We often hear that the peace talks stalled; the talks did not get anywhere; they did not produce any agreement. In a frozen conflict, we need movement. A curious

little child is a dialogue person. She moves through the day full of questions. She wants to touch and feel everything. This child goes to bed at night as a different person. It has moved both physically and mentally throughout the day. To understand better means to change one's perception of the situation. Precisely because the dialogue does not demand any compromise or agreement, participants lower their shoulders and open up. I can hear people say: «Now that I listen to you, I understand you better, and your actions make more sense to me» «If we had known this was how you were thinking last fall, we would have acted differently.» A good dialogue rarely changes people's political standpoint, but it improves the perception of the enemy and often gives the demonized enemy a human face.

2) Visibility. Some participants argue that dialogue is in the interest of those in power because it doesn't challenge power structures. My experience is the opposite. Those in power are often visible, and it is the minorities that are invisible. When they enter the dialogue with those in power and their living conditions become apparent, they challenge the very structure of power that discriminates against them. Dialogue at its best gives the voiceless a voice. To enter into dialogue means to make oneself visible to others and to allow others to become visible to oneself. The Sami people in Norway have, to a large extent, been invisible. When they enter into dialogue, they become more visible, and thereby they also become a challenge to Norwegian dominance. Also, there is another important question; what are the alternatives to dialogue if you want to become visible?

3) Dialogue builds relations. Henning Bang documents in his doctoral dissertation that there is a positive relation between dialogue and the quality of relationships. He examines 431 managers from 75 different management teams. His findings correspond with my experience. Dialogue builds respect in a group. Dialogue does not produce agreements or for that matter, compromises, but it does strengthen relationships. The Nansen Coordinators in a Nansen Dialogue Center can fundamentally disagree on major political issues. Still, they have developed a deep respect for each other and an understanding of why and how it is possible to reach different conclusions based on one's position in society.

From such a position where the parties recognize their right to disagree, they develop a more profound respect for each other and develop a more pragmatic attitude toward finding solutions. Based on this understanding, it explains why a dialogue worker is relationship-focused. If two neighbors are fighting over the position of the fence, a solution-focused mediator will focus on the fence and feel successful if he/she finds the right place for that fence. A dialogue worker will be more focused on the relationship between the neighbors. If the relationship is infectious, the conflict will most likely continue after having agreed upon the fence. It will just shift the focus to something else.

Economic development or reconciliation?

In this perspective, it might seem naïve to believe that some territorial agreement will solve the Serb-Albanian conflict. It is the relationship between the two people that have become poisonous. The same goes for the economic argument, «if we just can join the EU, provide jobs and get the economy going things will fall into place.» First

of all, to get the economy going is becoming an increasing problem within the EU itself. Still, secondly, although Norway quickly rebuilt after World War Two, our attitude toward Germans remained distorted long after we discovered the oil in the North Sea. The problem in Norway was the complete lack of a reconciliation strategy.

One of the mistakes of Tito was the lack of reconciliation after WWII. He oppressed national uprisings in defense of the Yugoslav state. There was the same belief that economic stability would make reconciliation unnecessary. The former republics in Yugoslavia lack such a reconciliation strategy even today. The international community also focuses on economic development and the building of a stronger state. One consequence in the Western Balkans is that people seem to accept voluntary mutual apartheid, which increases the chance for creating a frozen conflict transferred to the next generation coming of age. I used to say of course economic development is the most important, but we must not forget reconciliation. Today I would argue that reconciliation is a prerequisite for a functional state.

Dialogue can divide.

Dialogue, when practiced over time, can produce movement, visibility, and improved relations, but the dialogue is no magic solution. While we can argue that it is a prerequisite for building cooperation and collective effort, still, we see that dialogue, in the beginning, can split groups of people. Some get motivated to build a more multicultural future, while others get motivated to create more monoethnic cultures. There are real conflicts between real people. It is a very human thing to divide people into them and us. Maybe that in itself is not so dangerous, but when we get in conflict with them, another human characteristic awakes, namely human self-righteousness. While we see that dialogue can create inter-ethnic trust, I have also seen how dialogue can create intra-ethnic distrust. Why do you communicate with them? Are you a traitor?

When in conflict, we feel we are so right, and they are so wrong. We think we know who they are, but do we really know them? They might move through life with a very different moral compass than us. It is only through dialog we really can get to know who they are, how they think and feel, what motivates them, and what their hopes and dreams are. It is only through dialogue we can learn to know the moral compasses that inform other people's choices and actions. In his provocative book, «Why are Good People Divided by Religion and Politics?» Jonathan Haydt argues that it is not war and discrimination that divide people. People divide because that is how we the people organize our worlds, whether we grow up in a working-class neighborhood in Philadelphia or a small village in India, whether we are farmers in Ukraine or fishers in Norway, we divide the world in them and us.

That is not so devastating in itself; the problem is our very self-righteousness. When there is a conflict between them and us, this self-righteousness convinces us that we are right and they are wrong. According to Haydt, this is a part of the human condition, whether we like it or not. When the division is between a majority and a minority, the majority doesn't claim only to decide because they outnumber the minority, but also because they are right and the minority is wrong. That is why the human condition of self-righteousness and democracy is a dangerous combination when there are a substantial majority and a weak minority. In this situation, it is more attractive to become part of the majority in one's own country rather than to be a minority in somebody else's

country. The wish to become a majority explains why some people in Catalonia want to separate from Spain. Since they do not feel respected by the central government in Madrid, it is a better option to fight for independence.

Dialogue is more than words

The Nansen Academy provided a meeting space for people in conflict. One must not underestimate the importance of creating these meeting spaces. The local Nansen Centers in the Western Balkans gave this a very high priority; one example was the ethnically mixed Nansen Volleyball team in Jajce. The parents would probably not meet in a dialogue seminar, but they would join watching their children play volleyball. Another project was the joint Serb Albanian Fridtjof Nansen street in Kosovo Polje, which was cleaned up, got asphalt and electricity to make it more attractive to live there. In several segregated schools, we have established joint Nansen classrooms. We have stimulated educational exchange from the two ethnic shifts at Stolac high school to Lillehammer high school. Most likely, the parents would not have joined in a dialogue seminar. Still, it is politically possible to cooperate as hosts for students from Lillehammer.

But meeting spaces are not enough, they are just the first step. We concluded that any political development to improve the relationship between minorities and the majority had to put intercultural schooling high on the agenda. Such educational priorities were provocative to many, particularly those who supported the segregated school to secure education in one's own mother tongue. But especially in Macedonia, we saw how this contributed to increased segregation when people also lived territorially segregated. It can serve the interest of the majority to support segregated minority schools if the aim is to keep them invisible.

Pedagogical breakthrough in Macedonia

In the aftermath of the Kosovo war 1997-99, there was an outbreak of violence in Macedonia in 2001 between Macedonians and Albanians. In the years that followed, the segregation between Macedonians and Albanians increased as a consequence of this violent outbreak. The schools became more monoethnic. Skopje developed into a more divided city. But at the Nansen Dialogue Center in Skopje, established in 2000, the staff got deeply engaged in community peacebuilding and started to develop the Nansen Model of Inter-Cultural education.

The starting point was how to rebuild confidence and trust. The best way to do that is to involve yourself. The Nansen workers are not a third party but represent and identify with the parties in the conflict, and they know it will be a long-term process. Reconciliation is not a project, rather a process where mobilization must happen on many different levels in society. The starting point was visits and conversations over coffee, with parents, teachers, and local politicians. During 2006 we logged 260 visits.

It was the children themselves who expressed confusion regarding why they did not understand each other's languages. On that background, NDC Skopje offered language classes. We continuously consulted the parents, and they were provided language courses as well. This activity prepared the ground for opening the first Nansen school in Macedonia in Jegunovce on September 1, 2008.

In 2011 NDC Skopje received the Max van der Stoel Prize of 50 000 Euro by the High Commissioner of National Minorities (HCNM). This prize was won in 2009 by the Ukrainian organization Integration and Development Centre for Information and Research. This response inspired NDC Skopje to develop the Nansen Model for Inter-Cultural Education. The respect shown by both the Council of Europe and HCNM made members of the Ministry of Education understand that they had cracked the code, not only for Macedonia but for segregated schools in many places in Europe.

NDC Skopje hired professors to analyze all schoolbooks used in Macedonia. Their conclusion was not surprising. Based on the reading of 400 textbooks, they found that the three most dominant cultures, the Macedonian, the Albanian, and the Turkish, all promoted their own culture and tended to stereotype the others. In 2016 NDC Skopje was asked by the Ministry of Education to write a new curriculum for 1.-9. grade. They have completed the first three school years. The new curriculum is written with the aim to provide equal knowledge of the cultural and spiritual heritage of the different people living in a given region.

Why is social dialogue needed in Ukraine?

The lack of social dialogue is not a particular Ukrainian problem. Most people over 50 in Kosovo can communicate in a common language. Different languages did not cause the conflict in Kosovo, but the language became a more political issue as a result of the conflict. The Albanians defined the Serbs as the aggressor and stopped teaching their children the Serbian language. Youth between 20-30 do not have a common language. The situation in Ukraine is different, but the language is becoming a more sensitive issue.

The keen interest in the Nansen model from OSCE led to an invitation where NDC Skopje presented the Nansen Model to the OSCE delegation and the Ministry of Education in Ukraine at the conference on «Multilingual education in the OSCE region: experiences and perspectives for Ukraine» on 13 April 2017 in Kyiv. The Minister for Education and Science of Ukraine at the time, Liliya Hrynevych opened the conference stressing that the fact that numerous ethnic groups reside in Ukraine was an asset for the country. The three objectives of Ukraine's language policy was: 1) create opportunities for all to achieve fluent proficiency in the State language; 2) foster knowledge of national minority languages, and 3) encourage the learning of foreign languages.

Liubov Zadorozhna, Deputy Director of the Odesa Regional Institute for Post-Graduate Pedagogical Education, said that preserving Ukraine's multilingual tradition requires a new model for education in the State language, national minority languages, and foreign languages. Such changes are extremely sensitive and delicate and demands very careful attention to the needs of different peoples. The international experts presented a variety of multilingual education models that can be adapted to accommodate the diversity of different regional contexts. The office of the HCNM has emphasized the need to strike a balance between preserving and developing the languages of minorities and encouraging them to become fluent in the State language. This fluency is necessary to be fully engaged in public life and feel that they belong and realize their full potential in society.

The Nansen Model stresses that although minorities need to learn the official language, the majority also needs to learn the minority language spoken in their region, and it should be discussed to upgrade the status of the different minority languages. The Nansen model builds on equality between the different ethnic groups within the various structures of society. The work of NDC Skopje is a direct attempt to create this equality in a school system deeply divided by national ethnicities through renewing the whole curriculum, not only history and literature but also the hidden messages in choice of names, examples, and outcome in other textbooks as well. It is a pedagogical attempt to break down the enemy images that are the foundation for continuous conflict between the different ethnic groups in Macedonia and to break down the self-righteousness and feeling of ethnic superiority that is the foundation for a mono-ethnic curriculum.

The Model has been tested in Kosovo, South Serbia, and Herzegovina and created interest also in Norway. There is a substantial political resistance against the intercultural curriculum because it challenges the dominant culture and the dominant narrative. But do we have any choice? Do we have other alternatives? If the goal is to prepare our children for a multicultural coexistence in Europe and make it possible for them to make educated decisions in life, they need to know the people with whom they will coexist.

My project «to understand» the other will not end up with ten concrete steps on how to understand the other. Reconciliation is a complicated and challenging process. There are no short cuts, but there are ways. A dialog seminar is not enough to make the necessary connections between people. It is essential with structural changes that will create new meeting grounds. To develop a dialogue culture in Ukraine is, therefore, a long-term engagement, and the main work is to create meeting spaces where people can unravel the past and focus on the future. Many people working for dialogue have trouble seeing the light at the end of the tunnel. Therefore, they settle for less, some candlelights inside the tunnel. Candlelights are not enough. If we are seriously motivated to protect minority rights, we need to support the development of integrated societies. To fight segregation is probably the one single most important political challenge in Europe in the next decade.

As mentioned, when I first came to Odessa, people were somewhat reluctant. They felt that I looked at the world through Balkan glasses, which is true. Today there is a more substantial willingness to accept the need for social dialogue. We see as we approach 2020, a stronger polarization in most European countries, as well as in the United States. The Internet has opened up for fake news, hybrid warfare, and vulgar propaganda. With the last facebook debates the need for face to face contact and dialog increases as a result of it.

I have often argued that dialogue and reconciliation are neglected components in peacebuilding. Ukraine needs stronger loyalty to the state both from the citizens as well as from their politicians. You cannot build a unified state without this loyalty. There is in Norway, a suspicion that hybrid warfare is dividing the north of Norway from the government in Oslo. The «national interests» of Oslo doesn't correspond with the needs of local people living in the north. Internet stories confirms this, but sometimes it is unclear where these stories are coming from.

It would be strange if this were not the case in Ukraine. The mental conflict between pro-Russian, pro-Ukrainian, and Soviet nostalgic people will benefit from open dialogue. In Ukraine, like in most European countries, the dialogue is needed between the government and the people. Due to the Ukrainian conflict social dialogue is needed between internally displaced people and local citizens. But dialogue is more than a communication skill. It is also an attitude toward life stressing tolerance, openness, and understanding, which is necessary for families, neighborhoods, communities, schools, workplaces, and societies.

It is my, maybe biased experience, that Nansen Dialogue has a particular reason to succeed in Ukraine, both because of the symbol of Nansen and his efforts for the country in the 1920s - and because Nansen Dialog seems relevant for rebuilding a united functional democratic Ukraine in the 2020s. We, the Norwegians, the Ukrainians, the Serbs, and the Albanians. We are not alone in this struggle. We are together. Our project is to build shared societies.

Bryn was a teacher and had also been the acting director at the Nansen Academy when they started the Nansen Dialogue Project in 1995. He is currently one of the most experienced dialogue workers in Europe. In cooperation with the Nansen Dialogue Centers in the Western Balkans he has facilitated over 300 dialog seminars, mainly in Kosovo, Macedonia, Serbia, Montenegro, Bosnia Herzegovina. In May 2014 he visited Odessa and started a cooperation with CSOs in Ukraine. Since then he has visited Ukraine 20 times. His main focus is on how dialogue can lead to action.

ШКІЛЬНА МЕДІАЦІЯ

МЕДИАЦИЯ В ШКОЛЕ: ИСТОРИЯ РАЗВИТИЯ ТЕХНОЛОГИИ В ЮЖНЫХ РЕГИОНАХ УКРАИНЫ В 1996–2012 ГОДАХ

(из опыта работы Одесской областной группы медиации)

Инна Терещенко,

медиатор, тренер, руководитель Одесской
областной группы медиации

Андрей Гусев,

медиатор, тренер, руководитель Киевского филиала
Одесской областной группы медиации

Катерина Гусева,

медиатор, тренер, координатор школьного направления
в Одесской областной группе медиации (2008-2012 гг.)

Что побудило специалистов ООГМ пойти именно в школу, тогда, когда под вопросом стояла вообще возможность использования медиации, как деятельности, которая применима в нашей социокультурной среде? В те годы осваивалась собственно практика, делались первые шаги в понимании и освоении технологии.

Мы пошли в школу, прекрасно отдавая отчет в том, что это – один из консервативных институтов с четкой иерархией и множеством проблем в коммуникации на разных уровнях. А у нас была технология, которая могла быть полезна, хотя пока еще было неясно, в каком объеме и в каких формах. Главное, мы понимали, что школа – место, где закладываются основы социальной коммуникации и что результаты могут быть лишь в долгосрочной перспективе. В дальнейшем, когда было принято решение работать в школе на постоянной основе, мы отнеслись к этой деятельности как к миссии, которую нужно выполнять, невзирая на текущие приоритеты.

Важно было определить, кто в школе может быть реализатором, проводником медиации, и мы остановились на школьных психологах. Обращение к этой категории работников учебно-воспитательной системы определилось, прежде всего, спецификой их труда и включенностью в коммуникативные внутришкольные проблемы. Мы понимали, что именно практические психологи, чья служба тогда еще находилась на этапе становления в стране, смогут максимально использовать техники медиации.

ПЕРВЫЕ ШАГИ

В 1996 г. в сотрудничестве с Одесским институтом повышения квалификации учителей был проведен первый семинар для практических психологов области. Основ-

ной задачей этого четырехдневного семинара было ознакомить его участников с понятием медиации, расширить понимание конфликта, что могло стимулировать психологов активнее включаться в работу по разрешению конфликтов в школе.

С того времени семинары для школьных психологов стали ежегодными; они были включены в работу курсов повышения квалификации института усовершенствования учителей и проводятся по настоящее время.

Следующей группой, с которой ООГМ стала работать в школе, были учащиеся. В 1997 г. с группой студентов-волонтеров мы разработали и провели факультативный курс для старшеклассников по конфликтологии в СШ № 37 (психолог Н.С. Романенко). В рамках курса рассматривались медиационные подходы, технологии не обсуждались; он отличался от существующих коммуникативных. Студенты-волонтеры нашей организации так оценили эффективность этой программы: «Если в школе хотя бы на одну драку станет меньше, значит, мы не зря сюда пришли».

Из этой работы мы смогли вынести несколько уроков: 1) у детей есть большой интерес к теме; 2) программы должны быть «легализованы» руководством школы; 3) в дизайне обучающей программы должен быть заложен некий осязаемый результат.

В первые несколько лет работа была сосредоточена на обучении взрослых, расширялся круг специалистов, которых знакомили с основами, принципами медиации. Таким образом, первым этапом разработки программ медиации в школе (1996–1999) – были программы и техники, которым научались взрослые, работающие с детьми. За это время была разработана и описана (К.Г. Тепляковой) программа; она была опубликована в качестве методического пособия «Конфликт и общение» (Теплякова, 2001 [2]), где была изложена программа тренинга по введению в медиацию для школьных работников. Поддержку в этой работе оказала лаборатория практической психологии Института усовершенствования учителей (рук. Л.П. Пономаренко, методист К.Г. Теплякова), совместно с которой было организовано широкое просвещение школьных психологов и социальных педагогов, учителей, были организованы первые презентации указанной программы перед администрацией школ. Важно иметь в виду, что это был особенный период для развития школьной психологической службы. Она только формировалась, еще не была обеспечена достаточной методической базой. Однако высокая текучесть кадров (до 70 % в год) сводила к минимуму возможность включения медиации в практику работы в школах, ее закрепления и институализации (Терещенко, 2010 [4]).

В этот период деятельность ООГМ была сфокусирована на следующих задачах: 1) презентация медиации; 2) демонстрация возможностей медиации в школе; 3) обозначение сфер применения медиации в школе, того, как она может улучшить воспитательный процесс; 4) унификация и отработка программы «Введение в школьную медиацию».

ВТОРОЙ ЭТАП. МЕДИАЦИЯ РОВЕСНИКОВ

Следующим шагом во внедрении медиации в школе (с 1999 г.) была апробация программы «Медиации ровесников». Она была реализована в старших классах СШ № 4 г. Ильичевска Одесской области (директор О. Боровская). В основу программы легли методические материалы американского медиатора Ричарда Коэна. Уни-

кальность этой программы для развития медиации в школе, в стране в целом состояла прежде всего в комплексности подхода – в программу были включены все группы учебно-воспитательного процесса и родители. В отличие от предыдущих опытов работы на базе школы в данном случае решение о реализации программы принимала директор, которая четко понимала особенность этой программы, прежде всего то, что вместе с программой в социальную коммуникацию в школе будут внедряться демократические ценности, и способ взаимодействия между учителями и детьми подвергнется некоей ревизии. Именно такая осознанность в принятии программы делает этот опыт еще более ценным. ООГМ при реализации этой программы поставила перед собой несколько задач.

1. Апробировать и развить программу обучения детей-медиаторов.
2. Апробировать и проанализировать возможность функционирования центра медиации ровесников как института реального самоуправления детей.
3. Определить пути включения центра в школьную систему и формы его поддержки (в американской школьной системе работает совсем иной принцип дисциплинарного воздействия на учащихся).
4. Определить пути для сотрудничества между учителями и учениками на базе функционирования центра медиации.
5. Апробировать медиацию детей-посредников, чтобы увидеть, как смогут дети соблюдать принципы медиации, будут ли они доверять своим ровесникам в решении их вопросов и т.п.

Программа реализовывалась в благоприятных условиях, поскольку не только была поддержана всеми уровнями управления образованием, но и имела финансовую поддержку – в качестве проекта USAID при финансовом администрировании Украинского центра согласия.

Кроме того, любые инициативы поддерживались и реализовывались администрацией и педколлективом школы.

При реализации программы были осуществлены: трехдневный тренинг «Введение в медиацию» (24 астр. ч) для всех учителей школы, что кроме понимания программы, давало им возможность использовать элементы в своей педагогической деятельности; самостоятельный выбор детьми группы детей-медиаторов; апробация обучающей программы по подготовке детей-медиаторов; презентация программы и включение в содержательный дизайн программы для родителей детей – учащихся на одной параллели; выработка алгоритма функционирования центра медиации; попытка создания пар медиаторов «учитель–ученик» (на тренинге было проведено несколько симуляций в таком формате); создание и апробирование программы продвижения и функционирования центра (презентации для детей других классов); продвигающее тему медиации общешкольное мероприятие под названием «Конфликт, я тебя вижу», сценарий которого был создан совместно членами ООГМ и режиссером Сергеем Коротковым, который и провел его.

В результате мы убедились, что медиация ровесников может работать и в нашей иерархичной и консервативной школьной системе, что такие центры могут быть встроены в структуру управления, но требуют постоянной поддержки со стороны учителей, а также что важно содержательно напоминать в школе и учителям, и

ученикам о медиации и работе центра. Так в этой программе подобную функцию выполнило указанное мероприятие, а также конкурс эссе среди учителей и эссе и рисунков среди детей, посвященные теме конфликта; лучшие из них были опубликованы в школьной газете. Стало ясно, что в школе должен быть координатор центра из числа учителей, кто бы поддерживал и стимулировал интерес детей-медиаторов и напоминал коллегам о работе центра.

Среди результатов этого проекта были еще и переведенные на русский язык учебник по реализации программы «Медиация ровесников в школе» Р. Коэна, учебный фильм о том, как проводятся медиация ровесниками, а также комиксы о медиации.

Тем самым, была создана первоначальная методическая база в деятельности программ медиации ровесников.

ПРОГРАММА МЕДИАЦИИ РОВЕСНИКОВ С ДИАНОЙ И ДЖОНОМ ЛАМПЕНАМИ

Важным шагом в развитии программ «медиации ровесников» была работа в СШ № 84 г. Одессы (директор А.В. Илько). В этой школе была отработана программа обучения детей средних классов (VI–VII классы), разработанная и проведенная медиаторами-учителями из Великобритании Джоном и Дианой Лампен. Она основана на поведенческом подходе и отрабатывает схему работы ребенка-медиатора с опорой на основной момент – вину и ответственность. Программа была представлена и учителям школы, были проведены тематические педсоветы, на которых, помимо выработки алгоритма передачи дел на медиацию учителями, обсуждались более широкие вопросы учебно-воспитательного процесса. Такие рамки были заданы для того, чтобы каждый учитель смог увидеть связь своих индивидуальных профессиональных задач с теми, которые актуализирует эта программа. И если в предыдущей школе с учителями больше говорили о техниках и технологиях, то в этой школе с учителями разговор шел о ценностях и подходах. Поэтому, на наш взгляд, именно в этой школе влияние программы имело более долгосрочный эффект – прежде всего в подходах к позиции учителя, к оценке миссии учителя, оценке развития детей и т.п. (Этот вывод сделан на основе мониторинговой встречи с учителями через три года после окончания работы центра.)

Важным итогом внедрения этой программы было еще и осознание того, насколько важно планомерно встраивать деятельность центра в школьную жизнь. Это предполагает и организацию детьми информирования других классов о медиации и медиаторах, формах самоорганизации и рекламы медиации в школе (ящик с письменными обращениями, газеты и пр.), и проведение мини-тренингов по коммуникативным, конфликтологическим темам самих медиаторов (повышение квалификации), и стимулирование учителей (через информирование на педсоветах, индивидуально о результатах работы центра и др.) к медиации.

Важным уроком было определение роли координатора центра. Стало понятно, что он сам должен владеть навыками медиации и работать тут же, в школе (у внешнего, приходящего координатора ограничены возможности влиять на школьный процесс). В этой школе медиация смогла стать модной, несмотря на то, что сама школа большая (до тысячи детей), а группа детей-медиаторов немногочисленная. Один ребенок, на которого было подано несколько заявлений с приглашением на

медиацию, сознался через некоторое время, что хотел бы сам стать медиатором, но недостойн этого звания. А на одном из педсоветов завуч по воспитательной работе созналась, что впервые получила благодарность за дисциплинарные меры от провинившихся, которых она отправила на медиацию из «очереди на наказание» возле кабинета директора.

ИТОГИ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММ МЕДИАЦИИ РОВЕСНИКОВ

В целом эти два опыта применения медиации в школе показали, что медиация ровесников также может работать в нашей школьной системе. Это были пробы внедрения в школьную систему новых подходов к коммуникации между учителями и учениками, отличных от традиционных принципов работы с конфликтами. В результате стало понятно, что медиация хорошо работает в детской среде в нашей стране и школьная система может включить данное направление в свою воспитательную работу. В результате этих двух апробированных и адаптированных нами программ мы разработали свою программу «Медиации ровесников», в которую уже были включены особенности нашей школьной системы и социально-культурных особенностей и традиций.

В дальнейшем в начале 2000-х гг. к этим программам подключились и другие школы, в том числе № 4, № 56, № 47, № 79, № 37, № 10, школа-интернат № 2 г. Одессы. В каждой школе была своя специфика и подготовки, и реализации программ. Вот, например, программа медиации ровесников в СШ № 47 началась тогда, когда директор школы В.П. Пискун прошла два полноценных четырехдневных тренинга по медиации и запросила реализацию программы у себя в школе. Часть педколлектива отнеслась к программе со скепсисом. Но уже в процессе обучения группы детей (занятия проходили не компактно, а были растянуты на недели) у этих учителей начало меняться мнение о программе и ее возможностях, поскольку они стали замечать, как меняются дети в процессе коммуникации. Данная программа оказала косвенное влияние на атмосферу в школе. В дальнейшем эта школа инициировала координационную деятельность в школах микрорайона, за что была отмечена грамотами и призами от города. Так же затем была отмечена грамотой и призами мэрии деятельность центра медиации СШ № 79 (психолог Н. Харченко), а центр медиации ровесников школы-интерната № 2 (психолог Е. Мельник) получил награду на областном конкурсе «волонтер года». Были и другие награды и призы у разных школ. Процесс внедрения программ медиации ровесников продолжается и сейчас (Терещенко, 2012 [3]).

ПРОГРАММА «РЕСУРСНЫЙ ЦЕНТР ПО КУЛЬТУРЕ ДЛЯ ЮГА УКРАИНЫ»

Содержательным новым этапом в развитии школьной медиации явилась четырехлетняя программа «Ресурсный центр по культуре для юга Украины», поддерживаемая немецким фондом die Schwelle (Бремен, Германия) в сотрудничестве с миротворцем, медиатором из Великобритании Росвитой Джарман. Еще в 1990 г. она вместе с Питером Джарманом в рамках деятельности Комитета защиты мира познакомили с основами миротворчества и медиации тех, кто стал в дальнейшем соучредителями ООГМ. Прошедший в том же году семинар учредители ООГМ считают некоей первоосновой, базой в деятельности организации.

2000 г. был объявлен ЮНЕСКО годом культуры мира. И это послужило ключевым фокусом в развитии нашей трехлетней программы. Мы также опирались на широкое представление о культуре, причем не только этнической.

МЕЖРЕГИОНАЛЬНЫЙ СЕМИНАР «КУЛЬТУРА МИРА И ГРАЖДАНСКОЕ ОБРАЗОВАНИЕ» С РОСВИТОЙ ДЖАРМАН

Первым мероприятием в рамках этой программы явился межрегиональный семинар «Культура мира и гражданское образование» в сентябре 2000 г. с участием Росвиты Джарман. Он явился знаковым событием для деятельности ООГМ и, как потом стало понятно, для развития медиации в Украине.

Что нового привнес этот семинар по формальным признакам? У нас появился новый партнер от школьной системы – лаборатория гражданского образования института совершенствования учителей (рук. О.М. Левчишена). Это определило и состав участников семинара – учителя истории, права и практические психологи, которые в большинстве своем впервые работали вместе и в таком формате – семинар с тренинговыми элементами. Кроме того, этот семинар собрал 50 учителей и психологов и методистов из трех областей юга Украины, в том числе Крыма.

В содержательном плане на этом семинаре также было много новых моментов, что определило деятельность ООГМ в школе на многие годы. Прежде всего, это обращение к ценностным вопросам, лежащим в основе медиации. Кроме того, это вопросы насилия и ненасиления, миротворчества, толерантности, разговор о непосредственных ценностях, на которых основана медиация как технология; это и отношение к конфликту, и принятие Другого и равной ответственности, а также ответственность за принятие решений. Все это дало богатый материал для понимания того, как практически могут формироваться и закрепляться демократические ценности в процессе внедрения основ гражданского образования. Учителя увидели в медиации механизм формирования и реализации демократических ценностей.

Результаты данного семинара трудно переоценить:

- именно он дал импульс для проведения серии семинаров по медиации в областных центрах, после которых школьная медиация в регионе начала свое развитие в ряде школ и на уровне курсов повышения квалификации учителей и психологов;
- в рамках этого семинара была сформирована творческая группа, члены которой – М. Соцкая, О. Склярва, Е. Тосик (Ильина), Г. Кот – в дальнейшем на протяжении последующих 10 лет работали как методисты и тренеры с ООГМ в области школьной медиации;
- впервые в школе и на теоретическом уровне в преподавании истории и права, а также в практической работе – в рамках психологического консультирования – были подняты и методически проработаны вопросы насилия и ненасиления, а также проблема толерантности;
- были сформированы междисциплинарные группы учителей и психологов, которые создавали совместные уроки;
- выделилась группа специалистов, которые начали реализовывать в своей работе освоенные ими в ходе этого семинара и последующей серии выездных семинаров в областных центрах и Крыму подходы и информацию; это послужило основанием

для проведения в 2001 г. конференции «Культура мира и гражданское образование» для тех, кто в данном направлении работал в своих школах.

ДРУГИЕ МЕРОПРИЯТИЯ ПРОГРАММЫ

Разные мероприятия и программы были направлены на то, чтобы стимулировать и поощрять самостоятельность и креативность участников программы. Одним из ярких был конкурс для учителей юга Украины «Ненасилие, уважение, принятие» (2002). Конкурс проводился по нескольким номинациям – от эссе, урока, до программы и описания воспитательного мероприятия. Представленные материалы оценивала также межрегиональная и междисциплинарная группы специалистов. Для поддержания общего информационного поля издавались ежеквартальные бюллетени с информацией из регионов, размышлениями о проблемах внедрения программы, методическими находками и пр.

ИТОГИ ПРОГРАММЫ

Основным результатом осуществления программы для ООГМ явилось то, что школьная программа внедрялась системно, а ее развитие приобрело более широкий контекст, перейдя на ценностный уровень. Значимым фактом было и увеличение числа сторонников и «проводников» медиации. С 2000 г. в Николаевской, Херсонской областях и в Автономной республике Крым (АР Крым) школьная медиация начала распространяться и укореняться.

Сама ООГМ опирается в школьной работе на тему толерантности и рекомендует другим использовать ее в качестве поддерживающей в деятельности центров медиации ровесников. Так, уже с 2008 г. по инициативе директора СШ № 47 В.П. Пискуна ООГМ и школьные координаторы совместно организовали праздники для групп школ города, посвященные Дню мира (21 сентября) и Международному дню толерантности (16 ноября).

В последние два года (2011–2012) эти праздники в плане содержания и проведения тренингов создают, организуют и ведут волонтеры ООГМ Елена Круглова, Алена Михова, которые начинали эту работу еще будучи студентками, а теперь являются школьными психологами. Ученики уже ждут этого праздника, как возможности для профессионального общения и предоставления своеобразного отчета о своей работе медиаторами.

ПРОГРАММА ПО РАЗВИТИЮ ШКОЛЬНОЙ МЕДИАЦИИ В КРЫМУ, ЗАПАДНЫХ БАЛКАНАХ

Отдельно стоит сотрудничество ООГМ с разными организациями в АР Крым.

Среди прочих видов деятельности большое место занимала работа с детьми школьного возраста, собранными по принадлежности к различным национально-культурным сообществам. С 1999 г. достаточно интенсивно работали различные лагеря мира, толерантности, медиации. Тогда же у нашего партнера – Центра «Интеграция и развитие» (рук. Маргарита Араджиони) – возникла идея системного обучения идеям толерантности и появилась программа «Культура добрососедства»,

одним из блоков которой была конфликтология и медиация. Как нам известно, именно совместная работа в лагерях ясно показала, что результатом обучения должны стать не только понимание идей, разделение ценностей, но и владение техникой, в данном случае коммуникативной и медиационной компетенцией. Программа универсальна, она подготовлена для различных ступеней образования от детского сада до вуза с учетом возрастных особенностей. Представители ООГМ были экспертами при создании этой программы. В дальнейшем, уже в 2008–2010 гг. мы провели цикл семинаров по медиации для учителей, преподающих курс «Культура добрососедства», в результате чего они получили еще и медиационную компетенцию.

Для институализации медиации в школах Крыма большую роль сыграла программа по обмену опытом между украинскими школами и школами Западных Балкан в 2011 г. Это был цикл мероприятий, в которых приняли участие учителя, методисты, медиаторы и работники министерств образования АР Крыма и Западных Балкан. Медиаторы Юга Украины рассказали о своем опыте работы с медиацией, а балканские школы рассказали и показали, как функционирует медиация в их школах. Надо отметить, что в большинстве стран Западных Балкан медиация является обязательной или рекомендуемой (в зависимости от страны) для внедрения в школах; она развивается в разных формах и в тесном сотрудничестве детей, учащихся и учителей. Опыт крымских школ по сосуществованию двух программ: «Культура добрососедства», которая является учебной факультативной программой, и «Школьная медиация» – был высоко оценен как специалистами из разных регионов Украины, так и балканскими коллегами на итоговой конференции.

ПРОГРАММА ВНЕДРЕНИЯ ВОССТАНОВИТЕЛЬНОГО ПОДХОДА К ОСУЩЕСТВЛЕНИЮ ПРАВОСУДИЯ

Следующий содержательный этап в развитии школьной медиации связан с распространением идей и принципов восстановительного подхода к осуществлению правосудия. Для ООГМ знакомство с технологией и принципами этого подхода в сотрудничестве с российской организацией «Судебно-правовая реформа», которая специализировалась в этой теме. Рустем Максудов, Михаил Фляймер и Людмила Карнозова были, вероятно, первыми на территории СНГ теоретиками, которые адаптировали указанный подход к социокультурным особенностям и правовому полю постсоветского пространства, создали и описали свою модель восстановительной медиации. В сотрудничестве с этими коллегами, а также благодаря трем визитам в Одессу Ховарда Зера, одного из основных западных основателей и теоретиков восстановительного подхода, мы не только лучше поняли его суть и место в системе правосудия, но и увидели необходимость и возможность распространения этих идей и подходов среди широких кругов общества, а также осознали важность проведения идеи и практики восстановительного подхода в обычную практику анализа и реагирования на правонарушения.

ООГМ смогла убедить базового партнера в этой теме – Фонд «Центральный комитет меннонитов» (Mennonite Central Committee – МСС), что школа является местом не только просвещения и долгосрочного влияния на общественное мнение, но и реализации практики восстановительного подхода.

ВНЕДРЕНИЕ ВОССТАНОВИТЕЛЬНОГО ПОДХОДА В ШКОЛУ. ЮВЕНАЛЬНАЯ ЮСТИЦИЯ

Поэтому начиная с 2004 г. ООГМ начала вводить во все обучающие, презентующие мероприятия в системе среднего образования отдельную тему по восстановительному подходу, в качестве базового, методологического подхода для медиации. Важно было, чтобы учителя понимали роль развития ответственности у ребенка, а также пересмотрели карательный, дисциплинарный подход в своей работе. Ясно, что сомнения в правильности этих идей и сопротивление им были достаточно сильными.

Школьная медиация с указанного времени стала выглядеть достаточно объемно. Понятия и принципы медиации уже были элементами практики, в школах работали учителя-медиаторы, в некоторых функционировали центры медиации, а в качестве теоретической и методологической основы преподавались основы восстановительного подхода.

Для стимулирования, систематизации и мотивирования внедрения восстановительного подхода в учебный и воспитательный процессы ООГМ совместно с центром гражданского образования Института усовершенствования учителей и аналогичными центрами в Николаевской и Херсонской областях, АР Крым провели в 2006 г. конкурс для учителей «Толерантность. Взаимопонимание. Согласие». Конкурс привлек внимание педагогов, поэтому в 2007 г. была проведена учительская конференция, на которой свои методические наработки по внедрению восстановительного подхода представляли уже педагоги школ и школьные психологи.

Деятельность, связанная с развитием восстановительного подхода, входила для ООГМ в более широкий формат работы – развитие ювенальной юстиции в соответствии с принципами восстановительного подхода. Первичной площадкой для этого послужила школа; кроме нее в работу по внедрению восстановительного подхода, примирительных процедур были включены областная Криминальная милиция по делам детей (КМДД), и организации города и области. Своеобразным показателем эффективности этой работы было получение двух муниципальных грантов, выделенных для развития Муниципального ювенального центра, в деятельность которого входили следующие компоненты: 1) превенция правонарушений, 2) реагирование на них.

В ходе реализации программы сотрудниками и партнерами ООГМ были разработаны и опробованы модель программы медиации несовершеннолетних потерпевших и правонарушителей и Модель общественного центра восстановительного правосудия.

Третий компонент (после превенции и реагирования) – ресоциализация после совершенного правонарушения, в большей мере реализовывался с помощью программы «Альтернатива насилия» (Alternative to violence project – AVP), которая начала работать в ООГМ с 2005 г., а в дальнейшем продолжила работу как независимая (программа).

МЕТОДИЧЕСКАЯ РАБОТА. УЧЕБНЫЕ ПОСОБИЯ ПО ВОССТАНОВИТЕЛЬНОМУ ПОДХОДУ

Одним из результатов работы Муниципального ювенального центра было создание учебного пособия «Ювенальная юстиция», изданного в 2007 г. в Одессе, по инициативе и редакции юриста и специалиста в области ювенальной юстиции и основного эксперта в программе Н.Н. Крестовской, которая вскоре после этого защитила докторскую диссертацию по указанной теме. Учебное пособие было результатом работы группы специалистов, работающих в различных областях, – помимо названной Н. Крестовской, работавшей в то время в Одесской национальной юридической академии (ОНЮА) и в ООГМ в качестве эксперта, это сотрудники КМДД подполковник МВД Т. Семикоп, старший лейтенант Ю. Берлин, члены ООГМ – психолог А. Гусев и политолог И. Терещенко. Пособие было рекомендовано Министерством образования для преподавания в вузах.

В основу второго пособия («Восстановительный подход в преподавании права в средней школе», 2007 [1]) легли две программы ООГМ: программа «Ресурсный центр по культуре мира для юга Украины», в процессе реализации которой были созданы две творческие межрегиональные группы – (1) историков и правовиков, и (2) психологов и медиаторов, и практическая «Программа внедрения основ восстановительного правосудия в работу школьной системы», в результате реализации которой и появилась идея разработки пособия по спецкурсу в рамках преподавания права для IX классов. Работу этих творческих групп поддержал наш давний партнер – МСС.

ОБЩИЕ МЕРОПРИЯТИЯ

В заключение отметим еще несколько мероприятий, которые дали мощный импульс развитию школьной медиации.

1. Были проведены всеукраинские специализированные курсы повышения квалификации в 2003 г. в Одессе, по окончании которых слушателям впервые были выданы свидетельства государственного образца по повышению квалификации «Практика решения конфликтов. Основы школьной медиации».

2. В 2006 г. в Одессе прошла международная практическая Конференция «Развитие Альтернативных методов решения конфликтов на постсоветском пространстве», одним из направлений ее работы была школьная медиация с организацией мини-тренингов, презентаций и круглых столов. Это был и обмен опытом среди взрослых школьных медиаторов Украины и России, и представление возможностей школьной медиации для тех стран и регионов, где медиация еще не развита. Конференция была проведена в рамках деятельности сети общественных некоммерческих организаций (НКО) по предупреждению вооруженных конфликтов. По результатам мероприятия был опубликован сборник мастер-классов.

3. Несколько групп детей-медиаторов из Винницкой области и Одессы стали участниками Конференция в Жмеринке в 2008 г. Подобные мероприятия дают импульс для дальнейшего развития медиации.

4. В 2009 г. в Канаде прошла стажировка детей-медиаторов и их координаторов. Дети своими глазами увидели: то, что они делают в своей школе, во многом совпа-

дает с тем, что делают дети-медиаторы в другой стране. Они смогли ознакомиться с разными моделями и подходами в работе детских центров медиации, напрямую поговорить со своими коллегами.

5. в 2010 году в Одессе состоялся фестиваль детей-медиаторов «Все различны – все равны», посвященный Дню мира и поддержанный Фондом Генриха Бёлля. Мы понимаем, что история школьной медиации набирает обороты и представит еще множество примеров своей эффективности. Чем интенсивнее развивается медиация в школе, чем больше ее форм и направлений будет существовать в Украине, тем разнообразнее и безопаснее будет жизнь в школе.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ:

1. Восстановительный подход в преподавании права в средней школе / Под ред. И. Терещенко, Н. Крестовской. Одесса: изд-во «Росвита», 2007.
2. Теплякова К.Г. Конфликт и общение. Тренинг для учителей. Методическое пособие. Одесса: ООГМ, 2001.
3. Терещенко И.Г. Развитие медиации в Украине // Актуальные вопросы гуманитарно-правовых и социально-экономических исследований: Сб. научных трудов Международной заочной научно-практической конференции. Вып. 6. Кемерово: Кузизеп, 2012. С. 91–95.
4. Терещенко И.Г. Развитие медиации в Украине // О медиации, или Как быстро разрешить конфликт без обращения в суд. К.: Ника-Центр, 2010. С. 17–21.

10 УРОКІВ ВІД ІМІП ЩОДО ВПРОВАДЖЕННЯ ШКІЛЬНИХ СЛУЖБ ПОРОЗУМІННЯ



Альона Горова,
член Правління ІМіП

З 2006 року експерти Інституту миру і порозуміння впроваджують ідею медіації ровесників в українських школах. Ми починали з однієї школи, де вчили дітей посередництву у вирішенні конфліктів між ровесниками, і «доросли» до цілої мережі шкіл, де успішно діють Шкільні служби порозуміння.

Аналізуючи наш досвід хочу поділитися з вами деякими ідеями та уроками, що стали наслідком нашої роботи з вдосконалення методологію реалізації ініціатив з посередництва та вирішення конфліктів в школах:

Урок № 1. Віра в дітей

В кожній школі ми чуємо від дорослих слова: «Де ви берете таких дітей? В нас немає дітей, які зможуть професійно допомагати своїм одноліткам вирішувати конфлікти». Насправді ж УСІ здатні вирішувати конфлікти, оскільки людям притаманне прагнення до гармонії і усі ми володіємо вродженим відчуттям того, «як правильно». Проте, процеси дорослішання і, особливо, соціалізації, ускладнюють доступ до «внутрішньої мудрості» - саме тому, дорослим набагато складніше вчитись справлятися з конфліктами. Натомість дітям – простіше, головне – створити сприятливе навчальне середовище, що допоможе актуалізувати потенціал до гармонії кожного. В кожній школі є діти, які здатні та спроможні. Потрібно тільки дати їм шанс.

Урок № 2. Справжність

Система освіти зарегульована правилами, в рамках яких вчитель змушений виконувати свою роль. Перехід від взаємодії «вчитель-учень» до комунікації «людина-людина» дає можливість обом сторонам відчувати себе людьми, розкривати свій потенціал, розвиватися і бути справжніми, а не грати ролі.

Урок № 3. ШСП – агенти змін

Робота учнів – медіаторів набагато ширша, ніж виключно посередництвом у вирішенні конфліктів. Через рік роботи команда учнів однієї з перших служб зауважила: «Ми не тільки вирішуємо конфлікти, ми формуємо середовище розуміння в школі, ми вчимо дітей і дорослих не конфліктної поведінки, ми вчимо домовлятися і поважати іншого, ми вчимо турбуватися про свої потреби в конфлікті та зважати на потреби іншого, ми вчимо зберігати і відновлювати добрі стосунки». Саме під впливом

висновків цієї команди учнів було прийняте рішення називати служби не «Шкільна служба вирішення конфліктів», а «Шкільна служба порозуміння». Діяльність ШСП впливає не тільки на здатність дітей вирішувати конфлікти між собою, а формує навички конструктивної соціальної взаємодії в шкільному середовищі загалом, що включає учнів, педагогів і батьків.

Урок № 4. Трансформація поведінки

Процес вирішення конфліктів – це не разова акція, це певна трансформація через поведінку. Учні чи дорослі, які хоча б один раз брали участь хоча б в одній процедурі медіації чи колі вчаться в процесі і, зазвичай, здатні відтворювати алгоритм вирішення проблеми в інших ситуаціях, використовуючи відновний підхід.

Урок № 5. Делегування повноважень

Успіх впровадження ШСП у школі залежить від вміння дорослих чесно делегувати повноваження дітям. Дорослі не граються в ШСП, а справді перенаправляють конфлікти, виділяють дітям час і простір, справді підтримують ті рішення, які діти прийняли в процесі медіації. Такі дорослі не контролюють, а підтримують, наснажують, та професійно супроводжують. Така поведінка дорослих зменшує ієрархічні тиски і дозволяє формувати справжню відповідальність у шкільній громаді.

Урок № 6. Відповідальність

ШСП привносить у шкільне середовище інше розуміння відповідальності. Відповідальність – це відповідь, усвідомлення наслідків своїх дій і вироблення плану дій з їх усунення (якщо ці наслідки негативні). Відповідальність можна прийняти, замість «традиційного» розуміння «відповідальність – це покарання», відповідальністю не можна покарати чи примусити, або призначити відповідальність. Натомість, відповідальність можна добровільно прийняти – усвідомивши наслідки своїх дій. В школі формується позиція «тримати відповідь за свої вчинки» замість «уникнути та перекласти відповідальності на інших».

Урок № 7 Почуття власної гідності

ШСП – це превенція булінгу та ярликування у шкільному середовищі. Замість того, щоб бути під тиском ярликів: «порушник», «з нього толку не буде», «це - жахливо», «як так можна», «про що ти думав?», дитина бере на себе відповідальність та через дії з виправлення завданої шкоди, відновлює почуття власної гідності та повагу в очах своїх друзів та педагогів.

Урок № 8 Розуміння і повага

Будь-яка відновна практика починається з питання «Що сталося? Як на тебе вплинула ця ситуація?» Ми визнаємо важливість і унікальність досвіду кожного учасника ситуації і даємо простір для того, щоб думка кожного була озвучена і почута. Коли ці історії озвучені, вони дозволяють побачити за історією людину зі своїми розуміннями, почуттями, інтересами і потребами, і це дає нам підґрунтя для поваги іншої людини.

Урок № 9 Турбота

ШСП та відновний підхід – це про формування небайдужого ставлення один до одного, до стосунків, до шкільного середовища загалом, через навчання предметів, через спілкування поза уроками та позашкільну активність, через взаємодію вчи-

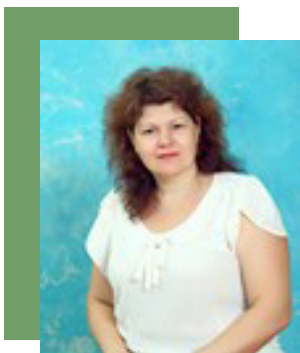
тель – учень – батьки. «Мені не все одно, це має значення для мене» - проактивна позиція, тому що учні, педагоги і батьки відчують себе частинкою школи, яка для них набуває значення, важливості.

Урок № 10 Відповідальність

Вміння змінити акценти з рутинного на дійсно важливі речі: стосунки, цінності, принципи взаємодії, формує емпатійні зв'язки. Це про баланс між результатом і процесом, підтримкою і певним форматом. Це про вміння йти разом, на відміну «робити щось з (над) ними», «робити, як я кажу» або «робити для них без них».

Пройшовши шлях від простого до складного, ми дійшли думки про важливість впровадження цілісного, системного, загальношкільного комплексного підходу вирішення конфліктів та формування партнерства та атмосфери довіри в Новій українській школі. І тому ІМіП разом з партнерами нараз реалізує програму всеукраїнського експерименту «Формування гуманістичних відносин між учасниками освітнього процесу шляхом упровадження моделі «Мирна школа».

МЕДИАЦИОННЫЙ ПОДХОД В ОБРАЗОВАНИИ



Елена Мельник,

Психолог, фасилитатор, член ООГМ,
координатор проекта «Сила добра» в Украине

27 октября 2016 года после трехлетнего общественного обсуждения Коллегия МОН утвердила Концепцию Новой украинской школы.

В ходе подготовки Концепции выяснилось, что самый большой резонанс в обществе вызвал вопрос, как построить партнерские отношения в школе. Декларируя ключевой принцип НУШ как «педагогика партнерства», представители системы образования продолжают искать ответы на вопросы: как создать пространство в школе, в котором бы было безопасно, было проявлено уважение к достоинству каждого учителя, ребенка, родителя, как найти баланс свободы и ответственности.

Основными принципами педагогика партнерства являются:

- уважение к личности,
- доброжелательность и позитивное отношение,
- доверие в отношениях,
- диалог – взаимодействие – взаимоуважение,
- разделенное лидерство (проактивность, право выбора и ответственность за него, горизонтальность связей),
- принципы социального партнерства (равность сторон, добровольность принятия обязательств, обязательное выполнение договоренностей).

Партнерство основано на удовлетворении потребностей всех сторон. И именно этот принцип является ключевым в разрешении конфликтов. Исходя из этого, можно сказать, что если школа будет ориентирована на удовлетворение потребностей всех участников образовательного процесса, то партнерство просто окажется свершившимся фактом.

Одним из важных инструментов разрешения конфликтов является медиация – разрешение конфликтов при помощи третьей нейтральной стороны. В школе специалист-медиатор не предусмотрен штатным расписанием, навыки медиации могут быть получены любым сотрудником школы по собственному желанию в учреждениях неформального образования. Чаще всего обучение медиации проходят практические психологи и социальные педагоги, представители администрации школ,

также это могут быть заинтересованные классные руководители, группы учеников старших классов, которые создают службы разрешения конфликтов «Медиация ровесников».

Медиация в школе – это не просто наличие обученного специалиста, который приглашается как «палочка-выручалочка». Медиация в школе – это системный процесс, потому важной составляющей введения в школы медиации есть просветительская тренинговая работа с учителями, родителями и детьми, целью которой является понимание всеми участниками образовательного процесса ключевых принципов, на которых строится процесс урегулирования конфликтов при помощи медиации.

Медиационный подход в образовании – это подход, в котором ключевое внимание уделяется сохранению и поддержанию отношений, а также соблюдению прав и свобод всех участников образовательного процесса.

Давайте рассмотрим, как соблюдение принципов медиации при их интеграции в образовательный процесс может изменить саму среду и усилить качество партнерства.

Одним из принципов медиации является нейтральность, что подразумевает, что медиатор не занимает ничью позицию. Как это относится к взрослым в школе?

От качества связи между учителем и учениками зависит уровень доверия к нему и уверенность, что взрослый заинтересован вникнуть и помочь разрешить ситуацию наилучшим для каждого способом. Потому в этом значении нейтральность может быть понята как равная включенность, равное качество отношений и связи, которая существует между педагогом и детьми.

Дети любого возраста чувствительны к несправедливости, предвзятости, формированию «любимчиков». Они закрываются, или перестают доверять, или печалются – протестуют, пытаясь восстановить баланс нейтральных, равных и справедливых отношений.

Неравное отношение учитель может транслировать через избирательное обращение по имени/фамилии, через интонации, взгляды, комментарии и оценочные суждения по активности в урочное и внеурочное время и другие модели поведения.

Нейтральная же или равная включенность в контакт с каждым ребенком восстанавливает отношения и помогает поддерживать не столько авторитет учителя, сколько образ значимого взрослого. К значимому взрослому хочется обратиться с вопросом, спросить, что он думает по той или иной жизненной ситуации, рассказать о своих чувствах и проблемах. А это дает возможность профилактики многих конфликтов на ранних этапах.

Еще одним важным аспектом медиационного подхода в образовании есть конфиденциальность. Пережитком тоталитарной системы является прилюдное осуждение проступка того или иного ученика на классных собраниях в присутствии одноклассников или даже их родителей, а также других работников школы.

Часто эскалация школьного конфликта, в котором есть только 2 стороны, проходит через вовлечение других детей в качестве свидетелей, родителей одноклассников как передатчиков информации, распространения информации в мессенджерах,

потом прилюдное осуждение поступка при классе, привлечение администрации школы, практического психолога/социального педагога, привлечение к реакции/ответственности родителей, и, как результат, наказание, часто гипертрофированное, разрыв отношений и озлобленность.

Отсутствие понимания границ конфликта и действий по его локализации приводит к тому, что в реабилитационных постконфликтных действиях уже нуждаются все ученики класса, а также родительское сообщество.

Медиационный принцип конфиденциальности предполагает работу в кратчайшие сроки после инцидента только со сторонами конфликта, а также «сохранение лица» после обсуждения случившегося: важно, с какой информацией стороны вернуться в свой коллектив, что первое они скажут вместе всем, чтоб сделать невозможным возникновение какой-то провокации и возобновления конфликта на новом витке конфронтации.

Принцип конфиденциальности может внести ключевые изменения в стиль педагогического общения. Например, Новая украинская школа, соблюдая принцип конфиденциальности, предусматривает, что теперь оценки не объявляются на весь класс, а только лично сообщаются детям и их родителям. Постепенно уходят в прошлое родительские собрания, на смену которым приходят индивидуальные консультации родителей.

Фактически принцип конфиденциальности является одной из стратегий профилактики буллинга, позволяет сохранить партнерство между учителем-ребенком-родителем.

Чтоб это срабатывало, педагогам важно уметь переводить язык интерпретаций и эмоционально-оценочных суждений в язык фактов, тем самым снижая уровень эмоционального напряжения в конфликтах. Также важно выделить как приоритет ежедневное прояснение возможных конфликтов, делая все возможное, чтоб стороны конфликта имели возможность прояснить их чувства, интересы и потребности, а также пути решения ситуации. Опыт показывает, что, когда эти шаги проделаны вовремя, и дети идут домой, имея в голове одинаковое понимание происходящего, у родителей нет необходимости продолжать конфликт уже на уровне взрослых. А если уже по своему запросу, они получают от педагога только объективно описанную ситуацию в фактах вместо оценок и суждений, информацию о том, что было сделано с его стороны, родителям останется только принять информацию к сведению и поговорить со своим ребенком, не прибегая к наказанию и импульсивному реагированию. Такие стратегии работают на укрепление доверия и взаимного уважения.

Третьим важным принципом медиационного подхода в образовании является ответственность сторон за принятые решения.

Авторитарная модель воспитания основана на понятиях правильно/неправильно, хорошо/плохо, прав/виноват, жертва/агрессор. Такая модель основана на понимании того, что только наказание может быть лучшей профилактикой нарушений групповых соглашений, и потому педагоги часто по старинке в конфликтах ищут виновных, чтоб их наказать.

И тут важно понять, хотим ли мы, чтоб дети соблюдали правила поведения из чувства страха или из осознания их необходимости и целесообразности.

Согласно методики диагностики агрессивности Басса-Дарки, вина – это одна из враждебных реакций, которая «выражает возможное убеждение субъекта в том, что он является плохим человеком, что поступает зло, а также ощущаемые им угрызения совести».

Состояние обвиняемого может привести к формированию стереотипа плохого ученика и, как следствие, его низкого социометрического статуса в коллективе. Недоверие к способности детей самим решать конфликты формирует у них комплекс неполноценности, инфантильности и несамостоятельности.

Когда наше внимание сосредоточено на сортировке людей, выявлении степени их неправильности, определении вклада, который каждый внес в существующий конфликт, мы не находимся в контакте с людьми, мы не концентрируемся на том, в чем люди нуждались, вступая в конфликт. Маршалл Розенберг сказал: «Когда вы заняты осуждением людей, у вас не остается времени их любить».

Еще одним фактором, который мешает нам доверять сторонам самим принимать ответственность за свои поступки и решения, является убеждение, что мы должны «исправить» ситуацию, знать ответы на все вопросы, чтоб другие чувствовали себя лучше.

Медиационный принцип ответственности сторон предполагает, что конфликты могут считаться разрешенными только тогда, когда в процессе поиска стратегий выхода из конфликта принимают участие сами стороны. Только в таком случае стороны понимают, что их видят и слышат, что их самоуважение сохранено. И это есть лучшая стратегия профилактики правонарушений.

Педагогика партнерства – это субъект-субъектные отношения, потому важно перед тем, как что-то обсуждать с детьми, уточнить, готовы ли они сейчас говорить на ту или иную тему. Дети чувствуют себя значимыми, их самооценка устойчива. Так реализуется еще один медиационный принцип – принцип добровольности.

Любые изменения начинаются в точке выбора с момента дифференциации возможных путей решения ситуации. Когда я в моменте выбора осознаю каждую стратегию и ее возможные последствия, я беру на себя ответственность за них. Принятое решение быть нейтральным/равнововлеченным, соблюдать принципы конфиденциальности, добровольности и ответственности сторон как одним человеком, так и всем педагогическим коллективом может привести к созданию истинно партнерских отношений в образовательной среде.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ:

1. Батаршев А.В. Темперамент и характер: Психологическая диагностика. - М.: Изд-во ВЛАДОС-ПРЕСС, 2001. - 336 с.
2. Маршалл Розенберг. Язык жизни: ненасильственная коммуникация. - 2018, 288 с.
3. Новая украинская школа. Концептуальные основы реформирования среднего образования: <https://www.kmu.gov.ua/storage/app/media/reforms/ukrainska-shkola-compressed.pdf>

ШКІЛЬНА СЛУЖБА ПОРОЗУМІННЯ «КОЛО ПОРАЗУМІННЯ». ПРАКТИЧНИЙ ДОСВІД РОБОТИ

Оксана Дацко,

медіаторка НММ ГО «Ла Страда-Україна», тренерка-фасилітаторка заступниці директорки з навчально-виховної роботи, координаторка шкільної служби порозуміння «Коло друзів», навчально-виховного комплексу «Загальноосвітня школа I-III ст. – гімназія» м. Жмеринки, Вінницької обл.

Життя без конфліктів неможливе. Конфлікти в суспільстві є соціальною реальністю. Вони охоплюють усі стосунки людини з об'єктивною дійсністю. Для того, щоб виявити та розглянути рівень конфліктності та причини конфліктів, що виникають між всіма суб'єктами навчально-виховного комплексу «Загальноосвітня школа I-III ст. – гімназія», у 2006 році було проведене дослідження на тему: «Чи є в нашій школі конфлікти? Чому вони виникають?», в якому взяли участь вчителі школи, учні 5–11 класів, 100 батьків учнів 5–10 класів.

За результатами досліджень стало зрозуміло причини конфліктів, що найчастіше виникають між однолітками в нашій школі. Були названі такі причини: прізвиська, нападки, піддражнювання, образи, обсмикування, прагнення перекричати, примусити замовкнути, які умовно можна назвати словесними домаганнями; груба, агресивна поведінка, суперечки і непорозуміння на спортивному майданчику, на перерві, в їдальні, порушення дисципліни на уроках, боротьба за авторитет і лідерство серед однокласників або приятелів, відмова від чергування по класу, школі, – проблеми взаємостосунків; псування або втрата майна: підручників, мобільних телефонів, та інших речей. Також було визначено досить високий рівень конфліктності в учнівському середовищі та у взаємовідносинах вчитель/вчителька – учень/учениця.

Вивчивши дану проблему, адміністрацією школи спільно з психологічною службою, було прийнято рішення взяти участь у проекті «Стратегії міліції щодо профілактики підліткової злочинності в Україні», який впроваджували БО «Український Центр Порозуміння» (сьогодні ГО «Інститут Миру і Порозуміння») разом із Жмеринською ГО «Ініціатива» за фінансової підтримки Швейцарської агенції з розвитку та співробітництва. Шкільна служба порозуміння «Коло друзів» на базі нашого закладу освіти розпочала свою діяльність з 1 вересня 2007 року. Починаючи з вересня 2015 року ШСП «Коло друзів» співпрацює з ГО «Ла Страда-Україна» в проектах зі створення системи служб порозуміння для впровадження медіації за принципом «рівний-рівному» та вирішення конфліктів мирним шляхом в закладах освіти.

Шкільна служба порозуміння – це команда підготованих старшокласників-посередників (медіаторів), які допомагають своїм одноліткам розв'язувати конфлікти мирним шляхом, використовуючи в роботі відновні практики – медіацію,

Коло прийняття рішень, – і працюють над формуванням безпечної атмосфери в закладі освіти.

Переваги застосування Шкільної Служби Порозуміння в закладі освіти при вирішенні конфліктів є застосування в її роботі медіації – медіатори проводять зустрічі з тими, між ким виник конфлікт, і допомагають їм залагодити суперечку з урахуванням інтересів всіх сторін. Таким чином, медіація покладає відповідальність за вирішення конфліктів на самих учасників конфлікту.

Чим важлива Шкільна Служба Порозуміння? По-перше, все, що відбувається в її стінах – таємниця. По-друге, лише учасники/учасниці конфлікту приймають рішення помиритися чи ні, ніхто за них цього не вирішує. По-третє, учасники/учасниці конфлікту мають можливість висловити всі свої переживання і почуття стосовно їхнього конфлікту. І ще важливим є те, що медіатори слідкують за тим, щоб учасники/учасниці конфлікту не ображали один одного, адже вони ЛЮДИ і заслуговують на повагу, а конфлікт – це неприємність, яку можна виправити.

Діяльність Шкільної Служба Порозуміння базується на принципах відновного підходу, який передбачає: повагу до особистості, віру в її здатність вирішувати конфлікти у найкращий для себе спосіб; відповідальність у стосунках та по відношенню до інших; віру в кожную особистість та її здатність змінюватися.

Найпереконливіше про результати роботи нашої Шкільної Служби Порозуміння свідчать результати дослідження впровадження відновних практик в нашій школі, які ми провели в травні 2018 року:

- за спостереженнями адміністрації, педагогів/педагогинь й учнів/учениць покращилася атмосфера в школі;
- значно скоротився час, що витратила адміністрація школи на врегулювання конфліктів між учнями/ученицями;
- 90% учасників/учасниць конфліктів, що уклали угоди про порозуміння під час медіації, виконали їх та більше не повторювали даний конфлікт;
- знизився рівень агресії загалом;
- поліпшилися відносини між учнями/ученицями в класах;
- зменшилась кількість ізольованих учнів/учениць;
- 100% учнів/учениць 2–11 класів знають про те, що в школі працює Шкільна Служба Порозуміння і приблизно 75% учнів/учениць, між якими виник конфлікт, не вирішують його силою, а звертаються по допомогу до медіаторів/медіаторок-ровесників/ровесниць;
- значно знизився рівень насильства та злочинності (за 10 років діяльності Шкільної Служби Порозуміння лише один учень школи потрапив на облік в поліцію за вчинення крадіжки);
- вчителі/вчительки, які подавали запит до Шкільної Служби Порозуміння щодо вирішення конфліктної ситуації між учнями/ученицями чи батьками учнів/учениць схвалюють діяльність Шкільної Служби Порозуміння;
- приблизно 30% батьків учнів/учениць звернулися до координаторки Шкільної Служби Порозуміння «Коло друзів» по допомогу, а не вирішували конфлікти самостійно та визнали, що відновні практики є дієвим інструментом для врегулювання конфлікту та більш ефективним, ніж каральний підхід;
- 7 вчителів виявили бажання навчитися самостійно проводити медіації та Кола і

для них було проведено триденний тренінг «Базові навички медіатора в навчальному закладі».

Коли відбувається конфлікт між двома можна вирішити його за допомогою медіації. А що робити, коли конфлікт у цілому класі? В такій ситуації доречно застосувати іншу відновну практику – Коло.

Коло – це добровільне зібрання учасників/учасниць освітнього процесу (учні/учениці, вчителі, батьки, громадськість), які бажають обговорити, вирішити складні питання, проблеми, конфліктні ситуації та приймають спільне рішення в атмосфері взаємоповаги і турботи згідно з правилами. Головною особливістю Кола є те, що кожен/кожна з учасників/учасниць має можливість висловити власний погляд та бути почутим/почутою іншими учасниками/учасницями Кола.

Використання процедури Кола у закладі освіти набуло широкої популярності. Зокрема, у нашій школі розвинулося декілька напрямків роботи у Колах, які набули загальної популярності:

- Коло цінностей (презентаційне Коло);
- Коло вирішення проблеми, конфлікту;
- Коло прийняття рішень;
- Тематичне Коло;
- Коло зцілення;
- Коло, що проводиться на батьківських зборах.

Коло цінностей (презентаційне Коло) ми проводимо для вчителів, учнів, батьків. Під час такого Кола ми говоримо про важливих людей в нашому житті, чим вони для нас є взірцем, чому хотілось би бути схожими на них.

Коло примирення – це коли всі учні, які бажають вирішити конфлікт у класі, сідають у коло, кожен висловлює свою думку стосовно того, що відбувається, кожен вносить свої пропозиції, як можна вирішити цей конфлікт і кожен бере на себе відповідальність за вирішення конфлікту.

Коло вирішення проблеми ми проводимо в тих ситуаціях, коли у конфлікт втягнуто багато осіб. Під час проведення Кола вирішення проблеми учні/учениці обговорюють ситуацію, що сталася; кожен/кожна має можливість висловитися з приводу конфлікту та бути почутим/почутою. Далі учасники/учасниці переходять до обговорення варіантів вирішення даної ситуації та приймають спільне рішення. Важливо пам'ятати, що рішення проблеми повинне задовольнити кожного/кожну учасника/учасницю Кола, лише тоді процедура може бути завершена.

Коло прийняття рішень використовуємо в класі для того, щоб учні або батьки (дивлячись для якої категорії учасників воно проводиться) змогли за допомогою цієї практики ухвалити загальноприйняте рішення, яке задовольнить усіх. Свою думку зможе висловити кожен/кожна, а не лише активні лідери (батьківський комітет), як це найчастіше стається в класі.

Приклад Кола прийняття рішень, яке проводилось під час батьківських зборів в одному із класів нашої школи.

Батьківський комітет пропонував здати гроші на ремонт закріпленого за їхніми учнями класу. Більшість батьків не погоджувались із такою пропозицією, адже прочитали у соціальних мережах, що будь-які збори коштів у школах заборонено, але в голос цього протесту не висловлювали. Деякі батьки звину-

вачували класну керівничку у зговорі з батьківським комітетом і бажанні «заробити грошенят» за рахунок батьків, деякі батьки погоджувались із батьківським комітетом і бажали здати гроші на ремонт кабінету. Серед батьків виник конфлікт, про який дізналася класна керівничка, яка звернулася до координаторки Шкільної Служби Порозуміння по допомогу у вирішенні даної конфліктної ситуації. Під час Кола висловились усі охочі і було прийнято спільне рішення, що гроші здавати не будуть, а ремонт у кабінеті зроблять власними силами.

Тематичні кола залежать від віку та діяльності людей, які знаходяться у Колі. Дуже важливо, щоб тематика Кіл була погоджена з класом. Можна попередньо запитати в учнів/учениць, що саме їх цікавить, або ж задати таке питання на самому Колі: «Про що ви бажаєте поговорити?», але у такому випадку важливо врахувати власні знання по даній темі.

Рекомендую теми для Кіл

5-6 класи:

1. Стосунки з вчителями
2. Дружба та культура спілкування, перша любов
3. Різносторонній розвиток особистості (хобі та інтереси)
4. Авторитет у класі, конфлікти
5. Цінності
6. Приклад для підлітків
7. Медіа залежність
8. Музика, мода

7-8 класи:

1. Дружба та кохання
2. Стосунки між хлопцями та дівчатами, як сподобатися
3. Компанія та її вплив, як до неї влитися, лідерство
4. Стосунки з батьками
5. Шкідливі звички
6. Комп'ютерна залежність
7. Несерйозне ставлення до навчання
8. Як привернути увагу, як стати модним
9. Побоювання бути незахищеним

9-11 класи:

1. Вибір професії, екзамени, вступ до ВНЗ
2. Стосунки з однолітками
3. Любов, дружба, повага
4. Проблема «Батьки і діти», прагнення до незалежності
5. Стель та субкультури
6. Способи самореалізації та самовираження
7. Формування особистості, формування світогляду, розвиток особистих якостей
8. Контроль емоцій, розвиток комунікативних навичок
9. Як зробити своє життя більш яскравим, змістовне дозвілля
10. Усвідомлене батьківство, шлюб
11. Стосунки з вчителями
12. Дитина в суспільстві/її права, насильство
13. Наслідки «дорослого» життя
14. Перспективи самореалізації
15. Як досягти успіху: навчання і робота, новий етап у житті

Кола зцілення проводиться для учнів/учениць, які пройшли процес медіації. Саме за допомогою таких Кіл проходить їхнє відновлення в освітньому середовищі. Метою таких Кіл є поліпшення взаємин між учасниками/учасницями та повернення їх до тих стосунків, які були до конфлікту. Традиційно такі Кола починаються з цінностей, а потім відбувається обговорення ситуації, що склалася, результати медіації та перспективи відновлення стосунків.

В основному **на батьківських зборах** проводиться Коло цінностей, як презентація відновної практики Коло. Але є й відмінності у питаннях. Під час Кола на батьківських зборах батькам можна задати питання не про команду, а про їхніх дітей. Наприклад: «Поділіться досвідом виховання дітей у Вашій сім'ї», «З яким настроєм ваша дитина йде до школи? З яким повертається?», «Які зміни відбулися з Вашою дитиною від початку навчального року?» тощо. Найкраще, напередодні проведення Кола, питання обговорити та узгодити з класним керівником.

Переваги програми «Медіація однолітків»

Коли медіатори мають можливість допомагати вирішувати конфлікти між своїми однолітками, зменшується ризик виникнення непорозумінь між поколіннями; адже завжди існує проблема того, що старші нав'язуватимуть молодшим своє бачення та способи вирішення певних проблемних ситуацій. У свою чергу, медіатори постійно спілкуються зі своїми ровесниками і знають, що може стати причиною конфлікту, що переживають сторони конфлікту. Крім того, атмосфера стосунків довіри та взаємного розуміння між представниками одного покоління встановлюється набагато швидше, ніж між представниками різних вікових груп.

Всі люди, залежно від вікових особливостей, мають різне бачення та підходи до вирішення конфліктів. У випадках, коли над розв'язанням конфлікту працюватимуть однолітки, до уваги братиметься думка кожного. На жаль, коли до вирішення проблемної ситуації підходять представники різних вікових когорт, частіше за все, старші нехтують думкою молодих, вважаючи, що їм бракує досвіду.

Ровесники більше довіряють один одному, насамперед тому, що не відчують влади у своєму колі. Під час медіації контроль над ситуацією рівноцінно належить як сторонам конфлікту, так і медіаторам. Вони працюють за принципом «рівний – рівному», який є дуже ефективним.

Ровесники в ролі медіаторів викликають у конфлікуючих сторін повагу та шанобливе ставлення. Спостерігаючи за врівноваженою та впевненою поведінкою медіаторів, сторони конфлікту налаштовуються на позитивне сприйняття ситуації та серйозного підходу до її вирішення.

Отже, дані аргументи свідчать на користь впровадження програми «Медіація однолітків» у закладах освіти. Безумовно це позитивно впливатиме на загальну атмосферу стосунків у школі.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ:

1. Шкільна служба розв'язання конфліктів: досвід упровадження. Посібник. — К.: Видавець Захаренко В.О., 2009. — 168 с.
2. Створення системи служб порозуміння для впровадження медіації за принципом «рівний-рівному/рівна-рівній» та вирішення конфліктів мирним шляхом у закладах освіти. – К.: ФОП Нічога С.О.. – 2018. – 174 с.
3. Розбудова миру. Профілактика і вирішення конфлікту з використанням медіації: соціально-педагогічний аспект. – [Навч.-метод. посібник] / – К.: ФОП Стеценко В.В. – 2016. – 192 с.

ШКОЛЬНАЯ МЕДИАЦИЯ И СЛОЖНОСТИ ЕЁ ВНЕДРЕНИЯ

(из опыта работы школьной службы медиации)

Наталья Харченко,
медиатор

В 2006 году состоялось моё знакомство с Медиацией на обучении, которое проводила Одесская Областная группа Медиации, на тот момент я уже несколько лет работала школьным психологом и разрешение конфликтов – это был один из самых частых запросов. Конфликты между учениками, между учителями, между учеником и учителем, между учителем и родителями. Находясь на должности, которая предполагает нахождение в центре всех конфликтных ситуаций, я понимала, что медиация – это реальная помощь не только в решении этих конфликтов, но и в их профилактике.

Медиация существенно отличается от работы психолога, что продемонстрировано в таблице ниже:

Психолог	Медиатор
Образование	
Должен иметь психологическое образование	Не должен иметь диплом психолога.
Центральный объект	
Главный объект школьного психолога это ребёнок, часто индивидуальная работа с пострадавшими от конфликта	Объект внимания медиатора – предмет спора.
Старается понять внутрличностные конфликты человека и психологические причины, которые привели к конфликту.	Не старается понять психологические причины конфликта. Не углубляется в эмоциональную сферу.
Работает с прошлым.	Ориентация на будущее.
Методы	
Специальные профессиональные психологические методы помощи.	Структурно-организованный процесс группового взаимодействия между двумя и более людьми.
Результат	
Преодоление психологических проблем участников. Эмоциональное удовлетворение. Улучшение качества жизни	Взаимовыгодный для всех сторон выход из конфликтной ситуации.

Дальше мы рассмотрим, какие сложности могут возникнуть при внедрении школьной медиации.

- 1.** Сопровождение программы школьной медиации требует от координатора:
 - пройти обучение базовым навыкам медиации, которое будущий координатор оплачивает, как правило, сам;
 - иметь в своем расписании время для работы службы. У школьного психолога имеется множество обязательных основных направлений и видов деятельности, так что реализовывать программу развития медиации приходится, как правило, во вне рабочее время.
 - найти место для проведения процедуры медиации и проведение собраний команд школьников-медиаторов. Хорошо если у психолога есть отдельный кабинет, и он может предоставлять его для работы службы.
- 2.** Учителя и родители чаще всего не понимают, какова роль медиатора и в чем его отличие от школьного психолога и учителя.
- 3.** Можно столкнуться с неодобрением учителями самой идее проекта, которые не только не поддерживают, но и обесценивают и саботируют работу учеников-медиаторов. Именно поэтому, вначале необходимо провести беседы, мастер-классы для учителей, дабы донести и им важность, нужность и эффективность проекта.
- 4.** Так же есть опасение, что самому педагогу или психологу, который прошёл обучение и внедряет программу в своей школе, будет сложно оставаться нейтральным во время проведения процедуры. Например, если в конфликте участвуют родитель и учитель, ученик-отличник и ученик с негативной репутацией. Важно самому психологу отслеживать и разделять роли педагога, психолога и медиатора.

Успех работы школьной службы медиации во многом зависит от личной мотивации и заинтересованности педагогов, учащихся и родителей. Следует сказать, что в нашем опыте были учителя, которые изначально с энтузиазмом отнеслись к работе юных медиаторов и направляли все конфликтные ситуации в центр медиации ровесников.

Стоит отметить, что со временем даже самые конфликтные ученики, пройдя несколько процедур медиации, начинали реже вступать в конфликты, так как, обучались слушать и слышать других. Как правило, те решения, которые дети принимают самостоятельно в ходе процедуры, они стараются соблюдать.

Дети начинали применять такие приёмы как «Я-высказывание», перефразирование, определение позиций, интересов и мотивов, вне процедуры, что существенно уменьшило количество конфликтов в школьной среде. Дети так же отмечают, что им стало легче договориться даже с родителями.

Основа школьной медиации – уважение, открытость, нейтральность, принятие, что создает безопасную среду для развития личности. В результате развивается конструктивное поведение в конфликте, уважение каждого, формируется навык отстаивать свои интересы и уважать интересы другого.

В этом плане показательным был случай, когда одноклассницы, враждовавшие между собой несколько лет, после проведения процедуры, смогли выстроить бесконфликтные отношения, хоть и не стали дружить.

Я думаю, что каждый участник учебного процесса, должен пройти обучение основам медиации. Важно распространять принципы медиации среди администрации, учителей, родителей, что в дальнейшем уменьшит агрессивные проявления детей, что будет способствовать более конструктивному решению конфликтов, как в школе так и вне её.

РОЗВИТОК ШКІЛЬНОЇ МЕДІАЦІЇ НА ЛУГАНЩИНІ



Галина Тищенко,

Голова правління ГО «Луганська обласна група медіації»,
керівник проєктів

Луганська обласна група медіації розпочала свою діяльність у грудні 1994 року. В той час в рамках пілотного україно-американського проєкту в Україні було підготовлено перших медіаторів.

Після проєкту деякі з медіаторів діяли самостійно, інші створили громадські об'єднання. У зв'язку із тим, що медіація була зовсім не відома у громадах України, робота медіаторів була в основному волонтерською и обмежувалась кількома містами.

Діяльність з розвитку медіації в Україні переживала спади та підйоми. Активний рух за медіацію відмічався у 2003-2009 рр. Було сформовано мережу організацій, що впроваджували медіацію, в основному у кримінальному праві. Їх діяльність була в основному інформаційна, бо радянський стереотип про те, що «крадій має сидіти у тюрмі», переламати дуже складно, особливо у фахівців судової та правоохоронної системи. Однак численні семінари та конференції, робота с суддями та адвокатами, розробка навчальних програм з медіації мали свій вплив і українське суспільство стало сприймати медіацію та звикати до нового фахівця - медіатора.

Розвиток шкільної медіації у Луганській області також розпочався з 2003 р через залучення представників шкіл до наших освітніх та інформаційних заходів із роботи з неповнолітніми правопорушниками, а також через співпрацю із спеціальними закладами – виховною колонією та приймальником-розподільником для неповнолітніх. В наших проєктах завжди було три напрямки діяльності: інформаційний, освітній та практичний. У 2010 р. до нашої діяльності долучилась волонтерка Корпусу Миру США Вайомінг МакКензі, яка була адвокаткою та медіаторкою з величезним досвідом роботи.

Слід відмітити зацікавленість шкіл у запропонованій співпраці. Так, за 2011-2012 роках в наших семінарах взяли участь більш як 500 педагогів і представників адміністрацій шкіл та відділів освіти з Луганська, Краснодару, Свердловська, Кременського, Лутугинського, Троїцького та Біловодського районів області, а також викладачі двох університетів Луганська. Загалом було охоплено близько 200 навчальних закладів Луганська і Луганської області (це приблизно 1/4 частина шкіл Луганської області, в тому числі школи-інтернати).

У 2012 р. розвиток шкільної медіації було продовжено із залученням партнерів із Польщі. Так, у 2012-2014 р. у співпраці з польськими НУО – «Дім поєднання і споткань ім. Максиміліана Кольбего» (м. Гданськ) та «Польський Центр Медіації» (м. Труймасто) - було реалізовано кілька проектів з розвитку медіації у школах Луганської області. Довгострокова мета цієї діяльності полягала в створенні демократичного і безпечного шкільного середовища, в якому ненасильницькі методи вирішення конфліктів є нормою, а не винятком.

У серпні 2012 р. відбувся перший українсько-польський семінар. У програмі семінару були зустрічі з дирекцією та з вчителями шкіл, з фахівцями Центру підвищення кваліфікації вчителів і Центру медіації в м. Сопоті, під час яких група тренерів та експертів з України познайомилася з польським досвідом та практикою в сфері дотримання прав людини в школах, правами і обов'язками учнів і вчителів, в тому числі з методами вирішення конфліктів, з тим, як польські учні виявляють громадянську активність, яка роль вчителя в демократичному вихованні молоді. За результатами зустрічей і консультацій було розроблено програму і методики для тренінгів у школах Луганської області. У вересні 2012 р. командою українських та польських тренерів проведено тренінги для дітей та викладачів в трьох школах Луганської області (у містах Антрацит, Северодонецьк, Лутугине).

У квітні 2013 року відбувся наш перший україно-польський тренінг з медіації ровесників, учасниками якого були по 12 учнів з школи Гданську та трьох шкіл з Луганської області (в яких ми проводили тренінги у 2012 р.).

Восени 2013 р. вже у 8 школах різних міст і сіл Луганської області пройшли тренінги зі шкільної медіації за участю польських медіаторів. За результатами тренінгів та виконання завдань у школах найбільш активні представники від 8 шкіл та польські медіатори відвідали конференцію зі шкільної медіації у Жмеринці Вінницької області. В шести школах Жмеринки шкільні служби примирення працювали на той час вже близько 5 років, забезпечуючи мирне вирішення конфліктів в школі дітьми-медіаторами.

Останній наш проект з шкільної медіації був реалізований у квітні 2014 р. В цьому проекті вчителі з 8 шкіл з Луганської області, які вже приймали участь у наших проектах у 2013 р., отримали можливість пройти курс навчання медіації у Польщі. Тренери та медіатори Польського Центру Медіації у м. Сопот провели 5-денний тренінг і вручили учасникам сертифікати медіаторів. В ході тренінгу учасниці розробили положення про шкільні служби медіації для своїх навчальних закладів, механізм взаємодії з відділами освіти та пропозиції щодо організації служб медіації у школах Луганської області. Наступний проект з шкільної медіації було затверджено до фінансування у квітні 2014 р., але влітку 2014 р. на території Луганської області розпочався російсько-український військовий конфлікт, і реалізація цього проекту за певних факторів стала неможливою.

Нажаль, більша частина шкіл, з якими ми працювали у сфері розвитку медіації, зараз знаходяться на непідконтрольній території. У зв'язку з подіями у 2014 р. значна кількість людей була вимушена змінити місце проживання - виїхати за межі Луганської області в інші міста України та за кордон. Певною мірою це допомогло поширенню медіації, бо наші луганські викладачі, психологи, медіатори тепер працюють у Києві, Дніпрі, Миколаєві, Черкасах, Северодонецьку, Лисичанську.

Одним з наслідків конфлікту на Сході України стало поширення програм миробудування, діалогів, вирішення конфліктів та медіації практично на всю територію східної України, відбулося значне збільшення кількості освітніх заходів з цих тем на територіях, підконтрольних Україні, у Луганській та Донецькій областях. Знані експерти та тренери з Європи та США були залучені до тренінгів та до експертної оцінки ситуації і розробки стратегій виходу із конфлікту. Тож, медіація довела свою ефективність в Україні у відповідь на існуючу ситуацію і ми впевнені, що це буде сприяти швидкому подальшому її розвитку і підвищенню якості цієї послуги як професії.

Детально про польські семінари.

Особливістю цих тренінгів стало те, що учні і вчителі працювали разом в одній тренінговій групі (10 вчителів і 20 учнів). Спільна участь у тренінгу дітей і вчителів дала можливість учасникам розкритися, сформулювати аргументи і пояснити іншій стороні (вчителі - дітям, діти - вчителям) свої уявлення і підходи до вирішення конфлікту між учнем і вчителем в класі.

Представлений польський досвід був цікавий як дітям, так і вчителям іншими підходами до учасників конфлікту, до вирішення конфлікту, ставленням до дитини і його прав в системі освіти, своєчасним виявленням, обговоренням і рішенням проблем і конфліктів в школі.

В анкетах багато учасників відзначили, що після семінару їм стало легше зрозуміти опонента (вчителям - дітей, дітям - вчителів): «Я побачила іншу сторону мислення з боку учня» і «вчителя почули думку дітей по відношенню до конфліктів».

За ці кілька днів школярі по-новому подивилися на конфлікти в родині і школі, деякі зацікавилися психологією і конфліктологією, інші - вивченням мов, треті подумали про важливість медіації та якості «ідеального» медіатора. Ось які враження написала ще одна учасниця: «Без медіації складно жити, спілкуватися, мати якісь відносини з людьми, тому що кожен день ми бачимо, чуємо або ж самі беремо участь в конфліктах. Медіація допоможе якомога менше стикатися з конфліктами або ж скоріше вирішувати їх, так як конфлікти - це завжди негатив. Закликаю вас якомога ретельніше вивчати мистецтво медіації, тому що це допоможе в житті вам, і тим, кому ви запропонуєте свою допомогу».

Діти говорили про те, що таке конфлікт, розвивали свої здібності використовувати «мову жестів», вміння «не дратуватися», розуміти співрозмовника, аналізувати конфлікт. Учасники також могли пробувати себе в ролі медіатора, пояснити важливість медіації та допомогти у вирішенні конфлікту. «Напевно, не всі знають хто такий медіатор. Зізнатися чесно я сама не уявляла, яка роль цієї людини в суспільстві. Виявилось, це - третя сторона, яка допомагає вирішити конфлікт, але не зацікавлена в будь-якому результаті конфлікту. На семінарі ми вчилися ставити сценки з життя, презентуючи конфлікти і роль медіатора в їх вирішенні », - написала одна з учасниць групи.

МЕДИАЦИЯ В ШКОЛЕ – ВЫЗОВ СИСТЕМЕ И ТРАНСФОРМАЦИЯ СООБЩЕСТВА

Анжела Гусева,

медиатор, тренер, координатор школьного направления в ООГМ (2008-2012 гг.)

Медиация – одна из технологий альтернативного урегулирования споров с участием третьей, нейтральной, беспристрастной, не заинтересованной в данном конфликте стороны – медиатора, который помогает сторонам выработать определённое соглашение, условия его реализации.

Сегодня в Украине медиация уже не рассматривается как диковинка, к ней понемногу привыкают и её, наконец-то, пробуют в действии. Принят закон о медиации, медиационную практику применяют в школах, начинают применять в уголовной практике, в гражданских делах и др.

Так сложилось, что я познакомилась с медиацией на заре своей профессиональной деятельности. Только что закончив вуз по специальности «Психология» и устроившись на работу практическим психологом в одной из гимназий г. Одессы, я получила приглашение принять участие в обучающем мероприятии по медиации от Одесского областного центра практической психологии. Это был 2001 год, Одесская областная группа Медиации тогда обучала практических психологов школ, а система образования начинала своё знакомство с данной технологией.

Помню, тогда мне и идея ненасильственного разрешения конфликтов, и медиация, как способ реализации этой идеи, очень понравились. Я стала «носителем» идеи, а через время «внедрителем» её в школьное сообщество в рамках своей работы в ООГМ.

Сегодня с уверенностью могу сказать, что медиация была и остаётся вызовом существующей системе внутришкольных отношений. Являясь признанным инструментом развития гражданского общества и демократии в целом, медиация и в системе школы запускает механизмы перестройки, способствуя изменениям:

- 1) ролевой системы, в которую включаются также нормы и статусы;
- 2) ценностей, установок, интересов участников учебно-воспитательного процесса;
- 3) обычаев и традиций, правил поведения.

То, что «зашито» в медиацию, имею в виду её глубокое содержание и смысловую направленность, увидеть сразу дано далеко не каждому. При первом рассмотрении медиация – лишь способ, процедура, технология альтернативного разрешения споров, конфликтов. В ней есть свои принципы и правила, этапы, прописанные процедурные моменты, участники, медиатор. Все достаточно просто, так сказать, когнитивно легко. Если знакомить с медиацией неискушённого слушателя, то за описанием процедуры он мало что увидит дополнительно. Однако, для пытливого ума будет очевидным, что:

- медиация – это инструмент для создания демократического школьного сообщества;
- она создаёт условия для преодоления агрессивных, асоциальных проявлений в школьной среде, формируя здоровую атмосферу;
- медиация развивает готовность участников учебно-воспитательного процесса принимать на себя ответственность за свои действия, тем самым способствует зрелости школьного сообщества;
- она обеспечивает саморегуляцию системы внутришкольных отношений и стимулирует развитие ученического самоуправления.

Для школы это, на первый взгляд, одни лишь бонусы. Однако в процессе внедрения медиации и запуске процесса изменений, очевидным становится сопротивление школьного сообщества, особенно его взрослых участников. Процесс изменений – это путь, прохождение которого требует времени и осознания необходимости менять и меняться, он предполагает готовность к апробации нового, неизвестного, выход из зоны комфорта, толерантность к неопределённости и т.п.

К. Левин обозначает три стадии процесса изменений: настоящее состояние – это *status quo* – устойчивое состояние равновесия, неизменное до тех пор, пока некая сила не разрушит его; состояние перехода – это фаза, в которой происходит отклонение от *status quo*, в течение этого периода мы вырабатываем новые точки зрения, образцы поведения, которые приводят нас к желаемому (конечному) состоянию; желаемое, конечное состояние – то, к чему мы хотели прийти. Чтобы достичь конечного состояния, мы должны пройти через период неопределенности, дискомфорта переходного состояния. Жизнеспособность важной перемены возможна, если «дискомфорт» начального состояния превышает цену переходного состояния.

Система школы является достаточно ригидной, мало подвижной системой. Как любая система, которая сложилась в своих процессах, свойствах и состояниях, она будет сопротивляться процессу изменений. Обвинять её и людей, которые в ней находятся, которые строят её и поддерживают, не имеет смысла: как бы парадоксально это не звучало, любая система стремиться к равновесию, и в данном случае сложившаяся малоподвижность как раз и обеспечивает это самое равновесие.

Тогда и сейчас перед нами стоит вопрос: «Что же заставит систему, которая в равновесии и более-менее довольна своим состоянием, двигаться, меняться?»

Многочисленные теории изменений, называют этой движущей силой потребность. Внедряя программу «Медиация ровесников» в систему школы, мы ставили перед собой задачу продиагностировать, есть ли потребность в изменениях подходов к разрешению конфликтов у администрации школ, у педагогического коллектива. Для диагностики мы использовали анкетирование и встречи-презентации, на которых рассказывали об идее ненасильственного разрешения споров и узнавали у коллектива, как они к этому относятся. Большинство анкетированных и участвовавших в презентациях проявляли интерес к теме и подтверждали необходимость применения таких процедур, как медиация. Однако, когда после обучения необходимо было поддерживать активность школьников-медиаторов, создавать условия для реализации программы, – интерес и готовность большинства участников учебно-воспитательного процесса «сходили на нет». Возникает вопрос: «Почему, если потребность есть, нет действия?».

Попытаемся раскрыть этот вопрос. Исходя из генетической трактовки мотивации А. Н. Леонтьева, существование определенной потребности, которую можно удовлетворить с помощью определённого поведения, еще не является свидетельством того, что личностью или обществом будет осуществлено это поведение. Иначе говоря, потребность как предпосылка еще не является фактором, который приведет к действию по удовлетворению этой потребности.

Если потребность выступает лишь как предпосылка, что же обуславливает принятие решения личности о том или ином действии, поведении?

Представители когнитивной теории мотивации считают, что поведение индивида инициируется и управляется системой представлений человека о мире, его знаниями, когнитивной репрезентацией реальной ситуации, ее причин и последствий. Представления человека о мире программируют, проектируют будущее поведение индивида. Конечно, человек, который принимает решения, накапливает огромное количество информации о возможностях и последствиях любого способа действий. Теория ожидаемой выгоды или полезности (возможность удовлетворения какой-то потребности) предполагает, что индивид принимает эту информацию и способен, так или иначе, выявить все плюсы и минусы каждой альтернативы. Существует теоретический постулат о том, что индивид сравнит эти выгоды и выберет тот курс действий, который увеличивает ожидаемую выгоду. Однако, на самом деле, принимая решение, человек действует не так. Он скорее хочет почувствовать себя довольным, а не достичь оптимального варианта. Это определяет, что выбор приводит к удовлетворению наших насущных потребностей, вместо того, чтобы быть идеальным или оптимальным.

«Теория перспективы», как альтернатива «теории ожидаемой полезности» Д. Канемана и А. Тверски, заменяет понятие «выгоды» понятием «ценности», где ценность определяется понятием приобретений и потерь, при этом ценность потерь будет гораздо выше, чем ценность приобретений.

Важным представляется тот факт, что вероятность определенного результата того или иного способа поведения зависит от «эффекта убежденности»: когда индивид в ситуации выбора способа поведения убежден в том, что одна из его схем действий не принесет ему желаемого результата, он предпочтет выбрать другую схему.

Если исходить из представленных наукой объяснений, то отвечая на вопрос «Почему, если потребность есть, нет действия?», мы можем отталкиваться от следующего:

- потребность в медиации в школе представлена скорее, как предпосылка, но не как фактор изменений;
- принятие решения о внедрении медиации и разделения ответственности за её жизнеспособность определяется соотношением «потерь» и «приобретений» на этом пути. То есть, если количество усилий, которые необходимо приложить, превышает лично значимый результат, то, скорее всего, будет принято отрицательное решение о медиации, даже если оно не будет озвучено вслух;
- содержание «потерь» и «приобретений» определяются самой личностью, исходя из особенностей её ценностной, эмоциональной, мотивационной сфер, а также из когнитивной репрезентативности ситуации и её последствий. Если личность не разделяет ценности медиации и идеи, заложенной в ней, отрицательно или нейтрально относится к её содержанию и направленности, не мотивирована на использование

её принципов, то очевидным будет сопротивление реализации программы или пассивное созерцание ситуации;

- барьерами на пути реализации и программы, и изменений выступают внутренние позиции взрослых участников учебно-воспитательного процесса: «Взрослый умнее и мудрее ребёнка, потому он лучше знает...», «Нельзя оставлять детей в конфликте одних, может что угодно произойти...», «Взрослым сложно договариваться, куда уж детям...» и привычки:
- быть силой и властью;
- быть авторитетом;
- быть ответственным за всех и за всё...

Для успешного внедрения и реализации программы медиации в систему школы необходимо учитывать эти факторы и работать в рамках программы над следующим:

- развивать потребность в медиации и изменениях у администрации школ. Руководящее начало во многом определяет результативность процесса изменений. Именно с первых лиц начинается трансформация системы.
- развивать понимание содержания медиации и её целей у всех участников учебно-воспитательного процесса, формируя ценность медиации не только как способа разрешения конфликтов, но и как инструмента по достижению демократии в школе;
- «развенчивать» мифы, привычные стереотипы, установки о том, что медиация не может помочь решить проблемы детей, посредством создания пространства ответственности, взаимодействия, сотрудничества между всеми участниками учебно-воспитательного процесса.

Более подробная информация и о программе медиации, и о процессе её внедрения в систему школы есть в учебно-методических пособиях, в частности, в пособии Терещенко И.Г., Гусевой А. В., Гусева А.И. «Медиация в школе: украинский опыт внедрения».

ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ НАВЧАННЯ МЕДІАТОРІВ

З досвіду роботи координаторів служб порозуміння м. Херсону

Ірина Соцька,

практичний психолог Херсонського
НБК №33 Херсонської міської ради

Марія Соцька,

практичний психолог Херсонської
державної морської академії

Кожне покоління стикається із своїми труднощами та турботами. Сучасні діти відрізняються від дітей минулих поколінь не тільки своїми особливостями та потребами, але й труднощами, що виникають у їх стосунках.

Через появу смартфонів у людини з'явилася можливість якісно іншого «спілкування». Інтернет став значною частиною суспільства, з раннього віку дитина потрапляє у дуже великий інформаційний потік. Так, значна частина спілкування перейшла у віртуальний світ, що значно ускладнює взаємодію «живого» спілкування дітей один з одним. Спілкування в інтернеті є дуже спрощеною версією нормального («живого») діалогу. Тому при реальних зустрічах та контактах з однолітками деякі діти відчувають певний дискомфорт. Спілкуючись в інтернеті діти втрачають природні комунікативні навички, що має свої наслідки у більш дорослому віці.

Ще однією частиною даної проблеми є комп'ютерні ігри з елементами жорстокості. Така гра не сприяє здоровому розвитку дитини, а дитина переносить власні емоції та навички вирішення ситуацій на «живе» спілкування, зокрема й у навчальному закладі. Тому, при виникненні конфліктів у дітей виникають такі ж самі емоції та такий же викид адреналіну як у віртуальному житті.

Окрім великого впливу на психіку та поведінку дитини, комп'ютер та телевізор пропонують вже готові відповіді на будь-які запитання. Дитині не треба нічого вирішувати, ставити досліди, експериментувати.

Через пересиченість інформацією у поєднанні із відсутністю навичок саморегуляції та вирішення конфліктів діти стали більш вразливими. Навіть невелике непорозуміння або невдача можуть сприяти значному погіршенню емоційного стану, викликати бурні емоції, сльози чи потасовку через які дитина скидає внутрішню напругу. І, так як дитяча компанія є доволі жорсткою спільнотою, то той що не здатен вписатися у рамки групи, іноді безжалісно «вигоняється». Все це загострюється тим, що з одного боку, дитячі потасовки часто відбуваються поза очима дорослих, і бувають іноді до «першої крові». З іншого боку, діти стримко втрачають контакт з дорослими які також приділяють все більше уваги гаджетам, а не власним нащадкам.

Все це впливає на зниження психологічної готовності до якісного спілкування та вирішення конфліктних стосунків із ровесниками та дорослими.

З одного боку, сучасні маленькі діти часто грають поодинокі або з комп'ютером, не можуть підтримати спілкування через те, що в них не виникає такої потреби, не формується навички підтримання дружніх стосунків, прояву співпереживання, підтримки, що разом із невмінням вирішувати конфлікти призводить до виключення дитини із спілкування з однолітками або формування «викривленої», неефективної моделі спілкування. Все це лише сприяє проявам агресивності у суспільстві.

З іншого боку, для підлітків особливо характерним є феномен «очікування спілкування». Так, дитина завжди знаходиться у пошуку спілкування та є відкритою для контактів. Тому, якщо не виходить дружити з тим з ким хочеться або у результаті конфлікту виникають складнощі у стосунках і вони затухають, то підліток може піти на будь-які випадкові зв'язки, аби не лишитися самотнім.

Більшість дітей та підлітків обирають для себе тільки те, що здається їм цікавим, відчувають складнощі у вибудовуванні спілкування, дружби, вирішенні непорозуміння, відновленні стосунків. Їм простіше «завести нових друзів», чим намагатися улагодити непорозуміння. Так, поняття «дружби» стає більш поверхневим. Така модель з часом переноситься і на сімейні стосунки.

З досвіду роботи, сучасні діти більше прагнуть поділитися власними переживаннями, аніж вислухати іншого. Це в свою чергу, також призводить до напруження у стосунках.

Отже, якщо раніше спілкування однолітків складалося нібито «само по собі» та не потребувало значного втручання дорослого, то сучасних дітей важливо саме навчати цьому.

Тому, сучасні діти потребують розвитку навичок ефективного спілкування та вирішення конфліктних ситуацій, допомоги у формуванні навичок примирення з приятелями, прагненні більше пізнавати світ іншої людини, допомоги у відкритому та спокійному висловлюванні власної думки, без підвищення голосу, істерик та образ. Адже, комунікативна сфера інтенсивно розвивається у шкільному віці. А отже, одним із важливих напрямків під час навчання у закладі освіти є формування психологічної готовності якісного спілкування та вирішення конфліктних стосунків із ровесниками.

На даний час існує досить багато програм підвищення комунікативної компетентності підлітків. Однією з таких програм є програма медіації ровесників, що реалізується у багатьох навчальних закладах України і світу.

Медіація найбільшою мірою підходить до типових міжособистісних конфліктів, з якими стикається молодь. Тому вона часто використовується молодими людьми для вирішення проблем, до яких вони не можуть залучити дорослих.

Ровесники мають низку переваг у здійсненні посередництва. Вони краще розуміють своїх однолітків, спілкуються з ними однією мовою. Їх участь у вирішенні конфлікту дає можливість уникнути тиску, який може бути зі сторони старших за віком та посадою.

Підлітки та молодь зазвичай із задоволенням беруть участь у навчальних тренінгах

з підготовки посередників-конфліктологів. Вони тут повною мірою задовольняють природню потребу у спілкуванні, притаманну даному вікові. Проте, у подальшому застосуванні набутих навичок спостерігаються певні утруднення. Зазвичай лише незначна частина підготовлених медіаторів у подальшому беруть участь у розв'язанні реальних конфліктів ровесників. Для безперебойної роботи шкільних служб порозуміння необхідно час від часу організовувати навчальні тренінги для підготовки нових медіаторів, що потребує значних ресурсів. Ці проблеми характерні практично для всіх служб порозуміння у навчальних закладах.

Зважаючи на вищевказані обставини для підвищення ефективності підготовки медіаторів ровесників вирішено було провести спільний тренінг для школярів загальноосвітнього навчального закладу та курсантів Херсонської державної морської академії. Якщо у НВК на той час вже був певний досвід роботи служби порозуміння, то у морській академії цей проект тільки починав впроваджуватись. Це було необхідним не тільки для вирішення конфліктів під час навчання, але й для майбутньої професійної діяльності здобувачів освіти.

Курсанти Херсонської державної морської академії – майбутні морські офіцери. Протягом навчання вони набувають не тільки професійні компетенції, але й ті, які необхідні для здійснення управлінської діяльності, ефективного спілкування у морському екіпажі.

Колективи морських екіпажів мають специфічні особливості, що утруднюють соціальну адаптацію їх членів. Обмеженість соціального оточення моряків призводить до підвищення щільності комунікативних контактів. У людей з'являється синдром «насильницької комунікації» (обов'язкового спілкування, навіть, коли немає такого бажання). Через деякий час може взагалі блокуватися потреба у спілкуванні, з'являтися небажання розмовляти із членами екіпажу.

Нероздільність побутової та виробничої сфер життєдіяльності, що пов'язана із безпосередньою близькістю місць праці і відпочинку та вузьким колом спілкування сприяє звууженню «особистого» простору. Вторгнення у власний «особистий» простір інших членів екіпажу викликає у моряків стан дискомфорту, роздратування. Все це зумовлює загострення міжособистісних стосунків, підсилення конфліктного напруження у колективі, погіршення соціально-психологічного клімату.

Отже, конфлікти є невід'ємною частиною життя морського екіпажу. Уникнути взаємодії між конфліктуючими сторонами неможливо, адже людям доводиться працювати разом, принаймні до кінця рейсу. Самостійно вирішувати непорозуміння досить складно через їх емоційну складову і упевненість кожного у власній правоті. В умовах рейсу немає можливості звернутися до професіоналів-конфліктологів, тому важливо, щоб в команді були люди, які вміють надати допомогу своїм товаришам у вирішенні їхніх конфліктів. Це поліпшить психологічний клімат в команді і підвищить продуктивність праці.

Тому майбутнім морякам важливо ще у стінах навчального закладу оволодіти конфліктологічною компетенцією, що включає в себе: знання про закономірності виникнення, розвитку і завершення конфліктів; вміння орієнтуватися в конфліктній ситуації, прогнозувати її динаміку; не допускати деструктивних дій. Вони повинні вміти з мінімальним збитком для учасників завершувати конфлікт, володіти первинними навичками конструктивної поведінки на всіх етапах його розвитку.

Отже, зважаючи на актуальність запиту щодо впровадження основ ефективного вирішення конфліктів та здобуття навичок медіації в обох навчальних установах (школі та академії) було вирішено об'єднати зусилля. Так, для вирішення цих завдань було сформовано змішану групу учнів та студентів. Тренерами змішаної групи були практичні психологи навчальних закладів в яких навчаються здобувачі освіти. Такий підхід мав свої плюси і мінуси. Так, за результатами роботи групи, серед переваг можна виділити наступні: в одній групі працюють два тренери; економія матеріальних, часових та енергетичних ресурсів ведучих; мотивація учасників змішаної групи значно вища за моностаттеву (адже, переважна більшість шкільних медіаторів була дівчата, так як в академії спостерігалась протилежність – всі учасники тренінгу були хлопці), учасники групи із задоволенням працювали разом із представниками іншого навчального закладу.

Проте, саме такий підхід мав певну особливість у структурі проведення занять. Змішана група складалася з рівної кількості представників академії та школи. Оскільки це було практично дві групи, члени яких були досить близько знайомі між собою, але незнайомі з представниками іншої групи, то виникла необхідність з метою забезпечення групової динаміки приділити більше уваги вправам на знайомство та згуртованість. Так, одним з моментів, що успішно вирішував поставлену задачу була організація з першого дня занять «дружньої пошти», користуючись якою кожен член групи міг написати щось приємне будь-якому члену групи.

Представники студентського та шкільного самоврядування протягом 3 х днів оволодівали навичками посередництва у конфліктах. За результатами тренінгу його учасники отримали сертифікат, який надає їм право застосовувати відновні практики у вирішенні конфліктів ровесників.

Після того, як представники самоврядування пройшли навчання, наступним етапом було впровадження медіації в кожному навчальному закладі. Аналіз роботи «служб порозуміння» обох закладів показав, що після проведення навчальних занять з медіації у учасників є велика потреба у подальшій емоційній, мотиваційній та інформаційній підтримці.

Для вирішення цих завдань у структуру навчання медіаторів після 3-х денних тренінгових занять було включено підтримуючі зустрічі. Такі зустрічі спочатку проводилися окремо у кожному навчальному закладі для медіаторів, що «працюють» у своєму закладі навчання (окремо для здобувачів освіти Академії та школи). Проте, ми побачили з часом зниження активності починаючих медіаторів. Тому, було прийняте рішення додатково проводити спільні підтримуючі зустрічі для учнів та курсантів. Таких зустрічей було проведено 3 за рік. Ми вважаємо, що це є найефективнішою кількістю. Так, при цьому не відбувається перенасичення, і учасники групи чекають цих зустрічей, прагнуть «назбирати» питання та ситуації, поділитися своїми перемогами та отримати відповіді на власні запитання.

Кожна зустріч по структурі складалася із трьох частин:

- 1) Вступної частини, що складалася з розігрівуючих та мотивуючих вправ.
- 2) Основної частини, яка мала наступний формат – учасникам пропонувалося пригадати та розповісти про ситуації, пов'язані із роботою в «службі порозуміння» що відбулися за цей час у яких учасник відчував позитивні емоції, радість, гордість, підняття емоційного стану, та ситуації в яких виникали, умовно кажучи, негативні емоції, складнощі та запитання, невпевненість.

Адже, для кожної людини головне, щоб слова були вимовлені, її «печаль» заговорила і перейшла із розряду «трагедії» на менш болючий рівень. Саме тоді, з'являються варіанти вирішення ситуації.

3) Заключної частини, що включала підведення підсумків, рефлексію, запит на майбутню зустріч.

Важливо наголосити, що ми намагалися при відповіді на запитання включати в роботу всю групу. Так, на кожній зустрічі змінювався формат запитання-відповідь. На одному з занять учасникам було запропоновано власні запитання сформулювати у письмовій формі, згорнути папірці та покласти їх у шляпу в середині кола. Таким чином, кожний учасник був активно включений у роботу і мав змогу висказати свою думку щодо вирішення складності у ситуації медіації. Це дало змогу ведучим надавати інформацію не директивно, а лише коректувати при потребі. Письмова форма формулювання допомагає учасникам краще структурувати інформацію («...був випадок, коли я записав сфою проблему і перечитав її, то я сам побачив, як можна було вирішити ситуацію, а група мені лише підтвердила вірність моїх думок» - висловлювання учасника групи).

На іншій зустрічі був запропонований інший формат відповідей на запитання. Кожен учасник мав змогу описати ситуацію та обрати з групи 1-3 учасників від кого він хотів би почути їхню думку щодо того як можна вирішити ситуацію. Така форма роботи дуже сподобалася групі через те, що у учасників з'явилася можливість спілкування із значущими для них людьми на фоні конкретної теми бесіди.

Насамперед як і будь-яка людина, що зіштовхнулася із чимось незнайомим, учасники зтикаються із розгубленістю через відсутність добре відпрацьованих навичок взаємодії та великою спокусою використовувати вже закріплені з роками звичні способи реагування при складнощах у взаємодії («...Коли я був на тренінгах, в мене все виходило, але коли я намагався це зробити у повсякденному житті, мені було важко. Я намагався пригадати, що треба сказати. Це лише дратувало і з часом я почав помічати, що не користуюсь набутими навичками. Підтримуючі зустрічі допомогли мені подолати цю ситуацію. З кожною зустріччю впевненості ставало більше, а сумнівів менше, тому що ми розбирали ті випадки в чому саме у нас були проблеми. Це навчання дуже відрізнялося від того, де ми здобували навички медіації. Тому що я отримував інформацію, яка необхідна була саме для мене. Я відчував велику підтримку групи і тренерів. З кожним заняттям моя впевненість зростала. Зараз в мене добре виходить бути «медіатором» у справжньому житті і робити це ненав'язливо»).

Важливим моментом під час навчання сучасних дітей є використання технологій сучасного світу. Так, була створена група у вайбері для учасників зустрічей. Метою цієї групи було – спілкування між учасниками та обговорення завдань. Адже для сучасного покоління телефон є не тільки засобом зв'язку, а й способом комунікації та отримання інформації. Важливо наголосити на тому, що цим ми вирішували ще одну задачу - *формування ініціативності та відповідальності учасників зустрічей*. Оскільки ці якості є дуже важливими при роботі у «службі порозуміння». Тому, ведучими було тільки побіжно запропонована така форма спілкування та донесення інформації. Основна задача ведучих була, щоб учасники самі створили групу в вайбері та обговорили правила спілкування в ній, що вони з успіхом і зробили.

Мотивація це та енергія без якої людина не зробить необхідну роботу. Добре, якщо мотивація супроводжується натхненням - це дає сплеск енергії, «паливо», на якому можна багато чого зробити. Такий момент потрібно завжди ловити. Потрібно розуміти, що якщо у учасників групи виникли питання про мотивацію, значить, у них накопичився негативний досвід у тому, чим вони займаються. Так, одним із моментів у підвищенні ефективності навчання медіаторів та утриманні мотивації є спілкування з людьми, що досягли успіху в даній діяльності. Для цього обов'язковим моментом є обмін позитивним досвідом та труднощами. Так, на одну із підтримуючих зустрічей було запрошено декілька практичних психологів, в навчальних закладах яких вдало впроваджується система шкільної медіації. Це досить сильно мотивувало і надихнуло учасників групи. В процесі спілкування вони змогли отримати корисні поради та сама атмосфера спілкування додала їм впевненості в своїх силах, відчуття, що вони теж гідні успіху і бажання працювати над створенням себе як успішної особистості.

В мотивуванні учасників групи на роботу медіатора були свої особливості. Оскільки робота в «службі порозуміння» це не заняття у закладі освіти за які учні отримують оцінки, що є для більшості з них досить потужним мотивуючим зовнішнім чинником (особливо у закладах освіти де є рейтингова система). Тому великої значущості набуває питання мотивації учасників групи підготовки майбутніх медіаторів. Тому, в процесі роботи ми зіштовхнулися з необхідністю підсилювати внутрішню мотивацію учасників.

Так, обговорюючи на групі тему – що дає мені наснаги рухатися далі, один з учасників поділився своїм способом «...я завжди згадую про свої сильні сторони». Таким чином на першій зустрічі виникла ідея для вправи «Два стовпчики». Учасникам під час основної частини заняття пропонувалося пригадати та записати ситуації, що відбулися за цей час у яких учасник відчував позитивні емоції, радість, гордість, підняття емоційного стану, та якомога детальніше описати саме ці емоції та ситуації в яких виникали, умовно кажучи, негативні емоції, складнощі та запитання, невпевненість.

Даний етап роботи учасники виконували на аркушах заповнюючи табличку яка складалася з двох колонок. Так, в лівий стовпчик необхідно було записати всі позитивні моменти, а в правий – всі негативні. Після обговорення учасникам було запропоновано відірвати лівий стовпчик та вклеїти в свої зошити. Правий стовпчик із негативними спогадами пропонувалося якось знищити (кожен учасник придумав свій спосіб).

Важливо наголосити, що обговорення сильних та слабких сторін на кожній зустрічі було в різному форматі (в загальний круг, в парах, в мікрогрупах), але важливим моментом було те, щоб висловився кожен учасник групи. Таким чином, за результатами 3-х зустрічей у зошиті кожного учасника було вклеїно перелік «підтримуючих» пунктів для наснаги, для нагадування про власні досягнення. Аналізуючи результати роботи групи ми помітили, що учасники досить креативно та з увагою підійшли до оформлення в своїх зошитах цієї частини роботи. Що може говорити про те, що дана вправа була досить значуща для особистості кожного з юних медіаторів.

З кожною зустріччю, учасники навчалися помічати та святкувати маленькі перемоги, що було одним з елементів для підвищення мотивації йти далі до мети.

Одна з учасниць групи під час проведення рефлексії поділилася власним прикладом реагування на негативні ситуації та невдачі, яким її навчила шкільний психолог під час індивідуальної роботи «... в мене на холодильнику висить папірець на якому написана фраза «ну и что?», бувають випадки коли негативна ситуація не дає спокою мені, мені важко рухатися далі або спробувати ще раз, тоді я дивлюсь на цей папірець, посміхаюсь і мені стає легше...»). На третій зустрічі, під час підведення підсумків учасники групи наголосили на тому, що цей прийом (діти так і назвали його «прийом «Ну та й що?»») є для них досить вдалим і прижився у житті не тільки відносно медіації, а й інших сфер життя.

Ще одним елементом формування зацікавленості та мотивації для учасників можна виділити те, що підтримуючі зустрічі були проведені не тільки на базі одного закладу освіти. Так, учасники мали можливість побувати у ролі « гостей » та « хазяїв » закладу. Даний момент, в свою чергу, також був використаний ведучими для вирішення завдань по розвитку відповідальності, самостійності та ініціативності учасників. Адже зі здобувачами освіти у кожному навчальному закладі було проведено підготовчу роботу. Тому, організаторами в плані підготовки зустрічі більше були самі учасники групи, а ведучі тільки спрямовували цей процес. Так, учням було пояснено, що самостійність та вміння організувати будь-яку діяльність це досить важлива риса кожної людини, яка хоче бути успішною в будь-якій діяльності. А учасниками наприкінці підтримуючих зустрічей було відмічено це як позитивний момент в плані набуття досвіду («...те, що ми самі готували зустрічі один для одного допомогло мені в подальшій роботі. Це згуртувало нас в рамках школи, я відчувала що ми команда, це дало мені вдалий досвід, тепер мені не так страшно організовувати щось у своєму закладі»).

Отже, навчання основам медіації допомагає учасникам глибше пізнати самих себе та оточуючих, а також забезпечує їх навичками з розв'язання конфліктів на все життя. Воно перекладає відповідальність за вирішення міжособистісних конфліктів з плечей викладачів і командирів на самих молодих людей, позбавляє адміністрацію необхідності приділяти багато часу дисципліні.

Впровадження проекту «Медіація ровесників» у Херсонській державній морській академії та Херсонському навчально-виховному комплексі №33 дало можливість знизити кількість конфліктів, поліпшити взаємостосунки у навчальних групах, а також оздоровити психологічний клімат в цілому.

Приймаючи участь у даному проекті молоді люди навчилися самостійно приймати участь у розв'язанні своїх і чужих суперечок. Це спряло їх особистісному зростанню, умінню уважно слухати і критично мислити, що є конче необхідним не тільки для їх теперішнього навчання та життя у нашому суперечливому світі, але й для майбутньої професійної діяльності.

Таким чином, підводячи підсумок, можна говорити про те, що підтримуючі сумісні зустрічі, які проводилися раз на квартал з метою обміну досвідом, аналізом складних ситуацій та підтримки учасників групи вдало виконали свої завдання. Так, аналізуючи роботу групи та відповіді учнів та студентів можна говорити про те, що в учасників підвищилась внутрішня мотивація, зросла відповідальність, самостійність та ініціативність, значно покращилось самопочуття впевненості в плані впровадження ідей медіації у власному житті та у навчальному закладі, значно збільшилось відчуття підтримки. Більшість учасників групи відмічали, що

вони почали застосовувати ідеї медіації не лише у навчальному середовищі, а й в особистому житті, що на нашу думку, є досить суттєвим показником ефективності навчання учасників групи.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ:

1. Истомина О.А. Социально-психологические особенности морских экипажей в условиях длительных рейсов / Олеся Истомина // Транспорт Российской Федерации. – 2007. - № 12. – С. 41-43.
2. Коэн Р. Медиация ровесников в школе: школьники разрешают конфликт. Перевод с англ. – Одесса: 2001. – 202 с.

КООРДИНАТОР ЯК РУШІЙНА СИЛА В ФОРМУВАННІ ЗДОРОВОЇ ШКІЛЬНОЇ СПІЛЬНОТИ ШЛЯХОМ РЕАЛІЗАЦІЇ ПРОГРАМИ «МЕДІАЦІЯ РОВЕСНИКІВ»

Альона Міхова,

медіатор, психолог, член ООГМ,
тренер Pro Q Group

2019 рік особливий в Україні, змінами, які відбуваються в країні, та тим, що цей рік присвячений медіації, й напевно ці два фактори стануть невід'ємною частиною історії нашої держави.

Сьогодні медіація стає все більш популярним шляхом врегулювання, вирішення конфліктних ситуацій в різних напрямках. В даній статті будемо розглядати шкільний напрямок втілення медіації, як способу вирішення конфліктів.

Якщо пройти короткий екскурс зі втілення медіації до шкільної системи, то ми опинимось у далекому 1996 році на першому 4-х денному тренінгу для практичних психологів, які проходили курси підвищення кваліфікації в Одеському обласному інституті підвищення кваліфікації. Це був перший крок у запуску програми. А потім – 1997 рік, коли був розроблений факультативний курс для старшокласників СШ №37 м. Одеси із залученням студентів-волонтерів.

Наступним кроком був кропіткий процес створення та апробація, а з 1999 року – реалізація програми «Медіація ровесників» в старших класах СШ №4 м. Іллічівськ (Чорноморськ) Одеської області. Далі програму втілювали координатори в школах, які пройшли спеціальне навчання та мали змогу навчати учнів-медіаторів, а потім їх супроводжувати. Школи, які першими втілювали програму, це Одеські школи №4, №56, №47, №79, №37, №10, школа-інтернат №2 та ін., на чолі з директорами, які мали сміливість, далекоглядність, цікавість, небайдужість до учнів та шкільної системи. Реалізація в школі чогось нового – це ризик, та маємо припущення, що орієнтація на перспективу, яка відкривається завдяки програмі, мабуть перемогла і зараз, зі свого досвіду, ми це вже знаємо. [1]

Сама програма «Медіація ровесників» є на сьогодні одним з найефективніших способів навчання школярів навичкам вирішення конфліктів. Вона передає відповідальність за вирішення конфліктів в учнівському середовищі в руки самих учнів: школярі-медіатори, які пройшли тренінг, допомагають одноліткам у рішенні міжособистісних конфліктів без залучення вчителів, адміністрації, батьків. Програма працює на всіх рівнях шкільної системи: адміністрація, батьки, вчителі, учні. [2]

Зважаючи на перспективу, яка є при реалізації програми в школі, постає питання – хто має вчити учнів медіації, хто створює та супроводжує групу однолітків-однодумців до вивчення конструктивного вирішення конфліктів?

З нашого досвіду, коли директор школи приймає рішення стосовно впровадження програми «Медіація ровесників», відповідаючи на питання – хто буде очолювати та супроводжувати програму, розглядаються декілька варіантів.

Варіант перший – адміністрація закладу, як вища ланка в школі.

Варіант другий – педагог-організатор. Якщо дивитись у реалії нашого часу, цей спеціаліст у школі або відсутній, або працює на півставки, тому не може навчати, супроводжувати, якісно приділяти час групі медіаторів. Але є випадки, коли це добре виходить. Це залежить від особистості фахівця, його зацікавленості в процесі навчання та результативності програми.

Третій варіант – можна розглянути позаштатного фахівця, який приходить тільки для навчання медіаторів та включається, за необхідністю, у ситуації. Такий варіант адміністрація закладу майже не обирає, бо людина має бути на місці, включена у процес, діти та викладачі мають її знати, ще одна з причин – це додаткове фінансування.

Останніми є кандидатури соціального педагога та практичного психолога закладу, і, згадуючи свій досвід, ці люди в більшості випадків погоджуються на таку зайнятість, знаходячи в цьому не лише власні смисли, але і системні бонуси від статусу «координатора проекту».

Для психологічної служби закладу освіти тільки на краще, коли можна дізнатися способи вирішення конфліктних ситуацій мирним шляхом, попередити негативні явища, створити сприятливий клімат у шкільному середовищі, налагодити комунікацію серед учнів, супроводжувати довірливі відносини між учнями, формувати конструктивні способи самостійного вирішення конфліктів та конструктивної взаємодії між школярами та інше.

Але, однією з головнішою умов є – це знати та втілювати програму «Медіація ровесників».

Зупинимось на питанні – хто ж такий координатор в освітньому закладі, незалежно від обраного варіанту.

Координатор – людина, яка планує, організовує, мотивує та супроводжує групу людей, яких об'єднує одна справа. Він несе відповідальність за процес втілення програми та стежить за тим, щоб результат діяльності був дійсно важливим і значущим. Виходячи з цього, розглянемо мету та завдання координатора в шкільній службі медіації:

Мета: сформувати здорову шкільну спільноту, запровадивши програму «Медіація ровесників»

Завдання:

- Проходження навчання та володіння програмою «Медіація ровесників»;
- Підготовка шкільного середовища шляхом інформування адміністрації, вчителів, батьків та учнів;
- Визначення групи учнів, які будуть навчатись програмі «Медіація ровесників»;
- Навчання учнів програмі «Медіація ровесників»;
- Методичний супровід медіаційної діяльності учнів-медіаторів;
- Ведення документації, яка супроводжує функціонування програми «Медіація ровесників».

Розкриємо зміст кожного з завдань:

*Проходження навчання та володіння
програмою «Медіація ровесників»*

Ця задача є головною умовою для впровадження програми «Медіація ровесників», так як не знаючи суті, механізмів, принципів медіації, не вийде включити її в шкільну систему.

*Підготовка шкільного середовища шляхом інформування
адміністрації, вчителів, батьків та учнів*

Мається на увазі всебічне інформування про медіацію, як про спосіб конструктивного вирішення конфліктних ситуацій всіх учасників шкільної системи. Тут можна розробити за напрямками низку заходів для кожної ланки школи.

Для адміністрації та вчителів можна провести семінари, тренінги, виступи на педагогічних нарадах, розкриваючи зміст медіації.

Для батьків – виступи на батьківських зборах, батьківському всеобучі, проведення тренінгів для батьківського комітету школи, для подальшого поширення серед батьків інформації про медіацію.

Учнів необхідно об'єднати за віком. Для молодших класів – може бути постановка казок про процедуру медіації, для середніх і старших класів – проведення низки тренінгів, участь у класних годинах.

За якісного інформування всіх учасників освітнього процесу, ми отримуємо те, що всі вони знайомі з методом, процедурою проведення і самими школярами-медіаторами.

*Визначення групи учнів, які будуть навчатись
програми «Медіація ровесників»*

Далі, визначаючи хто стане шкільними медіаторами, ми можемо провести анкетування в класах, які маємо наміри включати у навчання. Приклади таких анкет наведені у різноманітних посібниках (див. наприклад [2]). Головною метою анкетування є визначення того, кому з однокласників довіряють самі школярі і до кого зможуть звернутися у разі виникнення конфліктної ситуації. [2]

Навчання учнів програмі «Медіація ровесників»

Програма складається з серії тренінгових занять, які надають учням знання з основ медіації, аналізу конфлікту, процедури медіації та ін.

По закінченню навчальної програми, школярі-медіатори складають іспит та отримують сертифікати, які засвідчують, що вони пройшли курс тренінгів з шкільної медіації та входять, в супроводі координатора, в шкільну службу медіації та можуть допомагати іншим школярам, використовуючи процедуру медіації, у вирішенні міжособистісних конфліктних ситуацій.

Сертифікати, як правило, видає та організація на базі якої проходив навчання координатор та з якою протягом усього часу, з різних питань, він підтримує зв'язок з впровадження шкільної медіації.

Методичний супровід медіаційної діяльності учнів-медіаторів

На цьому етапі, коли всі учасники освітнього процесу знають, що в закладі працює шкільна служба медіації та куди звертатися у разі необхідності, коли самі учні-

медіатори пройшовши навчання, готові до справжнього випадку, настає момент очікування першої процедури. З досвіду, за допомогою спочатку звертаються учні молодшої та середньої школи, а потім, після першої розібраної ситуації, відбувається розголошення інформації серед інших класів та школярів. Приходить успіх, популярність методу. Тут також відбувається зіткнення інтересів у самих учнів-медіаторів, між вільним часом та постійним чергуванням на перервах, для можливості проводити процедуру для школярів.

В цей період саме завдяки супроводу координатора, який використовуючи різні методи роботи з групою, допомагає налагодити взаємовідносини у групі учнів-медіаторів, яка в результаті стає більш згуртованою, готовою до нових випадків та засвоєння нової інформації.

*Ведення документації, яка супроводжує функціонування програми
«Медіація ровесників»*

У кожній шкільній програмі є своя документація, яка супроводжує процес. Втілення програми шкільної служби медіації не є винятком. Зразки документації є у методичному посібнику «Вирішення конфліктів в школі: впровадження і реалізація програми «Медіація ровесників»», учні-медіатори заповнюють всю необхідну документацію у супроводі координатора. [2]

Втілення вищезазначених задач приводить нас до втілення основної мети - формування здорової шкільної спільноти.

Хочемо зазначити, що існує багато інформації з теми впровадження медіації в систему школи, та є те, на що треба звернути увагу, а саме – на відношення до тих, хто впроваджує, на координатора, яку відповідальність він на себе бере та через що йому доводиться проходити, наприклад, через недовіру колег та батьків, формування інформаційного порталу про медіацію, постійну презентацію метода, написання сценаріїв та концепцій. Все це зворотний бік медалі, який маловідомий та непоширений, бо щоб створити насправді якісну модель, що буде працювати, навчати дітей основам медіації, потрібно ще вибороти у вчителів та адміністрації школи можливість вирішувати конфлікт за допомогою процедури медіації самими учнями. Крім того, пройде чималий відрізок часу, поки сформується й створиться система, яка працює, та усі складності перетворюються на досвід, про який можна розповідати та згадувати як досягнення.

Великим бонусом стає той факт, що учні-медіатори, які виходять зі школи, виходять ще й з навичками ефективної комунікації, умінням конструктивно вирішувати конфліктні ситуації, вмінням працювати в команді. Як сказав випускник однієї Одеської школи після участі у шкільній службі «Медіації ровесників»: «Дякую! Медіація ровесників змінила моє розуміння життя та ставлення до конфлікту» і це є невід'ємною неоціненою частиною програми, коли цей досвід учнів переноситься у доросле життя та дає змогу подивитися як може бути інакше та навчати цьому своє оточення.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ:

1. Терещенко И.Г., Гусева А.В., Гусев А.И. Медиация в школе: украинский опыт внедрения – К.: Золотые ворота, 2013. – 150 с.
2. Гусева А.В., Методическое пособие «Разрешение конфликтов в школе: внедрение и реализация программы “Медиация ровесников”» – Одесса, 2008.

Координатор проектів ОБСЄ в Україні
вул. Стрілецька, 16
01030 Київ, Україна

Телефон: +380 44 492 0382
Факс: +380 44 492 0383
е-пошта: office-pcu@osce.org

www.osce.org/uk/project-coordinator-in-ukraine

facebook.com/OSCE.Ukraine.Projects

